

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA220004-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin
Dr. D. Scherrer und Oberrichter Dr. M. Kriech sowie
Gerichtsschreiberin MLaw N. Paszehr

Beschluss und Urteil vom 24. April 2023

in Sachen

A. _____,

Kläger und Berufungskläger

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X. _____

gegen

B1. _____ **S.A.**,

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y. _____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Bülach vom 25. November 2021
(AN160006-C)**

Rechtsbegehren des Klägers:

(Urk. 40)

- "1. Es sei festzustellen, dass die Aufhebungsvereinbarung vom 18. Dezember 2014 zwischen dem Kläger und der Beklagten ungültig sei und noch ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten besteht.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, den Monatslohn des Klägers für den Monat April 2015 in Höhe von CHF 23'778.20, bestehend aus dem Fixlohn in Höhe von CHF 16'305.00, dem variablen Lohnanteil in Höhe von CHF 4'214.45, der Car Allowance in Höhe von CHF 1'900.00 sowie dem anteiligen 13. Monatslohn in Höhe von CHF 1'358.75, zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. Mai 2015 zu bezahlen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, den Monatslohn des Klägers für den Monat Mai 2015 in Höhe von CHF 23'778.20, bestehend aus dem Fixlohn in Höhe von CHF 16'305.00, dem variablen Lohnanteil in Höhe von CHF 4'214.45, der Car Allowance in Höhe von CHF 1'900.00 sowie dem anteiligen 13. Monatslohn in Höhe von CHF 1'358.75, zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. Juni 2015 zu bezahlen.
4. Die Beklagte sei zu verpflichten, den Monatslohn des Klägers für den 1. bis zum 13. Juni 2015 in Höhe von CHF 10'303.90, bestehend aus dem Fixlohn in Höhe von CHF 7'065.50, dem variablen Lohnanteil in Höhe von CHF 1'826.25, der Car Allowance in Höhe von CHF 823.35 sowie dem anteiligen 13. Monatslohn in Höhe von CHF 588.80, zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. Juli 2015 zu bezahlen.
5. Die Beklagte sei unter Strafandrohung gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, folgende Unterlagen herauszugeben:
 - a) Sämtliche Unterlagen (insbesondere die budgetierte und effektive Jahresrechnung 2011 des B._____ Konzerns, Unterlagen zur Berechnung der Koeffizienten der einzelnen Consultants sowie der C._____ Gruppe sowie das Ranking aller C._____ Consultants der B._____ Gruppe) zur Erklärung der Berechnungssystematik der variablen Vergütung des Jahres 2011 (PIE).
 - b) Sämtliche Unterlagen (insbesondere die budgetierte und effektive Jahresrechnung 2012 des B._____ Konzerns, Unterlagen zur Berechnung der Koeffizienten der einzelnen Consultants sowie der C._____ Gruppe sowie das Ranking aller C._____ Consultants der B._____ Gruppe) für das Jahr 2012, welche für die Berechnung der variablen Vergütung des Klägers (PIE) für das Jahr 2012 anhand der Berechnungssystematik des Jahres 2011 notwendig sind.
 - c) Sämtliche Unterlagen (insbesondere die budgetierte und effektive Jahresrechnung 2014 des B._____ Konzerns, das Protokoll des „EMT Mitarbeiterassessments“ des Executive Management Teams

vom Dezember 2014, sämtliche Unterlagen von Frau D. _____ bezüglich der Bewertung des Klägers im Geschäftsjahr 2014, das Ranking aller C. _____ Consultants der B. _____ Gruppe bezüglich Sales Quantity und Delivery Quantity, Ranking aller C. _____ Consultants der B. _____ Gruppe bezüglich aller Faktoren), welche zur Berechnung der variablen Vergütung des Klägers (PIE) für das Jahr 2014 notwendig sind.

- d) Sämtliche internen Aufstellungen der Arbeitszeiterfassungen des Klägers für die Jahre 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 und 2015. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten,
- alle Rechnungen für die Hotelbuchungen des Klägers der Jahre 2008-2015 aus der Buchhaltung der Beklagten, aus welchen die für den Kläger gebuchten/bezahlten Übernachtungen ersichtlich sind;
 - den Auszug aus dem Buchungstool (E. _____) der Jahre 2008-2015, in welchem die Arbeitseinsätze, Ferien und alle anderen Einträge des Klägers ersichtlich sind (insb. E. _____-Auszug des Kalenders des Klägers);
 - alle von der Beklagten ausgestellte Rechnungen an ihre Kunden in den Jahren 2008-2015, in welchen Leistungen des Klägers verrechnet wurden;
 - alle vom Kläger in den Jahren 2008-2015 versandten E-Mails; und
 - alle von der Beklagten in den Jahren 2008-2015 erstellten Tableaux de Bord heraus zu geben.
6. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger die noch zu beziffernde Differenz zwischen der neuen Berechnung des variablen Lohns des Jahres 2012 zum ausbezahlten variablen Lohn des Jahres 2012 zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. April 2013 zu bezahlen. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger mindestens CHF 39'268.00 zu bezahlen.
7. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger die noch zu beziffernde Differenz zwischen für die ungerechtfertigte Kürzung des variablen Lohns des Jahres 2014 zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. April 2015 zu bezahlen. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger mindestens CHF 73'091 zu bezahlen.
8. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger die geleisteten Überzeit- bzw. Überstunden des Jahres 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 und 2015 in noch zu beziffernder Höhe zuzüglich Zins von 5% seit dem jeweiligen Fälligkeitsdatum zu bezahlen. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger mindestens CHF 422'830 zu bezahlen.
9. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger die Differenz zwischen dem Kaufpreis von CHF 160'000 der 130'833 Aktien der B2. _____ Holding B.V. und dem beim Verkauf auf der Handelsplattform des B. _____ Konzerns realisierten Kaufpreises zu bezahlen.

Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 160'000 zu bezahlen.

10. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (letztere zuzüglich MwSt.) zu Lasten der Beklagten."

Ergänzttes Rechtsbegehren des Klägers:

(Urk. 204)

1.-6. (wie bisher)

7. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger die noch zu beziffernde Differenz für die ungerechtfertigte Kürzung des variablen Lohns des Jahres 2014 zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. April 2015 zu bezahlen. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 94'133.60 zu bezahlen.

8. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger die geleisteten Überzeit- bzw. Überstunden des Jahres 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 und 2015 in noch zu beziffernder Höhe zuzüglich Zins von 5% seit dem jeweiligen Fälligkeitsdatum zu bezahlen. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 848'069.62 zu bezahlen.

9.-10. (wie bisher)

Urteil des Bezirksgerichtes Bülach, Arbeitsgericht, vom 25. November 2021:

(Urk. 227, S. 65 f.)

1. Auf Ziffer 1 der Rechtsbegehren des Klägers wird nicht eingetreten.
2. Ziffer 5 der Rechtsbegehren des Klägers wird abgeschrieben.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 46'048.50 zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. April 2015 zu bezahlen.
4. Im Übrigen wird die Klage des Klägers abgewiesen.
5. Die Entscheidgebühr wird angesetzt auf:

Fr. 35'000.-; die weiteren Auslagen betragen:

Fr. 180.- schriftliche Übersetzung

Fr. 250.- Zeugenentschädigungen

Fr. 35'430.-

6. Die Gerichtskosten werden dem Kläger auferlegt und aus den von ihm geleisteten Kostenvorschüssen (Fr. 25'800.–) bezogen und im noch fehlenden Betrag von Fr. 9'630.– vom Kläger nachgefordert.
7. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 60'000.–, zuzüglich 8% Mehrwertsteuer auf Fr. 30'000.– und zuzüglich 7,7% Mehrwertsteuer auf Fr. 30'000.–, zu bezahlen.
8. (Schriftliche Mitteilung)
9. (Rechtsmittel)

Berufungsanträge:

des Klägers und Berufungsklägers (Urk. 226 S. 2 ff.):

- "1. Es sei das Urteil des Bezirksgerichts Bülach vom 25. November 2021 in der Sache mit der Geschäfts-Nr. AN160006 aufzuheben.
2. Die Berufungsbeklagte sei zu verpflichten, den Monatslohn des Berufungsführers für den Monat April 2015 in Höhe von CHF 23'778.20, bestehend aus dem Fixlohn in Höhe von CHF 16'305.00, dem variablen Lohnanteil in Höhe von CHF 4'214.45, der Car Allowance in Höhe von CHF 1'900.00 sowie dem anteiligen 13. Monatslohn in Höhe von CHF 1'358.75, zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. Mai 2015 zu bezahlen.
3. Die Berufungsbeklagte sei zu verpflichten, den Monatslohn des Berufungsführers für den Monat Mai 2015 in Höhe von CHF 23'778.20, bestehend aus dem Fixlohn in Höhe von CHF 16'305.00, dem variablen Lohnanteil in Höhe von CHF 4'214.45, der Car Allowance in Höhe von CHF 1'900.00 sowie dem anteiligen 13. Monatslohn in Höhe von CHF 1'358.75, zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. Juni 2015 zu bezahlen.
4. Die Berufungsbeklagte sei zu verpflichten, den Monatslohn des Berufungsführers für den 1. bis zum 13. Juni 2015 in Höhe von CHF 10'303.90, bestehend aus dem Fixlohn in Höhe von CHF 7'065.50, dem variablen Lohnanteil in Höhe von CHF 1'826.25, der Car Allowance in Höhe von CHF 823.35 sowie dem anteiligen 13. Monatslohn in Höhe von CHF 588.80, zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. Juli 2015 zu bezahlen.
5. Die Berufungsbeklagte sei unter Strafandrohung gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, folgende Unterlagen herauszugeben:

b) Sämtliche Unterlagen (insbesondere die budgetierte und effektive Jahresrechnung 2012 des B._____ Konzerns, Unterlagen zur Berechnung der Koeffizienten der einzelnen Consultants sowie der C._____ Gruppe sowie das Ranking aller C._____ Consultants der B._____ Gruppe) für das Jahr 2012, welche für die Berechnung der variablen Vergütung des Berufungsführers (PIE) für das Jahr 2012 anhand der Berechnungssystematik des Jahres 2011 notwendig sind.

c) Sämtliche Unterlagen (insbesondere die budgetierte und effektive Jahresrechnung 2014 des B._____ Konzerns, das Protokoll des "EMT Mitarbeiterassessments" des Executive Management Teams vom Dezember 2014, sämtliche Unterlagen von Frau D._____ bezüglich der Bewertung des Berufungsführers im Geschäftsjahr 2014, das Ranking aller C._____ Consultants der B._____ Gruppe bezüglich Sales Quantity und Delivery Quantity, Ranking aller C._____ Consultants der B._____ Gruppe bezüglich aller Faktoren), welche zur Berechnung der variablen Vergütung des Berufungsführers (PIE) für das Jahr 2014 notwendig sind.

d) Sämtliche internen Aufstellungen der Arbeitszeiterfassungen des Berufungsführers für die Jahre 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 und 2015. Eventualiter sei die Berufungsbeklagte zu verpflichten,

- alle Rechnungen für die Hotelbuchungen des Berufungsführers der Jahre 2008-2015 aus der Buchhaltung der Berufungsbeklagten, aus welchen die für den Berufungsführer gebuchten/bezahlten Übernachtungen ersichtlich sind;

- den Auszug aus dem Buchungstool (E._____) der Jahre 2008-2015, in welchem die Arbeitseinsätze, Ferien und alle anderen Einträge des Berufungsführers ersichtlich sind (insb. E._____ Auszug des Kalenders des Berufungsführers);

- alle von der Berufungsbeklagten ausgestellte Rechnungen an ihre Kunden in den Jahren 2008-2015, in welchen Leistungen des Berufungsführers verrechnet wurde;

- alle vom Berufungsführer in den Jahren 2008-2015 versandten E-Mails; und

- alle von der Berufungsbeklagten in den Jahren 2008-2015 erstellten Tableaux de Bord

heraus zu geben.

6. Die Berufungsbeklagte sei zu verpflichten, dem Berufungsführer die noch zu beziffernde Differenz zwischen der neuen Berechnung des variablen Lohns des Jahres 2012 zum ausbezahlten variablen Lohn des Jahres 2012 zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. April 2013 zu bezahlen. Eventualiter sei die Berufungsbeklagte zu verpflichten, dem Berufungsführer CHF 39'268 zu bezahlen.

7. Die Berufungsbeklagte sei zu verpflichten, dem Berufungsführer die noch zu beziffernde Differenz für die ungerechtfertigte Kürzung des variablen Lohns des Jahres 2014 zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. April 2015 zu bezahlen. Eventualiter sei die Berufungsbeklagte zu verpflichten, dem Berufungsführer CHF 94'133.60 zu bezahlen.
8. Die Berufungsbeklagte sei zu verpflichten, dem Berufungsführer die geleisteten Überzeit- bzw. Überstunden des Jahres 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 und 2015 in noch zu beziffernder Höhe zuzüglich Zins von 5% seit dem jeweiligen Fälligkeitsdatum zu bezahlen. Eventualiter sei die Berufungsbeklagte zu verpflichten, dem Berufungsführer CHF 848'069.62 zu bezahlen.
9. Es sei die Berufungsbeklagte zu verpflichten, dem Berufungsführer die Differenz zwischen dem Kaufpreis von CHF 160'000 der 130'833 Aktien der B2._____ Holding B.V. und dem beim Verkauf auf der Handelsplattform des B._____ Konzerns realisierten Kaufpreises zu bezahlen. Eventualiter sei die Berufungsbeklagte zu verpflichten, dem Berufungsführer CHF 160'000 zu bezahlen.
10. Es seien die Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) des vorinstanzlichen Urteils zu Lasten der Berufungsbeklagten festzusetzen.
11. Eventualiter zu Rechtsbegehren Ziff. 2-10 sei die Sache im Sinne der Erwägungen zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
12. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu Lasten der Berufungsbeklagten."

der Beklagten und Berufungsbeklagten (Urk. 236 S. 2):

- "1. Die Berufung sei vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Berufungsklägers (zuzüglich 8% MWST)."

Erwägungen:

I.

1.a) Der Kläger arbeitete seit dem 1. Januar 1994 als Trainer und Coach bei der Beklagten, einem auf die Durchführung von Seminaren zur persönlichen Weiterentwicklung der Teilnehmer und zur Organisationsentwicklung spezialisierten Unternehmen, welches für seine Kunden Trainings, Coaching und Consulting anbietet. Im Nachgang zum ersten Arbeitsvertrag vom 22. Dezember 1993 schlossen die Partei-

en am 1. Juli 2002 einen Zusatzvertrag und am 17. Oktober 2003 einen neuen Arbeitsvertrag ab, dieser wiederum ergänzt durch einen Zusatzvertrag vom 3. November 2005. Der Lohn orientierte sich an einem Grundgehalt und einem variablen Anteil nach Zielerreichungsgrad.

Aufgrund des hohen Arbeitsdruckes strebte der Kläger einen Weggang von der Beklagten an. Diesem Schritt stand aber das im Arbeitsvertrag enthaltene Konkurrenzverbot im Wege, welches ein Verbot konkurrierender Tätigkeit während drei Jahren in den deutschsprachigen Ländern Europas vorsah. Nach längeren Verhandlungen schlossen die Parteien am 18. Dezember 2014 eine Aufhebungsvereinbarung auf den 31. März 2015 ab, worin der Kläger auf alle bekannten arbeitsvertraglichen Ansprüche verzichtete und das Konkurrenzverbot auf ein Abwerbeverbot für ein Jahr und auf einen fest umschriebenen Kundenkreis reduziert wurde; sodann war vorgesehen, dass der Kläger einige Mandate der Beklagten – nunmehr als Freelancer – weiterführen sollte (Urk. 5/82). Mitte März 2015 erkrankte der Kläger an einem Burn-out, das zu einer Hospitalisation führte. Im Frühling 2015 gründete er – nach seiner Darstellung durch bzw. auf Initiative seiner Verwandtschaft (Prot. I S. 63 f.) – eine Gesellschaft, welche ähnliche Dienstleistungen wie die Beklagte anbietet (vgl. Urk. 2 S. 54 und Urk. 46/17).

Der Kläger erachtet die Aufhebungsvereinbarung zufolge Unausgewogenheit und wegen Willensmängeln als nichtig und ungültig. Er beantragte vor Vorinstanz die Feststellung des weiteren Bestandes des Arbeitsverhältnisses, die Nachzahlung der Monatslöhne April und Mai 2015 sowie des hälftigen Monatslohns Juni 2015, die nachträgliche Bezahlung von früheren einseitig verfügten oder unzulässigen Lohnreduktionen, die Ausbezahlung seines Überstunden- und Überzeitguthabens, die Rückzahlung seines Investments in B. _____ Aktien sowie die Edition zahlreicher Unterlagen durch die Beklagte (Urk. 227 S. 4 f.).

b) Die Beklagte beruft sich auf die Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung und weist die Forderungen des Klägers zurück (Urk. 227 S. 5).

2. Die Klage datiert vom 11. April 2016 (Urk. 2), die Klageantwort vom 22. Mai 2017 (Urk. 27). Der detaillierte und weitere Verfahrensgang kann dem angefochte-

nen Urteil entnommen werden (Urk. 227 S. 5 f.). Das vorinstanzliche Urteil erging am 25. November 2021 (Urk. 227). Dagegen erhob der Kläger und Berufungskläger (fortan Kläger) mit Eingabe vom 1. Februar 2022, hier eingegangen am 3. Februar 2022, fristgerecht Berufung und stellte die eingangs wiedergegebenen Anträge (Urk. 226). Der ihm mit Verfügung vom 8. Februar 2022 (Urk. 231) auferlegte Kostenvorschuss von Fr. 32'300.-- wurde rechtzeitig geleistet (Urk. 233). Die Berufungsantwort der Beklagten und Berufungsbeklagten (fortan Beklagte) datiert vom 6. April 2022 und ging am 7. April 2022 rechtzeitig ein (Urk. 236). Sie wurde mit Verfügung vom 20. April 2022 der Gegenpartei zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 237). Am 28. April 2022 wurde dem Kläger auf sein Ersuchen (Urk. 238) eine Frist von 20 Tagen angesetzt, um im Sinne des sog. "Replikrechts" zur Berufungsantwort Stellung zu nehmen (Urk. 239). Die entsprechende Stellungnahme des Klägers datiert vom 23. Mai 2022 und ging am 24. Mai 2022 hierorts ein (Urk. 240). Sie wurde der Gegenpartei mit Verfügung vom 31. Mai 2022 zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 241). Auf entsprechendes Ersuchen der Beklagten wurde ihr am 9. Juni 2022 (Urk. 244) eine Frist von 10 Tagen eingeräumt, um sich dazu zu äussern. Ihre darauf folgende Eingabe vom 22. Juni 2022 ging am 23. Juni 2022 fristgerecht hierorts ein (Urk. 245). Sie wurde der Gegenpartei mit Verfügung vom 11. Juli 2022 zur Kenntnis gebracht (Urk. 246). Weitere Eingaben erfolgten nicht. Das Verfahren ist spruchreif.

3. Die Berufung hemmt die Rechtskraft des angefochtenen Entscheides im Umfang der Anträge (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Der Kläger hat mit seinem Rechtsbegehren Ziffer 1 zwar die Aufhebung des gesamten vorinstanzlichen Urteils verlangt (Urk. 226 S. 2), doch ist aufgrund der weiteren Rechtsbegehren sowie der Begründung davon auszugehen, dass er gegen die Verpflichtung der Beklagten zur Bezahlung von Fr. 46'048.50 zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. April 2015 an ihn (Dispositivziffer 3; Urk. 227 S. 66) keine Berufung erheben wollte. Dispositivziffer 3 des vorinstanzlichen Urteils vom 25. November 2021 ist somit am 7. April 2022 (Ablauf der Frist zur Erstattung der Anschlussberufung) rechtskräftig geworden, was vorzumerken ist.

4. Auf die Ausführungen der Parteien ist nur so weit einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (BGE 134 I 83 E. 4.1.). Insbesondere sind die Rechtsbegehren nur soweit zu behandeln, als sich in der Berufungsschrift auch eine

entsprechende Begründung finden lässt. Die Vorinstanz ist auf Ziffer 1 des klägerischen Rechtsbegehrens nicht eingetreten, weil der Kläger kein entsprechendes Feststellungsinteresse begründet habe (Urk. 227 S. 8 f.). Mit diesen Erwägungen setzt sich der Kläger nicht auseinander, weshalb Ziffer 1 des angefochtenen Urteils zu bestätigen ist.

II.

1. 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., ZPO Komm., 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. Die Parteien haben die von ihnen kritisierten Erwägungen des angefochtenen Entscheids wie auch die Aktenstücke, auf die sie ihre Kritik stützen, genau zu bezeichnen (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 4A_580/2015 vom 11.04.2016, E. 2.2 [nicht publiziert in BGE 142 III 271]; BGer 5A_127/2018 vom 28.02.2019, E. 3, m.w.H.). Demnach hat der Berufungskläger im Sinne von Art. 311 ZPO in seiner Berufungsschrift hinreichend begründet aufzuzeigen, inwiefern das vorinstanzliche Urteil in den angefochtenen Punkten fehlerhaft sein bzw. an den gerügten Mängeln leiden soll. Dafür ist der Berufungskläger gehalten, die von ihm angefochtenen vorinstanzlichen Erwägungen genau zu bezeichnen, sich im Einzelnen argumentativ mit diesen auseinanderzusetzen und mittels präziser Verweisungen auf die Akten darzulegen, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden bzw. aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Ungenügend sind folglich pauschale Behauptungen der Fehlerhaftigkeit des vorinstanzlichen Urteils sowie pauschale Verweise auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung (BGE 138 III 374, Erw. 4.3.1; BGer 5A_164/2019 vom 20. Mai 2020, Erw. 5.2.3; BGer 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015, Erw. 2.1).

Was nicht in einer den gesetzlichen Begründungsanforderungen genügenden Weise beanstandet wird, braucht von der Rechtsmittelinstanz nicht überprüft zu werden. Es ist nämlich nicht Sache der Rechtsmittelinstanz, die Akten und die Rechtschriften 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 Berufungskläger mit beiden Begründungen auseinandersetzen (Hungerbühler/Bucher, DIKE-Komm-ZPO, Art. 311 N 42 f.). Abgesehen von offensichtlichen Mängeln hat sich das Berufungsgericht grundsätzlich auf die Beurteilung der in der Berufung und Berufungsantwort gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen zu beschränken. Die Rügen der Parteien geben mithin das Prüfungsprogramm der Berufungsinstanz vor; der angefochtene Entscheid ist grundsätzlich nur auf die gerügten Punkte hin zu überprüfen. Das Gericht muss den angefochtenen Entscheid nicht von sich aus auf Mängel untersuchen, es sei denn, der Sachverhalt sei geradezu willkürlich festgestellt oder das Recht sei geradezu willkürlich angewandt worden. 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).

Unter der Geltung des Verhandlungsgrundsatzes haben die Parteien die Tatsachen, auf die sie sich stützen, darzulegen und die entsprechenden Beweismittel frist- und formgerecht anzugeben (Art. 55 Abs. 1 ZPO). Von Amtes wegen wird nur Beweis erhoben, wenn an der Richtigkeit einer nicht streitigen Tatsache erhebliche Zweifel bestehen (Art. 153 Abs. 2 i.V.m. Art. 55 Abs. 2 ZPO). Die Parteien sind

grundsätzlich gehalten, erstinstanzlich gestellte Beweisanträge, denen nicht entsprochen wurde, vor der zweiten Instanz zu wiederholen (BGer 4A_496/2016 vom 08.12.2016, E. 2.2.2; 4A_258/2015 vom 21.10.2015, E. 2.4.2; 5A_660/2014 vom 17.06.2015, E. 4.2). Es kann aus praktischen Gründen vom Berufungsgericht nicht verlangt werden, dass es die – oft umfangreichen – erstinstanzlichen Akten nach erstinstanzlich erhobenen, vor zweiter Instanz jedoch nicht erneuerten Beweisanträgen durchforscht. Zudem entspräche dies nicht der Natur des Berufungsverfahrens als eigenständiges Verfahren (vgl. BGE 142 III 413 E. 2.2.1 mit Hinweis auf die Botschaft vom 28. Juni 2006 zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, BBl 2006 7221, 7374 zu Art. 313 E-ZPO; BGE 144 III 394 E. 4.2).

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_258/2015 vom 21. Oktober 2015, E. 2.4.2; BGer 4A_580/2015 vom 11. April 2016, E. 2.2; BGer 4A_496/2016 vom 08. Dezember 2016, E. 2.2.2; Reetz/Theiler, a.a.O., Art. 312 N 11).

Die Beanstandungen am angefochtenen Entscheid haben die Parteien innert der Berufungs- bzw. Berufungsantwortfrist vollständig vorzutragen. Ein allfälliger zweiter Schriftenwechsel oder die Ausübung des sog. Replikrechts dienen nicht dazu, die bisherige Kritik zu vervollständigen oder zu ergänzen (BGE 142 III 413 E. 2.2.4). In diesem Sinne sind die Replikschriften der Parteien (Urk. 240 und 245) entgegenzunehmen.

2. Neue Tatsachen und Beweismittel (Noven) können im Berufungsverfahren nur unter den Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO berücksichtigt werden, d.h. wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Diese Voraussetzungen gelten kumulativ. Handelt es sich um echte Noven, ist das Erfordernis der Neuheit ohne Weiteres erfüllt und einzig das des unverzüglichen Vorbringens zu prüfen. Was unechte Noven angeht, so ist es Sache der Partei, die sie vor der Berufungsinstanz geltend machen will, zu beweisen, dass sie die erforderliche Sorgfalt an den Tag gelegt hat, was namentlich bedingt, die Gründe darzutun, warum die Tatsachen und

Beweismittel nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (BGE 144 III 349 E. 4.2.1; ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 317 N 34).

III.

1. Die Beklagte behauptete vor Vorinstanz, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis mit ihr Anfang September 2014 auf den 31. März 2015 mündlich gekündigt habe (Urk. 227 S. 45). Die Vorinstanz erwog, dass die Parteibehauptungen der Beklagten über eine vorgängige mündliche Kündigung seitens des Klägers in Widerspruch zu der eigenen Sachdarstellung und zur Aufhebungsvereinbarung der Parteien wie auch zu der von der Beklagten als Beweismittel offerierten Gesprächsnotiz der Vorgesetzten des Klägers, wonach der Endtermin der Auflösungsvereinbarung auf den 31. März 2015 festzulegen sei, stünden. Im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung bedürfe es keiner Abnahme von (weiteren) Beweisen. Eine mündliche Kündigung durch den Kläger sei nicht erstellt (Urk. 227 S. 11). Diese Erwägungen wurden von den Parteien im Berufungsverfahren nicht kritisiert. Es ist demnach davon auszugehen, dass keine (mündliche) Kündigung seitens des Klägers erfolgte.

2.a) Vorab ist zu bemerken, dass die Berufungsschrift des Klägers in einigen Teilen den Begründungsanforderungen im Berufungsverfahren nicht entspricht. So verhält es sich beispielsweise mit der Einleitung (Urk. 226 S. 13-15) sowie mit Vorbringen im Rahmen der der eigentlichen Berufungsbegründung vorangestellten Sachverhaltsrügen, welche teils eine Wiederholung des bereits vor Vorinstanz vorgelegten Sachverhaltes betreffen (Urk. 226 S. 16-39) und im Wesentlichen unnötige Doppelspurigkeiten beinhalten, die nicht zur Übersichtlichkeit der essentiellen Vorbringen und Kritik am vorinstanzlichen Urteil beitragen. Im Übrigen stellte der Kläger diverse Forderungen bezüglich Feststellung des nach seiner Ansicht korrekten Sachverhaltes, ohne zu begründen, inwieweit dies im aktuellen Verfahrensstadium noch zulässig sein sollte. So forderte der Kläger beispielsweise im Zusammenhang mit dem behaupteten Mobbing durch D. _____ und die angeblichen Missstände bei der Beklagten, dass darüber noch Beweis zu erheben wäre, sollte sich der von ihm dargestellte Sachverhalt nicht aus den Akten ergeben (Urk. 226 S. 21). Er unterliess es jedoch gänzlich zu erklären, welche Beweise noch zu erheben wären, wo er diese im vorinstanzlichen Verfahren genannt habe und inwiefern dies im Berufungsverfah-

ren noch zulässig wäre. Es ist zudem nicht Sache der Berufungsinstanz, den von ihm behaupteten Sachverhalt aus den umfangreichen Akten zusammenzusuchen (vorn E. II/1).

b) Der Kläger rügt auch, dass die Vorinstanz die Konzern-Policy der Beklagten komplett unberücksichtigt gelassen habe und keinerlei Gedanken dazu anstelle, weshalb die Beklagte im vorliegenden Fall davon abgewichen sei, was zeige, wie einseitig die Vorinstanz bei der Sachverhaltsfeststellung und der Beweiswürdigung vorgegangen sei (Urk. 226 S. 42). Da der Kläger es unterlässt, darauf hinzuweisen, wo er sich in den vorinstanzlichen Akten zur Konzern-Policy äusserte und was er damit meinte, sind diese Vorbringen als Noven zu qualifizieren, welche im Berufungsverfahren nicht mehr berücksichtigt werden können. Im Folgenden sind daher die Ausführungen des Klägers nur insoweit zu prüfen, als sie eine konkrete Kritik am vorinstanzlichen Entscheid beinhalten.

3. Im Weiteren ist auf die Rüge des Klägers, wonach die Vorinstanz seine Klage fälschlicherweise nicht als Stufenklage behandelt habe, einzugehen (Urk. 226 S. 48 f.). Der Kläger stellte im Rahmen der Klagebegehren unter Ziff. 5 den Antrag, dass die Beklagte zur Herausgabe diverser Unterlagen zu verpflichten sei. Hernach stellte er separat den prozessualen Antrag, dass im Sinne einer Stufenklage zuerst über die Anträge 1-5 zu entscheiden und nach Herausgabe der Dokumente durch die Beklagte gemäss Antrag Ziff. 5 dem Kläger Frist zur Bezifferung der Höhe der Forderung der Anträge 6-9 anzusetzen und anschliessend über die Anträge 6-10 zu entscheiden sei (Urk. 2 S. 4 f.). Die Vorinstanz lehnte dieses Ansinnen mit Verfügung vom 21. Oktober 2016 ab, indem sie ausführte, dass einer Stufenklage bzw. unbezifferten Forderungsklage eine Verfahrensbeschränkung immanent sei, indem erst nach Gutheissung des Editionsantrages die Bezifferung der vorbehaltenen Klageforderung durch die klagende Partei zu erfolgen habe. Solange keine Bezifferung erfolgt sei, beschränke sich die Stellungnahme der beklagten Partei naturgemäss auf die Frage der Editionsspflicht. Eine weitergehende Prozessbeschränkung dränge sich daher nicht auf (Urk. 17 S. 7).

Das vom Kläger unter Ziff. 5 in Verbindung mit dem prozessualen Antrag gestellte Begehren, wonach dem Kläger erst nach Herausgabe dieser Dokumente Frist zur Bezifferung der Höhe der Forderung der Anträge 6-9 anzusetzen sei, ist insoweit nicht klar, als nicht abschliessend festgestellt werden kann, ob es sich bei der erhobenen Klage um eine Stufenklage oder eine unbezifferte Forderungsklage, bei welcher die Edition der Unterlagen im Rahmen des Beweisverfahrens erfolgen soll, handelt. Es ist nicht offensichtlich, ob im Rahmen des vorliegenden Verfahrens die Absicht bestand, zwei (selbständige) Klagen im Sinne einer objektiven Klagehäufung zu erheben, nämlich eine auf (vorgängige) Auskunftserteilung und danach - nach Bezifferung der Forderung - eine solche auf Leistung eines bestimmten Betrages. Da das Rechtsbegehren, obwohl von einer Stufenklage gesprochen wird, nicht genügend Aufschluss über diese Frage gibt, ist es zusammen mit der Begründung auszulegen. In der Klagebegründung finden sich keine Ausführungen bezüglich eines bestehenden materiellen Anspruchs des Klägers auf Auskunftserteilung im Sinne von Art. 322c Abs. 1 und 2 OR. Der Kläger unterliess es gänzlich, die Voraussetzungen für einen solchen Anspruch darzulegen (Urk. 2). Im Rahmen einzelner Vorbringen von Tatsachenbehauptungen wird jedoch unter dem Titel "Beweise" teilweise die Edition von Unterlagen gemäss Rechtsbegehren Ziffer 5 verlangt (z.B. Urk. 2 S. 28 und 48; Urk. 40 S. 29, 54, 67, 81, 92, 105, 118, 120 ff. und 154). Dieser Umstand stellt ein Indiz dafür dar, dass der Kläger die Edition der geforderten Unterlagen im Rahmen des Beweisverfahrens erreichen wollte und nicht in einem gesondert vorgelagerten Verfahren betreffend Auskunftserteilung. Auch nachdem die Beklagte in der vorinstanzlichen Klageantwort monierte, dass der Kläger zwar gemäss Ziffer 5 seines Rechtsbegehrens die Herausgabe diverser Unterlagen verlange, den hierfür erforderlichen materiellrechtlichen Herausgabeanspruch jedoch nicht darlege, machte der Kläger im Rahmen der vorinstanzlichen Replikschrift lediglich pauschal geltend, dass sich der Informationsherausgabeanspruch aus dem Arbeitsverhältnis ergebe, ohne jedoch zu präzisieren, wie seine Rechtsbegehren zu verstehen seien. Er unterliess es, die Voraussetzungen für das gestellte Rechtsbegehren näher zu substantiieren. Wiederum berief er sich aber unter dem Titel "Beweise" auf die Herausgabe von Unterlagen gemäss Rechtsbegehren Ziffer 5 (Urk. 40 S. 154). Im Beweisbeschluss vom 7. Mai 2019 erwog die Vorinstanz betreffend der Edition von Unterlagen gemäss

Rechtsbegehren Ziffer 5, dass es sich bei der Frage, bezüglich welcher Unterlagen dem Kläger ein materiellrechtlicher Editionsanspruch zustehe, um eine Rechtsfrage handle, die nicht Gegenstand des Beweisverfahrens sei. Soweit er mit dem prozessualen Anspruch auf Vorlegung von Beweismitteln aufgrund entsprechender Beweisangebote des Klägers korrespondiere, sei darüber bei den einzelnen Beweisthemen zu befinden (Urk. 75 S. 7). In seiner Stellungnahme zum Beweisbeschluss vom 7. Mai 2019 kritisierte der Kläger diese Ausführungen der Vorinstanz nicht (Urk. 76), obwohl daraus klar hervorgeht, dass die Vorinstanz offensichtlich nicht von einer eigentlichen Stufenklage ausgeht. Dies stellt ein weiteres Indiz dafür dar, dass auch der Kläger seine Rechtsbegehren nicht im Sinne einer Stufenklage verstand (Urk. 77).

Die vorgängige Auskunftserteilung muss auch nicht zwingend zum Gegenstand eines eigenen Rechtsbegehrens gemacht werden. Vielmehr ist es der klagenden Partei anheimgestellt, lediglich eine unbezifferte Forderungsklage zu erheben und die erforderlichen Urkunden im Rahmen des Beweisverfahrens edieren zu lassen, trifft die beklagte Partei hier doch eine Mitwirkungspflicht (Art. 160 ZPO). Auch eine Parteibefragung oder Beweisaussage kann beantragt werden; überdies kommt eine vorsorgliche Beweisführung in Betracht (Füllemann, DIKE-Komm-ZPO, Art. 85 N 6). Es handelt sich in diesem Sinne dabei nicht um eine Stufenklage mit zwei selbständigen Klagen (einerseits betreffend Auskunftserteilung und andererseits betreffend Leistung), sondern um ein Rechtsbegehren, welches erfordert, dass in zwei Stufen bzw. Schritten vorgegangen wird, indem vorab ein Beweisverfahren durchgeführt wird, um die Forderung danach definitiv beziffern zu können. Beide Varianten regelt Art. 85 Abs. 2 ZPO.

Aufgrund der gesamten Umstände erscheint es nachvollziehbar, dass die Vorinstanz das Rechtsbegehren des Klägers in letzterem Sinn verstand und nicht als Stufenklage im engeren Sinn behandelte. Der Kläger machte in der Klagereplik zwar geltend, dass er aus dem Anstellungsverhältnis einen Informationsanspruch (Art. 322a Abs. 2 und 3 OR) habe, weshalb eine Stufenklage sowohl gerechtfertigt als auch sinnvoll wäre, ansonsten ihm Gelegenheit zu geben sei, nach Durchführung des Beweisverfahrens seine Ansprüche noch genau zu beziffern (Urk. 40 S. 156).

Auch diese unbestimmte Formulierung belegt nicht, dass der Kläger wirklich eine (echte) Stufenklage erheben wollte. Die Rüge des Klägers, wonach die Vorinstanz seine Klage fälschlicherweise nicht als Stufenklage qualifiziert und damit sein rechtliches Gehör verletzt habe (Urk. 226 S. 49), ist unbegründet; dies wurde im vorinstanzlichen Verfahren - soweit ersichtlich - auch nie bemängelt. Der Kläger machte im Übrigen auch nicht geltend, welche Schlussfolgerungen die Berufungsinstanz aus seinen diesbezüglichen Vorbringen ziehen sollte und inwiefern sich dieser Umstand im Ergebnis auf die Entscheidung der Vorinstanz bzw. den Ausgang des Verfahrens auswirke, ausser bei den Kostenfolgen, wo er eine Berücksichtigung verlangt (Urk. 226 S. 49). Im Übrigen ist anzumerken, dass bezüglich der Herausgabe diverser Unterlagen gemäss Rechtsbegehren Ziff. 5 eine Substantiierung weitgehend fehlt. Aufgrund der mehrheitlich unbestimmten Forderungen (z.B. sämtliche Unterlagen für das Jahr 2012, welche für die Berechnung der variablem Vergütung des Klägers (PIE) für das Jahr 2012 anhand der Berechnungssystematik des Jahres 2011 notwendig sind, Urk. 2 S. 3) wäre es kaum möglich gewesen, ein vollstreckbares (Teil)Urteil betreffend Auskunftserteilung zu erlassen. In Übereinstimmung mit der Vorinstanz ist davon auszugehen, dass der Kläger keine Stufenklage, sondern eine unbezifferte Forderungsklage erhoben hat. Die diesbezügliche Rüge des Klägers ist unbegründet.

4. Der Kläger rügte auch die Nichtberücksichtigung der Beweismittelvereitelung durch die Beklagte im Sinne einer Editionsverweigerung. Dieses Thema sei von der Vorinstanz nirgends konkret behandelt worden (Urk. 226 S. 30, 72 und 75).

a) Die Vorinstanz habe die angebliche Löschung der E-Mails des Klägers und die Verweigerung der Herausgabe der E-Mails des Klägers durch die Beklagte nicht berücksichtigt (Urk. 226 S. 31). Die Beklagte habe auf die Beweisverfügung der Vorinstanz (Urk. 75 S. 45), worin sie verpflichtet worden sei, sämtliche vom Kläger versandten E-Mails der Jahre 2009 bis 2015 zu edieren, erklärt, dass der E-Mail-Account des Klägers am 31. Mai 2015 archiviert und am 1. April 2016 gelöscht worden sei. Dies sei völlig unglaubwürdig. Das Verhalten der Beklagten sei als Verweigerung der Mitwirkung bei der Beweiserhebung zu qualifizieren (Urk. 226 S. 31). Die Beklagte erklärte, dass sie sich im vorinstanzlichen Verfahren ausführlich dazu ge-

äussert habe, weshalb sie gewisse Unterlagen nicht habe beibringen können (Urk. 236 S. 30 mit Verweis auf Urk. 91). Gemäss schriftlicher Bestätigung der IT-Abteilung von B._____ sei der E-Mail-Account des Klägers am 31. Mai 2015 archiviert und am 1. April 2016 endgültig gelöscht worden. Es handle sich dabei um ein Standard-Prozedere auf Konzernstufe, das den Verantwortlichen der Beklagten nicht bewusst gewesen sei. Es seien daher keine E-Mails des Klägers mehr vorhanden, die ediert werden könnten (Urk. 91). Der Kläger kritisierte, dass die "versehentliche" Löschung eines E-Mail-Accounts während eines bereits seit vielen Monaten rechts-hängigen Verfahrens als gänzlich unglaubwürdig anzusehen sei (Urk. 226 S. 31). Dieser Auffassung kann nicht zugestimmt werden. Es bestehen keinerlei Anhaltspunkte, wonach die Beklagte diese E-Mails vorsätzlich zur Beweisvereitelung gelöscht hätte. Dergleichen ist nicht ersichtlich und wurde auch nicht explizit vorgetragen. Es konnte nicht widerlegt werden, dass es sich dabei um einen internen Standardvorgang der Beklagten handelte. Aufgrund der Rechtsbegehren des Klägers, welche dieser im Schlichtungsverfahren gestellt hatte, konnte der Klagebewilligung nicht entnommen werden, dass die Beklagte zur Herausgabe dieser E-Mails verpflichtet werden sollte (vgl. Urk. 1). Auch in der Klagebegründung vom 11. April 2016 findet sich noch kein solcher Beweisantrag (Urk. 2). Erst im Rahmen der Replik vom 27. November 2017 verlangte der Kläger konkret die Edition sämtlicher E-Mails der Jahre 2009-2015, welche er versandt hatte (Urk. 40 S. 54, 67, 81, 93, 105, 118 und 121). Die Beklagte musste bis zu diesem Zeitpunkt nicht mit einem solchen Antrag rechnen und hatte daher keinen Grund, diesen Standardvorgang zu verhindern. Falls diesbezüglich ein gewisses Misstrauen des Klägers gegenüber der Beklagten bestanden hätte, hätte allenfalls eine vorsorgliche Beweissicherung in Betracht gezogen werden können und müssen.

Zwar hat die Vorinstanz die Nichteinreichung der betreffenden E-Mails beweismässig nicht explizit qualifiziert, sondern in antizipierter Würdigung ausgeführt, dass sie - auch wenn sie eingereicht worden wären - nicht geeignet gewesen wären, eine Information der Vorgesetzten über geleistete Mehrarbeit zu belegen, sondern sie vermöchten gegebenenfalls wiederum nur die behaupteten Arbeitszeiten des Klägers abzustützen (Urk. 227 S. 40), für welche sie auch als Beweis angerufen worden seien. Unter diesen Umständen konnte die Vorinstanz eine weitergehende Qualifizie-

rung des Verhaltens der Beklagten bezüglich der behaupteten Löschung dieser E-Mails unterlassen. Auch eine Würdigung des Verhaltens der Beklagten hätte zu keinem anderen Ergebnis geführt. Gemäss Art. 164 ZPO bestehen keine Vorgaben, welche Schlüsse das Gericht aus einer unberechtigten Mitwirkungsverweigerung ziehen soll. Insbesondere ist nicht vorgeschrieben, dass das Gericht ohne Weiteres auf die Wahrheit der Tatsachenbehauptungen der Gegenpartei schliessen muss. Die Beurteilung dieses Umstandes unterliegt der freien richterlichen Beweiswürdigung (BGE 140 III 264 2.3.). Eine solche Beweiswürdigung konnte vorstehend unterbleiben, da - wie oben ausgeführt - nicht davon auszugehen ist, dass die Mitwirkungspflicht durch die Beklagte unberechtigt verweigert wurde. Der Kläger verlangt zwar, dass beim Entscheid zu berücksichtigen sei, dass die Beklagte die von der Vorinstanz zur Edition verlangten E-Mails eigenmächtig gelöscht bzw. zurückbehalten habe (Urk. 226 S. 32). Inwiefern dies konkret zu berücksichtigen sei, lässt der Kläger an dieser Stelle jedoch offen, weshalb darauf nicht näher einzugehen ist. Erst im weiteren Verlauf der Berufungsbegründung im Zusammenhang mit dem Thema Überstunden/Überzeit (Urk. 226 S. 76) machte der Kläger geltend, dass die Vorinstanz nach Art. 164 ZPO zwingend dazu verpflichtet gewesen wäre, die verweigerte Mitwirkung der Beklagten bei der Beweiserhebung zu seinen Gunsten zu berücksichtigen. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden, da Art. 164 ZPO eine unberechtigte Mitwirkungsverweigerung voraussetzt, welche vorliegend zu verneinen ist.

Der Kläger hat demgemäss die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Eine Beweisnot wurde vom Kläger nicht geltend gemacht, ist aber auch nicht gegeben, da der Kläger über diese Mails verfügte und sie - da er schon seit Jahren der Auffassung war, zu viel arbeiten zu müssen - selbst hätte sammeln und beibringen oder allenfalls rechtzeitig sicherstellen lassen können.

Im Rahmen seiner Novenstellungnahme vom 15. November 2019 zur Eingabe der Beklagten vom 11. September 2019 betreffend Edition von Unterlagen gemäss Beweisverfügung (Urk. 91) stellte der Kläger den Antrag, dass überall dort, wo er in der Klage, Replik oder Stellungnahme die Edition seiner gesendeten E-Mails gestellt habe - welche nach Angaben der Beklagten nicht mehr vorhanden, da schon gelöscht seien - er nun den Antrag stelle, dass sämtliche Mitarbeiter der B._____ -

Gruppe alle zwischen dem 1. Januar 2010 bis zum 31. März 2015 vom Kläger erhaltenen E-Mails edieren sollten. Es folgte eine Aufstellung von mehreren Dutzend Namen von Mitarbeitern (Urk. 104 S. 17). Es kann offenbleiben, ob dieser Antrag aus novenrechtlichen Gründen überhaupt noch zulässig war. Er ist schon deshalb unzulässig, weil in keiner Weise begründet wurde, welche E-Mails von welchen Personen überhaupt zum Thema der Arbeitszeiten des Klägers beweistauglich wären. Es fehlt gänzlich an einer Zuordnung der beantragten Beweismittel zu behaupteten Tatsachen. Die Beweisofferten müssen den behaupteten Tatsachen jedoch zugeordnet werden (Prinzip der Beweisverbindung; Art. 221 Abs. 1 lit. e ZPO). Zu Recht ging die Vorinstanz daher auf diese Vorbringen nicht näher ein. Die diesbezügliche Kritik des Klägers am vorinstanzlichen Urteil ist unberechtigt.

b) Der Kläger rügte überdies, dass die Vorinstanz die Zurückbehaltung der Programme der Workshops und Schulungen sowie der Hotelbuchungen nicht berücksichtigt habe (Urk. 226 S. 32 und 71 ff.).

Der Kläger machte geltend, dass er den Beweis der Arbeitszeiten der Jahre 2009 - 2015 und die Tatsache, dass seine Vorgesetzten über seine Arbeitszeiten bestens Bescheid gewusst hätten, zusätzlich mit den Programmen seiner Workshops und Schulungen sowie den Hotelbuchungen habe führen wollen, welche Beweismittel von der Vorinstanz in ihrem Beweisbeschluss zur Edition durch die Beklagte aufgeführt worden seien (vgl. Urk. 75 S. 33 ff.). Erneut habe die Edition so gut wie nichts ergeben. Bei den Vorbringen der Beklagten, weshalb die Edition nicht möglich sei, handle es sich um reine Schutzbehauptungen, welche vollkommen unglaubwürdig seien. Entgegen seinem Ersuchen habe die Vorinstanz dieses Verhalten bei der Beweiswürdigung nicht berücksichtigt. Obwohl die Beklagte detailliert vorbrachte, weshalb sie die verlangten Urkunden nicht edieren könne - z.B. weil solche gar nie in der behaupteten Form vorhanden gewesen seien (Urk. 91 S. 1 ff.) -, unterliess es der Kläger, seine pauschalen Vorwürfe zu konkretisieren, und verlangte nur, der Sachverhalt sei dementsprechend zu ergänzen (Urk. 226 S. 32 f.). Inwiefern dies geschehen sollte, brachte der Kläger an dieser Stelle der Berufungsbegründung allerdings nicht vor, weshalb darauf nicht näher einzugehen ist.

Der Kläger behauptete weiter, dass die Beklagte viele weitere Dokumente nicht ediert habe, ohne diese im Berufungsverfahren im Detail zu bezeichnen (Urk. 226 S. 33). Der pauschale Verweis auf vorinstanzliche Akten genügt den Begründungsanforderungen im Berufungsverfahren nicht. Der Kläger verlangte auch, dass der Sachverhalt in Bezug auf die vorenthaltenen Unterlagen zu ergänzen sei (Urk. 226 S. 34). Wie dies konkret geschehen sollte, lässt der Kläger offen, weshalb auf diese Vorbringen gesamthaft nicht näher einzugehen ist.

IV.

1. a) Es ist unbestritten, dass die Parteien am 18. Dezember 2014 eine schriftliche Aufhebungsvereinbarung per 31. März 2015 abschlossen (Urk. 5/82). Diese wurde vom Kläger jedoch nachträglich im Rahmen des vorliegenden Verfahrens wegen Willensmängeln angefochten. Er machte geltend, zu deren Abschluss infolge körperlicher und psychischer Leiden gezwungen bzw. unter Druck gesetzt und von der Beklagten getäuscht worden bzw. einen Irrtum erlegen zu sein, namentlich in Bezug auf die Gültigkeit der Konkurrenzklausel im Arbeitsvertrag. Er sei beim Abschluss der Vereinbarung eingeschränkt urteils- und handlungsfähig gewesen. Die Beklagte bestritt das Vorliegen eines Willensmangels. Die Vorinstanz erwog zutreffend, dass die diesbezügliche Beweislast für die rechtsaufhebende Tatsache (Willensmangel) dem Kläger obliege (Urk. 227 S. 11 f.).

aa) Der Kläger hatte geltend gemacht, bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung infolge seines damaligen gesundheitlichen Zustandes nur eingeschränkt handlungs- und urteilsfähig gewesen zu sein (Urk. 227 S. 11 f. mit zahlreichen Verweisen auf die vorinstanzlichen Akten). Der Kläger berief sich zum Beweis auf die behauptete Drucksituation bzw. den Zwang sowie hinsichtlich seines Geisteszustandes infolge eingeschränkter Handlungs- und Urteilsfähigkeit (auszugsweise) auf den Austrittsbericht der Klinik vom 5. Juni 2015 sowie die behandelnden Ärzte und auf allgemeine Literatur zum Burnout sowie auf ein zu erstellendes Gutachten zu den Arbeitsbedingungen bei der Beklagten (Urk. 227 S. 12). Die Vorinstanz sah von der Abnahme dieser Beweismittel mit der Begründung ab (vgl. auch Urk. 75 S. 5), dass Beweisthema der behauptete Willensmangel bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung im Dezember 2014 gewesen sei, der Kläger seinen Zusammenbruch jedoch am 14.

März 2015 erlitten habe. Die angerufenen Ärzte würden sich über den Geisteszustand des Klägers ein halbes Jahr zuvor nicht äussern (können), sondern lediglich den Status bei Austritt aus der Klinik wiedergeben. Das Burnout als solches und seine Ursachen würden ebenfalls nicht Beweisthema bilden, weshalb es auch keines Gutachtens bedürfe. Hiezu ist zu ergänzen, dass die Ursachen eines Burnout meistens nicht allein einem Umstand zugerechnet werden können. So liegt auch bezüglich der Krankheit des Klägers ein Arztbericht vor, welcher ihm im Juli 2016 aufgrund einer anhaltenden depressiven Symptomatik sowie einer ausgeprägten Erschöpfungssymptomatik auf dem Boden von psychosozialen Belastungsfaktoren im weiteren familiären Umfeld eine 20%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert (Urk. 41/120). Da der Kläger keinerlei Vorbringen bezüglich seiner privaten Situation machen wollte - er reichte den Austrittsbericht der Klinik vom 5. Juni 2015 nur versiegelt ein (Urk. 2 S. 50) - kann seine damalige persönliche Gesamtsituation nicht beurteilt werden. Sie spielt jedoch grundsätzlich auch keine oder nur eine untergeordnete Rolle. Wie die Vorinstanz weiter zutreffend ausführte, wäre auch bei einem erstellten Burnout nicht dargetan, dass der Kläger die Auflösungsvereinbarung unter Zwang oder im Zustand fehlender Urteilsfähigkeit abgeschlossen hätte. Auch die vom Kläger behaupteten belastenden Arbeitsbedingungen indizierten für sich allein keinen Willensmangel bei der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung (Urk. 227 S. 12 f.). Der Kläger habe nach seiner Darstellung auch während den Verhandlungen über die Aufhebungsvereinbarung, bei deren Abschluss und danach bis zu seinem Zusammenbruch Mitte März 2015 weiterhin uneingeschränkt in seiner äusserst anspruchsvollen Funktion bei der Beklagten gearbeitet und alle in ihn gesetzten Erwartungen erfüllt bzw. übertroffen. Allein schon dieser Umstand stehe der Annahme einer fehlenden Urteilsfähigkeit bei Vertragsunterzeichnung entschieden entgegen. Hinzu komme, dass bereits die vom Kläger eingereichte und als Beweismittel offerierte Korrespondenz zwischen den Parteien im Vorfeld der Vertragsunterzeichnung die behauptete eingeschränkte Handlungsfähigkeit widerlege. Die Vertragsverhandlungen hätten sich über einen längeren Zeitraum von mehreren Monaten erstreckt, so dass ausreichend Bedenkzeit für den Kläger bestanden habe (Urk. 227 S. 13 f.). Diesen Ausführungen ist vollumfänglich beizupflichten. Die Kritik des Klägers ist unbegründet, wie nachfolgend zu zeigen ist:

bb) Der Kläger machte in der Berufungsbegründung geltend (Urk. 226 S. 16), die Vorinstanz sei davon ausgegangen, dass er Mitte März 2015 an einem Burnout erkrankt sei (Urk. 227 S. 5). Der Kläger kritisierte diese Feststellung im Berufungsverfahren, indem er ausführte, dass sich diese Erschöpfungsdepression schon lange vorher abgezeichnet habe, was die Vorinstanz unberücksichtigt gelassen habe. Bereits am 25. Januar 2013 habe er wegen massiver Arbeitsüberlastung einen ersten Zusammenbruch erlitten. Dies hätten die vom Kläger als Zeugen angerufenen Ärzte bestätigen können, welche von der Vorinstanz jedoch nicht angehört worden seien (Urk. 226 S. 16 ff.). Als sein Vorgesetzter, F._____, zufolge eines Burnouts ausgefallen sei, habe er dessen Arbeit zusätzlich übernehmen müssen. Hinzu sei die Einsetzung von D._____ als seine Vorgesetzte gekommen, welche sofort damit begonnen habe, ihn zu mobben (Urk. 226 S. 17). Das Urteil der Vorinstanz sei daher dahingehend zu berichtigen, dass festzustellen sei, dass er seit längerer Zeit an einer Erschöpfungsdepression gelitten habe und ab dem 14. März 2015 für beinahe zwei Jahre zumindest teilweise arbeitsunfähig gewesen sei (Urk. 226 S. 18). Der Kläger machte nicht geltend, inwiefern sich dieser Umstand auf die behauptete Urteils- und Handlungsfähigkeit und damit den behaupteten Willensmangel bei Abschluss des Aufhebungsvertrages ausgewirkt hätte, was jedoch allein Beweisthema ist (Urk. 75 S. 4). Der Kläger behauptete jedenfalls nicht, dass er infolge dieser, nach seinen Angaben schon länger andauernden, Erschöpfungsdepression auch schon seit längerer Zeit urteils- und handlungsunfähig gewesen sei. Dies würde auch nicht plausibel erscheinen, machte er doch wie schon erwähnt geltend, dass er auch nach diesem Vorfall weiterhin hervorragende Leistungen in seiner anspruchsvollen Tätigkeit erbracht habe und immer einer der besten Performer gewesen sei (Urk. 2 S. 30 ff.; Urk. 226 S. 23). Der Kläger vermochte mit seinen Vorbringen die von der Vorinstanz oben wiedergegebenen Erwägungen nicht zu erschüttern. Der Verzicht der Vorinstanz auf die Einvernahme der vom Kläger als Zeugen angebotenen Ärzte ist nicht zu beanstanden, weil diese mit Ausnahme seines Hausarztes den Kläger im Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung noch gar nicht kannten und rückwirkend keine verbindlichen Schlüsse ziehen könnten.

cc) Der Kläger kritisierte, dass die Vorinstanz - rein basierend auf der bestrittenen Behauptung der Beklagten - davon ausgehe, dass er die Beklagte habe verlas-

sen wollen, um sich selbständig zu machen. Dies sei eine krasse Verdrehung des Sachverhalts (Urk. 226 S. 18). Selbst die in die Verhandlungen involvierten Personen D._____, G._____ und H._____ würden diese Behauptung nicht stützen. Die tatsächlichen Gründe, weshalb der Kläger in einer anderen Form für die Beklagte habe arbeiten wollen, seien in der massiven Arbeitsüberlastung und dem Mobbing durch D._____ gelegen (Urk. 226 S. 19 ff.). Die Vorinstanz habe das Mobbing durch D._____ nur sehr lückenhaft und verharmlosend festgestellt (Urk. 226 S. 20 und 24). Der von der Vorinstanz angenommene Sachverhalt sei dahingehend zu berichtigen, dass der Kläger infolge massiver Arbeitsüberlastung und Mobbing durch D._____ gezwungen gewesen sei, die Beklagte zu verlassen. Sollte dieser Sachverhalt sich nicht aus den Akten ergeben, sei darüber noch Beweis zu erheben (Urk. 226 S. 21).

Der Kläger unterliess es an dieser Stelle darzulegen, zu welchen Tatsachen welche Beweismittel abzunehmen wären bzw. von der Vorinstanz abzunehmen gewesen wären (Urk. 226 S. 21). Die Beweisofferten müssen den behaupteten Tatsachen zugeordnet werden (Prinzip der Beweisverbindung; Art. 221 Abs. 1 lit. e ZPO). Die Parteien sind - wie schon erwähnt - grundsätzlich gehalten, erstinstanzlich gestellte Beweisanträge, denen nicht entsprochen wurde, vor der zweiten Instanz nochmals konkret zu wiederholen (BGer 4A_496/2016 vom 08.12.2016, E. 2.2.2; 4A_258/2015 vom 21.10.2015, E. 2.4.2; 5A_660/2014 vom 17.06.2015, E. 4.2). Der Antrag ist auch unzulässig, weil in keiner Weise begründet wurde, welche Beweismittel überhaupt beweistauglich wären. Zudem äusserte sich der Kläger nicht dazu, ob dieser Antrag unter novenrechtlichen Gesichtspunkten im Berufungsverfahren noch zulässig sei. Die diesbezügliche Kritik des Klägers am vorinstanzlichen Urteil ist insgesamt unberechtigt. Das Mobbing wird von der Beklagten bestritten (Urk. 236 S. 24 f.; Urk. 45 S. 30 f.). Selbst wenn jedoch die behaupteten Umstände (massiver Arbeitsdruck und angebliches Mobbing) bestanden und den Kläger zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses motiviert haben sollten, erscheint nicht plausibel, dass diese Umstände eine Handlungs- und Urteilsunfähigkeit beim Vertragsabschluss bzw. einen Willensmangel bewirkt hätten und die Aufhebungsvereinbarung deshalb nicht gültig wäre. In Übereinstimmung mit der Vorinstanz ist davon auszugehen, dass eine Urteils- und Handlungsunfähigkeit bei Vertragsunterzeichnung auszuschliessen ist. Weiterungen dazu erübrigen sich.

b) Der Kläger behauptete, dass die Beklagte ihn über die Gültigkeit des Konkurrenzverbotes getäuscht habe, so dass die Aufhebung bzw. die Herabsetzung des Konkurrenzverbotes in der Aufhebungsvereinbarung kein Entgegenkommen der Beklagten darstelle (Urk. 227 S. 14).

aa) Die Vorinstanz führte zur Frage, ob der Kläger durch die Beklagte über die Gültigkeit des Konkurrenzverbotes getäuscht worden bzw. ob der Kläger bezüglich der Gültigkeit des Konkurrenzverbotes einem Irrtum unterlegen sei, ein Beweisverfahren durch. Als Hauptbeweismittel des Klägers wurden Urkunde 82 (Aufhebungsvereinbarung vom 18. Dezember 2014) sowie die Parteibefragung des Klägers abgenommen (Urk. 75 S. 30 f.; Urk. 227 S. 15). Der Kläger ging in der Parteibefragung davon aus, dass das Konkurrenzverbot gültig sei. Er sei von Seiten der Beklagten mehrmals auf dessen Gültigkeit hingewiesen worden (Prot. I S. 52 f.). Die Vorinstanz nahm aufgrund der Aussagen des als Organ einvernommenen H._____ sowie der Zeuginnen D._____ und G._____ an, dass auch von Seiten der Beklagten nie an der Verbindlichkeit des Konkurrenzverbotes gezweifelt worden sei. H._____, CEO der Beklagten, konnte zu den von der Beklagten vereinbarten Konkurrenzverboten nur allgemeine Aussagen machen, jedoch nichts Konkretes zum mit dem Kläger vereinbarten Konkurrenzverbot beitragen (Prot. I S. 104 f.). Im Zeitpunkt der mit dem Kläger von Seiten der Beklagten geführten Austrittsverhandlungen war D._____ die direkte Vorgesetzte des Klägers und entsprechend in die Verhandlungen involviert. Sie bestätigte, dass dabei das Konkurrenzverbot ein Thema gewesen sei. Daran, ob die gesetzliche Gültigkeit des Konkurrenzverbotes konkret thematisiert worden sei, konnte sie sich allerdings nicht erinnern. Sie konnte nur generell sagen, dass darüber im Zusammenhang mit der Aufhebungsvereinbarung gesprochen worden sei und der Kläger gewollt habe, dass man ihm in diesem Punkt entgegenkomme. Er habe gewisse Anpassungen gefordert (Prot. I S. 214). Zudem erklärte sie ausdrücklich, dass sie persönlich der Meinung gewesen sei, dass das Konkurrenzverbot gültig sei (Prot. I. S. 226). Die Zeugin G._____ konnte keine Angaben darüber machen, ob die Gültigkeit des Konkurrenzverbotes diskutiert worden sei (Prot. I S. 139). Sie erklärte jedoch, dass sie nie abgeklärt habe, ob die Konkurrenzverbote der Consultants der Beklagten arbeitsrechtlich durchsetzbar seien. Auf Vorhalt, wonach H._____ gesagt habe, dass die lokalen Betriebe für die Durchsetzbarkeit der Konkurrenzverbote ver-

antwortlich gewesen seien, meinte sie, dass es zutreffend sei, dass jedes Land dies selber habe sicherstellen müssen. Als der Rechtsvertreter des Klägers insistierte, dass sie demnach ihre Aufgabe nicht erfüllt habe, da sie die Durchsetzbarkeit nicht abgeklärt habe, antwortete die Zeugin, dass nie zur Diskussion gestanden sei, dass dies nicht korrekt sein könnte (Prot. I S. 161). Die Vorinstanz kam aufgrund dieser Aussagen zum Schluss, dass die Beklagte nie Zweifel an der Verbindlichkeit des Konkurrenzverbotes gehabt bzw. sich darüber keine Gedanken gemacht hatte (Urk. 227 S. 15). Der Kläger bezeichnete diese Beweiswürdigung durch die Vorinstanz als ungenau und unausgewogen (Urk. 226 S. 41 f.). Dieser Kritik kann nicht gefolgt werden. Entgegen der Auffassung des Klägers (Urk. 204 S. 19 f.) bestehen keinerlei Hinweise, dass der Zeuge und die Zeuginnen nicht die Wahrheit gesagt hätten. Es liegen auch keine Anhaltspunkte vor, wonach sich die Zeugen abgesprochen oder intern eine andere Meinung vertreten hätten, als nach aussen gegenüber dem Kläger kundgetan. In Übereinstimmung mit der Vorinstanz ist daher davon auszugehen, dass beide Parteien die Gültigkeit des Konkurrenzverbotes nie in Zweifel gezogen bzw. sich darüber keine Gedanken gemacht haben und somit diesbezüglich keine Anhaltspunkte für eine absichtliche Täuschung des Klägers vorliegen (Urk. 227 S. 15). Der Kläger musste schliesslich selbst einräumen, dass es auch bei einer (nach seiner Ansicht) ausgewogenen und genauen Beweiswürdigung durch die Vorinstanz wohl vertretbar wäre, davon auszugehen, dass er den mit an Sicherheit grenzenden Beweis der absichtlichen Täuschung durch die Beklagte nicht habe erbringen können (Urk. 226 S. 41 und 44). Im Folgenden ist daher davon auszugehen, dass beide Parteien bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung von der Gültigkeit des Konkurrenzverbotes ausgingen.

bb) Die Vorinstanz erwog, dass mit diesem Ergebnis jedoch der zusätzlich behauptete Grundlagenirrtum des Klägers bezüglich der Ungültigkeit bzw. Unverbindlichkeit des Konkurrenzverbotes noch nicht ausgeschlossen sei. Der Kläger behauptete, dass er sich über die Ungültigkeit bzw. Unverbindlichkeit des Konkurrenzverbotes geirrt habe, da dieses in der Tat nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ungültig gewesen sei. Die Aufhebung des Konkurrenzverbotes sei eine *conditio sine qua non* für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung gewesen (Urk. 227 S. 16; Urk. 226 S. 43).

Die Vorinstanz hielt in ihren theoretischen Ausführungen zum Grundlagenirrtum fest, dass Voraussetzung für einen Irrtum eine Diskrepanz zwischen Vorstellung und Wirklichkeit ist, welche einen bestimmten Sachverhalt betrifft, der vom Irrenden nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr als eine notwendige Grundlage des Vertrages betrachtet wird. Dieser Irrtum kann auch in einer Rechtslage bestehen, welche der Irrende verkennt (Urk. 227 S. 16 mit Verweisen auf Literatur und Rechtsprechung). In der Folge machte die Vorinstanz Ausführungen darüber, dass ein Grundlagenirrtum bei einem Vergleich nur insoweit in Betracht komme, als es sich nicht um die zur Zeit seines Abschlusses bestrittenen und unsicheren Punkte handle, die gerade verglichen und nach dem Willen der Parteien dadurch endgültig geregelt werden sollten; andernfalls würden gerade die Fragen wieder aufgerollt, derentwegen die Parteien den Vergleich geschlossen hätten; eine Fehleinschätzung der Prozesschancen könnten keinen Grundlagenirrtum darstellen (Urk. 227 S. 16). Der Kläger bezeichnete diesen Begründungsansatz als geradezu grotesk und widersprüchlich. Der Kläger sei bezüglich der Geltung des Konkurrenzverbotes nie unsicher gewesen. Weder der Kläger noch die Beklagte hätten behauptet, dass über die Gültigkeit des Konkurrenzverbotes während der Vertragsverhandlungen eine "Unsicherheit" bestanden hätte. Die Vorinstanz dürfe nicht einfach eine nicht bestehende Unsicherheit erfinden und diese den Parteien während den Vertragsverhandlungen unterstellen (Urk. 226 S. 45). Dieser Kritik ist insoweit beizupflichten, als es vorliegend nicht um eine Unsicherheit beim Abschluss eines Vergleichs handelte, da - wie oben ausgeführt - beide Parteien von der Gültigkeit des Konkurrenzverbotes ausgingen.

Die Vorinstanz erwog weiter, das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot gemäss Art. 340 OR werde nach der Rechtsprechung als unverbindlich bzw. ungültig erachtet, wenn die persönlichen Fähigkeiten, Eigenschaften und Leistungen des Arbeitnehmers derart vorrangig seien, dass sich damit die Kundenbindung bzw. Kundentreue erkläre, bzw. wenn der Arbeitnehmer persönliche Leistungen erbringe, die überwiegend von seinen persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten geprägt seien, so dass der Kunde diesen Fähigkeiten grössere Wichtigkeit beimesse als der Identität des Arbeitgebers (Urk. 227 S. 17 mit Verweis auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung und einschlägige Literatur). Im Entscheid BGE 138 III 67 vom 10. Januar 2012 habe das Bundesgericht bei einem Training-Coach/Personalentwickler das

Konkurrenzverbot für unzulässig erachtet, wobei auch hier die individuellen Verhältnisse im Einzelfall massgebend gewesen seien (Urk. 227 S. 17 mit Verweis auf BGE 4A_286/2017 E. 2.2.). Die Rechtsprechung zum Konkurrenzverbot sei uneinheitlich, schwankend und teilweise auch widersprüchlich. Wie ein Gericht letztlich entscheide, hänge auch von der Prozessführung der Parteien und vom Beweisergebnis ab. Es komme - wie das Bundesgericht betone - stets auf die Umstände des Einzelfalles an (Urk. 227 S. 17 f.). Dieser Auffassung ist im Ergebnis zu folgen. Auch ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei BGE 138 III 67 um einen Einzelfall bezüglich dieser Berufsgruppe handelt und in den letzten rund 10 Jahren kein entsprechendes Urteil mehr erging. Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, spielen die konkreten Verhältnisse bei der Beurteilung von Konkurrenzverboten eine gewichtige Rolle und handelt es sich dabei immer um Einzelfallentscheidungen, bei denen ein grosses richterliches Ermessen besteht. Urteile aus diesem Themenbereich haben daher auch kaum je präjudizielle Gültigkeit. Die Beklagte erklärte denn auch, dass man über die Frage, ob die persönlichen Eigenschaften des Klägers bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Vordergrund gestanden seien, unterschiedlicher Ansicht sein könne. Vorliegend hätte ein Gericht insbesondere darauf achten müssen, dass B._____ seit 1971 Trainings nach der B._____ -Methode durchführe, was bedeute, dass sich die Trainings aus bestimmten Modulen zusammensetzen würden, wobei es für jedes Modul ein vorgegebenes Modul-Skript gebe, nach dem die Trainings durchgeführt würden. Ein Vorteil dieses Konzepts sei, dass die einzelnen Trainer innerhalb bestimmter Kriterien (wie z. B. Sprache, Erfahrung) weitgehend austauschbar seien, da sie alle nach derselben Methode und denselben Skripts vorgingen. Die Trainings seien vor allem durch die B._____ -Methode - und nicht durch die jeweiligen Consultants - geprägt (Urk. 236 S. 37). Der Kläger behauptete demgegenüber, dass es dennoch allein am Coach und dessen Persönlichkeit liege, die Kunden exakt im Trainingsprogramm auszubilden, und der Erfolg daher allein vom Coach abhängen (Urk. 240 S. 20). Wie dies zu beurteilen wäre, kann offenbleiben, da die Frage vorliegend nicht entschieden werden muss, die Antwort aber jedenfalls auch nicht eindeutig ist.

Es ist anzunehmen, dass der Kläger auch bei Kenntnis der einschlägigen Rechtsprechung nicht mit Sicherheit hätte davon ausgehen können, dass das Konkurrenzverbot ungültig sei. Hiezu hätte es einer richterlichen Entscheidung bedurft,

welche jedoch im damaligen Zeitpunkt nicht vorlag. Der Kläger befand sich daher bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung nicht in einem Irrtum. Ein Irrtum über einen zukünftigen Sachverhalt ist im vorliegenden Zusammenhang nicht relevant; es ist vom Sachverhalt auszugehen, wie er im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorlag, und damals stand nicht fest, dass das Konkurrenzverbot ungültig sei. Entgegen der Auffassung des Klägers (Urk. 226 S. 47 f.) ist daher auch nicht relevant, wie die Gültigkeit des Konkurrenzverbotes im vorliegenden Verfahren beurteilt würde, weshalb sich dessen Abklärung im Rahmen eines entsprechenden Beweisverfahrens - wie dies der Kläger beantragt - erübrigt (Urk. 226 S. 47 f.). Der Kläger erklärte auch nicht, wo er die Abnahme der entsprechenden Beweise beantragt bzw. die Nennung der Beweismittel in den vorinstanzlichen Akten vorgenommen habe. Damit genügen seine Ausführungen den Anforderungen an die Begründungspflicht im Berufungsverfahren ohnehin nicht (vgl. vorn E. II/1).

Der Kläger kann die Vorinstanz auch nicht auf ihren diesbezüglichen Ausführungen im Beweisbeschluss vom 7. Mai 2019 behaften (Urk. 75 S. 26), welche ausdrücklich unpräjudiziell erfolgten. Die Vorinstanz erwähnte dort, dass die Ungültigkeit plausibel sei, jedenfalls nicht von vornherein ausgeschlossen werden könne (Urk. 75 S. 27). Die Vorinstanz erwähnte jedoch auch ausdrücklich, dass die Gültigkeit des Konkurrenzverbotes nicht abschliessend beurteilt werden könne, da dies nicht Gegenstand der Rechtsbegehren des Klägers bilde (Urk. 75 S. 27).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass kein Grundlagenirrtum vorliegt. Die Aufhebungsvereinbarung ist in formeller Hinsicht gültig zustande gekommen (vgl. Urk. 227 S. 18).

2. a) Der Kläger erachtete die Aufhebungsvereinbarung auch aus materiellrechtlichen Gründen als ungültig, da sie unausgewogen sei. Er habe darin auf die ordentliche Kündigungsfrist, auf sein Überstunden- und Überzeitguthaben, auf Lohnnachzahlungen zufolge unrechtmässiger Lohnkürzungen in den Jahren 2010, 2012 und 2014, auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und auf eine Genugtuung aus Verletzung der Fürsorgepflicht verzichtet sowie den Geschäftswagen zu einem zu hohen Preis übernommen (Urk. 2 S. 45 ff., 54 ff. und 69 ff.; Urk. 40 S. 137 ff. und 251 ff.). Die Aufhebung des Konkurrenzverbotes stelle kein Entgegenkommen der Be-

klagten dar, erweise es sich doch als ungültig (Urk. 2 S. 45 f.). Eventuell liege zumindest eine Ungültigkeit der Saldoklausel vor (Urk. 75 S. 19). Bevor auf diese Vorbringen näher einzugehen ist, ist vorab festzuhalten, dass die Parteien bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung von der Gültigkeit des Konkurrenzverbotes ausgingen, sich auch der Kläger - wie oben ausgeführt - über dessen Gültigkeit in keinem wesentlichen Irrtum befand und deshalb beide Parteien annahmen, dass die deutliche Herabsetzung des Konkurrenzverbotes ein Entgegenkommen der Beklagten zugunsten des Klägers darstelle.

b) Die Vorinstanz erwog, dass es gemäss ständiger Rechtsprechung im Arbeitsrecht zulässig sei, eine Aufhebungsvereinbarung zu schliessen. Allerdings dürfe diese nicht zur Umgehung gesetzlicher Ansprüche des Arbeitnehmers führen und nicht gegen zwingende Gesetzesbestimmungen verstossen, namentlich nicht gegen solche nach Art. 341 Abs. 1 OR, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber eine dahingehende Umgehungsabsicht habe. Der Arbeitnehmer solle davor bewahrt werden, auf vertraglich erworbene bzw. vertraglich zustehende Rechtsansprüche zu verzichten, namentlich auf Lohnfortzahlung, Provisionsansprüche und Bonus für die Kündigungszeit. Es sollen auch allfällige Nachteile infolge der freiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitslosenversicherung bzw. der allfällige Verlust von Kranken- und Unfalltaggeldern bei einer Erkrankung oder Unfall während der Kündigungszeit ausgeglichen werden. Erforderlich seien beidseitige Konzessionen bzw. echte (reziproke) Zugeständnisse der Vertragsparteien. Diese müssten nicht gleichwertig sein, doch sei eine Interessenabwägung bezüglich der beiderseitig aufgegebenen Ansprüche vorzunehmen, die insgesamt bzw. mindestens zu einem gleichwertigen Entgegenkommen des Arbeitgebers in Relation zur Bedeutung und zu den Auswirkungen der Aufhebungsvereinbarung für den Arbeitnehmer bzw. von dessen Interessen führten (Urk. 227 S. 19 mit Verweis auf Literatur und Rechtsprechung).

Die Vorinstanz ergänzte diese Ausführungen, indem sie erwog, dass diese Rechtsprechung für den Fall zu präzisieren sei, dass ein eigenes Interesse des Arbeitnehmers am Aufhebungsvertrag bestehe oder ein solches im Vordergrund stehe und/oder die Initiative für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung von dessen Seite komme, in Kenntnis der entsprechenden Rechtsfolgen. Hier greife der Schutz

des Arbeitnehmers als vertragsschwächere Partei nicht oder nicht in demselben Masse, sodass bei der Prüfung der beiderseitigen Konzessionen geringere Anforderungen zu stellen seien oder eine solche Prüfung überhaupt entfalle, namentlich dann, wenn der Arbeitnehmer geschäftsgewandt sei und sich der Konsequenzen seines Handelns absolut im Klaren sei und wenn überdies seinem Anliegen auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ein vernünftiger Grund zugrunde liege (Urk. 227 S. 20 mit Verweis auf Literatur und Rechtsprechung).

Dem Verzichtsverbot nach Art. 341 Abs. 1 OR unterlägen die zum Schutz des Arbeitnehmers unverzichtbaren Ansprüche. Dazu gehörten im hier interessierenden Zusammenhang Ansprüche auf Überstundenentschädigung (Art. 321c Abs. 1 OR; BGE 129 III 171 E. 2.4.; BGE 124 III 469 E. 3.a; BGer 4C.219/2004 vom 25. Oktober 2004 E. 3.3.1.) und auf Überzeitentschädigung (Art. 13 Abs. 1 ArG; Art. 13 ArG i.V.m. Art. 342 Abs. 2 OR; BGE 139 III 411 E. 2.5.5.; BGE 138 I 356 E. 5.4.5.1.; BGE 136 III 539 E. 2.5.1.; BGE 126 III 337 E. 6.) sowie zwingende gesetzliche Anforderungen an ein Konkurrenzverbot (Art. 340 Abs. 1 OR) und dessen Beschränkung und Wegfall (Art. 340a Abs. 1 OR und Art. 340c OR). Nicht unter Art. 341 Abs. 1 OR fielen hingegen, jedenfalls nach bisheriger, überwiegender Lehrmeinung, Lohnansprüche nach Art. 322 Abs. 1 OR, wobei diese Auffassung aber durchaus kontrovers sei (vgl. dazu ausführlich Etter/Facincani/Sutter, Arbeitsvertrag, Stämpfli Handkommentar, Rz 55 ff. zu Art. 341 OR; BGer 4A_96/2017 vom 14. Dezember 2017 E. 4. und E. 4.1.4.).

c) Die Vorinstanz ging davon aus, dass sich erste Andeutungen über eine neue Form der Zusammenarbeit - aber noch keine Kündigungsabsicht - aus einem Telefongespräch vom 24. April 2014 zwischen dem Kläger sowie D._____ und H._____ (Urk. 2 S. 37) und aus der E-Mail des Klägers vom 2. Mai 2014 (Urk. 5/69) ergeben hätten. Die Vertragsverhandlungen über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und die Neugestaltung des Konkurrenzverbots seien auch nicht von Eile, Hektik oder Druckausübung geprägt gewesen. Nebst der formellen Gültigkeit sei auch der Inhalt der Vereinbarung detailliert, klar und verständlich formuliert. Der Kläger sei zudem geschäftsgewandt und habe eine intellektuell sehr anspruchsvolle Stellung inne gehabt. Er sei sich der Konsequenzen seines Handelns bewusst gewesen. Seinem An-

liegen auf Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung unter Modifikation des Konkurrenzverbotes seien ein bzw. mehrere vernünftige, in seinem Interesse liegende Gründe zugrunde gelegen. Der Kläger habe die als übermässig empfundene Arbeitsbelastung reduzieren und einen Weg in die Selbständigkeit finden wollen, ohne dem bestehenden, umfassenden Konkurrenzverbot zu unterliegen. Dieses sei mit der Aufhebungsvereinbarung auf ein blosses (aktives) Abwerbeverbot bezüglich namentlich aufgeführter Kunden reduziert bzw. beschränkt worden. Unter diesen Umständen trete der Schutzgedanke, der den von der Rechtsprechung gestellten Anforderungen an einen Aufhebungsgrund zugrunde liege, gänzlich in den Hintergrund. Eine Interessenabwägung könne unterbleiben, liege die Aufhebungsvereinbarung doch allein im Interesse des Klägers (Urk. 227 S. 22).

Zusammenfassend ging die Vorinstanz davon aus, dass offenbleiben könne, ob und in welchem Masse der Kläger tatsächlich auf bestehende vertragliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verzichtet habe, da beiderseitige Konzessionen in der vorliegenden Konstellation nicht erforderlich gewesen seien, weil sie primär in seinem Interesse gewesen sei. Damit erweise sich die Aufhebungsvereinbarung auch in materiellrechtlicher Hinsicht als zulässig und gültig (Urk. 227 S. 23).

d) Der Kläger kritisierte, dass die Vorinstanz davon ausgegangen sei, dass die Ausgewogenheit der Aufhebungsvereinbarung nicht geprüft werden müsse, weil die Initiative für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses von ihm ausgegangen sei. Dabei komme die Vorinstanz zu diesem Schluss, ohne über die aus Sicht des Klägers verantwortlichen Ursachen (Arbeitsbedingungen bei der Beklagten, Mobbing, Bestehen einer Erschöpfungsdepression beim Kläger) Beweis abgenommen zu haben (Urk. 226 S. 49 f.). Zur Frage des Grundes für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung sei kein Beweisverfahren durchgeführt worden; falls sich der Sachverhalt nicht aus den Akten ergebe, wäre darüber noch Beweis abzunehmen (Urk. 226 S. 21 und 52). Wie schon mehrfach erwähnt, sind die Parteien grundsätzlich gehalten, erstinstanzlich gestellte Beweisanträge, denen nicht entsprochen wurde, vor der zweiten Instanz zu wiederholen (BGer 4A_496/2016 vom 08.12.2016, E. 2.2.2; 4A_258/2015 vom 21.10.2015, E. 2.4.2; 5A_660/2014 vom 17.06.2015, E. 4.2). Der Kläger unterliess es darzulegen, wo er die entsprechenden Beweisanträge vor Vorinstanz gestellt

habe und welche Beweise von der Vorinstanz nicht erhoben worden seien. Seine diesbezüglichen pauschalen Vorbringen genügen demgemäss den Anforderungen an die Berufungsbegründung nicht.

e) Im Übrigen ist der Vollständigkeit halber anzumerken, dass nur über die für die Beurteilung notwendigen Tatsachen Beweis zu erheben ist. Der Kläger hatte geltend gemacht, dass sich die B._____ Gruppe in den letzten Jahren verschuldet habe und in die Krise gerutscht sei. Seit dem Jahre 2009 sei die Beklagte bzw. die gesamte B._____ Gruppe in stetiger Umstrukturierung und in ständigem Umbruch. Um die Rendite zu steigern, habe die Führung der Beklagten begonnen, massiven Druck auf die Arbeitnehmer aufzubauen und ihnen mit Kündigung zu drohen, damit sie die geänderten Arbeitsbedingungen akzeptierten. Auch ihm sei - trotz seines ununterbrochenen Einsatzes als Trainer - in ungerechtfertigter Weise der Lohn gekürzt worden. Im Jahre 2010 sei der Lohn entgegen seinem Widerstand erneut gekürzt worden. Dank seiner Intervention sei die Lohnkürzung 2010 dann wieder rückgängig gemacht worden. Im Gegensatz zu anderen Mitarbeitern sei bei ihm die Arbeitszeit nicht reduziert worden. Er habe sogar umso mehr gearbeitet, um die angeblichen Verluste der Beklagten und des Konzerns zu kompensieren. Dies zeige, wie verbunden sich der Kläger mit der Beklagten gefühlt habe. Er habe 2010 617 Überstunden geleistet. Um seine Gesundheit habe sich die Beklagte in keiner Weise gekümmert. Machtkämpfe innerhalb der Beklagten hätten zu zusätzlichem Leistungsdruck beim Kläger geführt. Im Jahre 2011 sei der Druck der Beklagten auf die Mitarbeiter weiterhin enorm gewesen. Die Leitung der schweizerischen Niederlassung - und der Vorgesetzte des Klägers - hätten jedes Jahr gewechselt. Niemand habe daher die Mitarbeiter mehr wirklich gekannt und sich für deren Wohlbefinden eingesetzt. 2011 sei die B._____ Gruppe neu organisiert worden. Trotz allen Widrigkeiten und den organisatorischen Mängeln sei der Kläger auch 2011 der beste Mitarbeiter gewesen. Erneut habe er 590 Stunden Überzeit geleistet. Bereits Ende 2011 seien aufgrund der schlechten finanziellen Situation der Muttergesellschaft wiederum Einsparungen erforderlich geworden. Mitte 2012 sei das Entlohnungssystem geändert worden. Der Kläger habe sich zunächst geweigert, die Vertragsänderung zu unterzeichnen, denn diese hätte erneut eine grosse Lohneinbusse bedeutet. Die Beklagte habe jedoch immer mehr Druck auf den Kläger ausgeübt und ihm gar mit Kündigung gedroht. Aus Angst da-

vor, seine Arbeit zu verlieren, habe er den Vertrag am 7. Dezember 2012 unterschrieben. Mit Schreiben vom 23. November 2012 sei der Kläger erneut aufgefordert worden, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen, welcher per 1. Januar 2013 hätte in Kraft treten sollen. Er und drei Kollegen seien damit nicht einverstanden gewesen. Da sie ihre Arbeit gerne machten, hätten sie die Vertragsänderung schliesslich doch unterzeichnet. Sie hätten zum Überleben der Firma beitragen wollen. Der Kläger habe sich 2012 weiterhin aufopfernd für die Beklagte eingesetzt (Urk. 2 S. 15 ff.; Urk. 40 S. 159 ff.). Die hohe Arbeitsbelastung zusammen mit dem massiven Druck von Seiten der Beklagten seien anfangs 2013 für den Kläger zu viel geworden; er habe in den USA einen ersten Zusammenbruch erlitten. Auch innerhalb der B._____ Gruppe sei die Stimmung auf einem Tiefpunkt angelangt. Die Umsatzzahlen seien weiter zurückgegangen und verschiedene Consultants hätten die Firma verlassen. In der Folge sei der "Senior Partner Status" abgeschafft und weiterer Druck auf die Mitarbeiter ausgeübt worden. Trotz der Turbulenzen und der angespannten Situation habe der Kläger erneut die Ziele für 2013 übertroffen und sei als "top performer" qualifiziert worden. Einige Mitarbeiter seien an diesem Druck zerbrochen. Im April 2014 sei D._____ doch noch zur Leiterin des ... ernannt worden. Sein Kollege I._____ sei plötzlich entlassen und sofort freigestellt worden. Dann habe sie auch ihn noch massregeln müssen, damit er mit seinem unglaublichen Einsatz ihr nicht in die Quere kommen würde. Als praktisch erste Amtshandlung habe sie ihn verwarnet und ihm vorgeworfen, dass er in all den Jahren praktisch alles falsch gemacht habe. Er führe z.B. nur Trainings durch und akquiriere keine neuen Kunden. Nach der erneuten Kündigungsandrohung habe er nicht mehr weiter gewusst. Am 22. April 2014 habe er mit H._____ telefoniert und ihm gesagt, dass er trotz der Verwarnung und dem unerfreulichen Gespräch mit D._____ bei der B._____ Gruppe bleiben möchte, es ihm aber wichtig sei, vermehrt auf seine Gesundheit und eine ausgewogene Work-Life Balance zu achten (Urk. 2 S. 28 ff.; Urk. 40 S. 128 ff.; Urk. 226 S. 21 f.).

Diese Ausführungen bezüglich der aus Sicht des Klägers schwierigen Zustände bei der Beklagten und dem behaupteten Mobbing durch D._____ wurden von der Beklagten bestritten. Die Beklagte erklärte, dass diese Ausführungen tendenziös seien und ein völlig falsches Bild vermitteln würden (Urk. 27 S. 18). Die Finanzkrise habe die B._____ Gruppe hart getroffen. Unter anderem seien Standorte geschlossen,

Personal abgebaut und die Regeln betreffend des variablen Gehaltsanteils angepasst worden. Nicht nur für den Kläger, sondern für alle Mitarbeiter habe dies eine Veränderung in der Gesamtvergütung zur Folge gehabt. Die Änderung der variablen Vergütung sei nicht einseitig vom Management diktiert, sondern einvernehmlich mit allen Mitarbeitern umgesetzt worden; das fixe Gehalt sei nicht betroffen gewesen. Auch der Kläger sei stets einverstanden gewesen. Auf den Kläger sei kein Leistungsdruck ausgeübt worden. Die Führungswechsel seien alle geordnet verlaufen. Das Bild, das der Kläger in der vorliegenden Klage über sich, die Arbeitsbedingungen und die Vorgänge in der B. _____ Gruppe zeichne, stehe in diametralem Widerspruch zum damaligen Verhalten und den damaligen Auffassungen und Stellungnahmen des Klägers (Urk. 27 S. 18 ff.). Die Beklagte sei aufgrund des mit dem Kläger geschlossenen Arbeitsvertrages vom 1. Januar 2011 (Urk. 5/54.1) gar berechtigt gewesen, die variable Vergütung einseitig abzuändern, was der Kläger bewusst unterschlage (Urk. 27 S. 29). Der Kläger habe das Addendum zum Arbeitsvertrag vom 14. November 2012 mit Wirkung ab 1. Januar 2013 aus freien Stücken unterschrieben (Urk. 27 S. 30). Die Darstellung bezüglich D. _____ als mobbende, intrigante und machtgierige Person würde zurückgewiesen. Sie sei eine absolut integre und sehr geschätzte Mitarbeiterin (Urk. 27 S. 37).

f) Ein Beweisverfahren - wie die Vorinstanz zutreffend erwog (Urk. 75 S. 23) - erübrigte sich, da diese Umstände in ihrer Gesamtheit - soweit sie von der Beklagten und nicht von den allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen diktiert wurden - nicht konkret darauf abzielten, den Kläger zu einem Weggang bzw. dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung zu bewegen. Solches machte auch der Kläger nicht explizit geltend. Wie oben bereits erwähnt und auch von der Vorinstanz ausgeführt (Urk. 227 S. 12 ff.), fehlen Anhaltspunkte, wonach der Kläger bei Abschluss des Aufhebungsvertrages von der Beklagten unter Druck gesetzt wurde bzw. zufolge eingeschränkter Urteils- und Handlungsfähigkeit die Tragweite des Inhalts der Vereinbarung nicht ermessen konnte. Auch ging die Initiative für eine solche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses offensichtlich nicht von der Beklagten aus, sondern allein vom Kläger, welcher durch die geschilderten Vorgänge eine Beeinträchtigung seiner Gesundheit befürchtete und einen Ausweg aus dieser Situation suchte. Der Kläger konnte jedenfalls nicht substantiiert darlegen, dass die Initiative für die Aufhebungsvereinbarung

von der Beklagten ausgegangen sei. Eine Kündigungsabsicht der Beklagten im fraglichen Zeitraum konnte vom Kläger ebenfalls nicht plausibel gemacht werden. In Übereinstimmung mit der Vorinstanz ist davon auszugehen, dass eine solche nicht bestand (Urk. 227 S. 21 mit Verweis auf Urk. 5/69 und 5/74 letzte Seite).

Aufgrund der obigen klägerischen Darstellung der Verhältnisse bei der Beklagten und der durch den Kläger als massive Belastung der Arbeitsbedingungen wahrgenommenen Umstände erscheint es durchaus möglich, dass der Kläger diese Vorgänge subjektiv so wahrgenommen hat, wie er sie schildern liess. Offenbar waren von diesen Umständen (finanzielle Situation der Beklagten, Lohnkürzungen etc.) jedoch alle Mitarbeiter in irgendeiner Weise betroffen. Es handelte sich in diesem Sinne nicht um eine individuelle Massnahme oder Schikane, welche allein auf den Kläger abzielte, allenfalls mit Ausnahme des behaupteten Mobbing durch D._____. Dass diese subjektiv so wahrgenommenen Umstände den Kläger motivierten, diese Aufhebungsvereinbarung abzuschliessen, erscheint ohne Weiteres möglich, kann jedoch nicht der Beklagten angelastet werden, weil die Vorfälle grundsätzlich nicht konkret gegen den Kläger gerichtet waren. Was das behauptete Mobbing durch D._____ anbelangt, ist zu bemerken, dass die eigene Wahrnehmung nicht immer mit den objektiven Tatsachen übereinstimmen muss. Mobbing liegt nicht schon deswegen vor, weil ein Arbeitskonflikt ausgebrochen oder die Arbeitsatmosphäre schlecht ist. Ebenso wenig, wenn ein Arbeitnehmer aufgefordert wird, seinen Arbeitspflichten nachzukommen, und zwar auch dann nicht, wenn diese Aufforderung eindringlich oder mit Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen verknüpft wird. In diesem Sinne erscheint das Feedback vom 8. Juli 2014 von D._____ an den Kläger keineswegs nur negativ, auch wenn D._____ darin gewisse Kritikpunkte anführte (Urk. 5/74 letzte Seite). Offenbar bestand teilweise eine Differenz in der Eigen- und Fremdwahrnehmung der klägerischen Leistungen. Auch das Setzen von Zielen durch den Arbeitgeber und der dadurch entstehende Druck, wenn der Arbeitnehmer diese nicht erreicht, stellen für sich allein kein Mobbing dar. Gleiches gilt für Kritik an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Das für Mobbing typische Element der Ausgrenzung des Einzelnen fehlt auch dann, wenn sich ein Vorgesetzter gegenüber mehreren Mitarbeitenden unangemessen aufführt. Mobbing wird grundsätzlich definiert als ein systematisches, längere Zeit andauerndes und ohne begründeten An-

lass erfolgreiches Ausgrenzen eines Gruppenmitgliedes durch die eigene Gruppe oder durch einzelne Gruppenmitglieder (Streiff/von Kaenel/ Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 328 N 17). Solches lässt sich den Vorbringen des Klägers jedoch nicht entnehmen. Zu Recht hat die Vorinstanz - auch in Zusammenhang mit der geforderten Genugtuung - dazu kein Beweisverfahren durchgeführt (Urk. 75 S. 23).

Demgemäss ist aufgrund dieser Ausführungen - entgegen der Annahme des Klägers (Urk. 226 S. 53) - nicht erstellt, dass der Kläger sich objektiv wegen eines unberechtigten, treuwidrigen Verhaltens der Arbeitgeberin zur Aufgabe der Stelle gezwungen sah.

g) Der Kläger rügte, die Vorinstanz hätte für die Frage, in wessen Interesse die Aufhebungsvereinbarung gelegen habe, die folgenden Thematiken berücksichtigen müssen, nämlich (Urk. 226 S. 55):

- dass der Kläger an einer Erschöpfungsdepression gelitten habe (Urk. 226 S. 16),
- dass der Kläger gemobbt worden sei und die Missstände bei der Beklagten verharmlost worden seien (Urk. 226 S. 18),
- dass der Kläger aufgrund der von ihm angenommenen Gültigkeit des Konkurrenzverbotes unter Druck die Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet habe,
- dass der Kläger sich in seiner Existenz bedroht gefühlt habe (Urk. 226 S. 25 ff.),
- dass der Kläger gänzlich geschäftsunerfahren gewesen sei (Urk. 226 S. 27 f.),
- dass der Kläger bis zum letzten Tag seines Anstellungsverhältnisses nie eine Selbständigkeit geplant oder gar vorbereitet habe (Urk. 226 S. 28 ff.).

Dieser Auffassung des Klägers kann nicht gefolgt werden. Wie bereits ausgeführt, kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger im Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung an einer Erschöpfungsdepression litt. Ebenfalls steht objektiv nicht fest, dass der Kläger gemobbt und die Zustände bei der Beklagten verharmlost wurden. Wie oben erwogen, ist davon auszugehen, dass beide Parteien von der Gültigkeit des Konkurrenzverbotes ausgingen und sich der Kläger

über dessen Gültigkeit im Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung nicht in einem Irrtum befand. Es ist deshalb nicht anzunehmen, dass der Kläger deswegen bei der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung unter Druck stand. Die Beklagte kam ihm in diesem Punkt weitgehend entgegen. Zu Recht hat die Vorinstanz das Argument des Klägers, wonach er sich in seiner Existenz bedroht gefühlt habe, nicht weiter berücksichtigt, da es sich dabei um eine innere, zudem bestrittene (Urk. 236 S. 28), Tatsache handelt, die nicht weiter überprüft werden kann. Da die Beklagte keine Absicht hegte, dem Kläger zu kündigen, und die Initiative zur Erörterung der weiteren Zusammenarbeit zwischen den Parteien im Frühjahr 2014 vom Kläger ausging, ist nicht ersichtlich, was der Kläger daraus zu seinen Gunsten ableiten will. Es ist möglich, dass diese subjektive Angst ein Motiv für den Abschluss der Vereinbarung seitens des Klägers war, doch kann dieser Umstand nicht der Beklagten angelastet werden, da dies für die Beklagte nicht erkennbar war.

Entgegen der Ansicht des Klägers durfte die Vorinstanz ohne Weiteres davon ausgehen, dass er geschäftsgewandt sei. Auch wenn die Tätigkeit des Klägers das Training von Führungskräften umfasste und keine arbeitsrechtliche oder rechtliche Beratung beinhaltete, kann er deswegen nicht als geschäftsunerfahren qualifiziert werden, da dieser Begriff nicht einschlägig im Sinne von "juristisch gebildet" zu verstehen ist. Der Kläger hatte die Aufgabe, Topkader grosser Firmen in Fragen der Unternehmensvision, Führung und Persönlichkeitsentwicklung zu trainieren (Urk. 226 S. 28). Er bewegte sich damit in einem ausgeprägten Wirtschaftsumfeld, weshalb ihm wirtschaftliche Zusammenhänge geläufig sein sollten. Ausserdem ist der Inhalt der Aufhebungsvereinbarung (Urk. 5/82) nicht derart kompliziert, dass es zum Verständnis spezifischer arbeitsrechtlicher Kenntnisse bedurft hätte. Die Parteien verhandelten den Inhalt über einen Zeitraum von mehreren Monaten, so dass der Kläger genügend Zeit hatte, sich den Inhalt zu überlegen und allenfalls auch Dritte um Rat zu fragen.

Die Kritik des Klägers an den im Rahmen des Sachverhalts von der Vorinstanz gemachten Ausführungen, wonach der Kläger im Frühling 2015 ein im Handelsregister eingetragenes Einzelunternehmen gegründet habe und sich habe selbständig machen wollen (Urk. 227 S. 5 Ziff. 1.2.), ist irrelevant. Die Vorinstanz hat aus diesem

Umstand in der Folge keine rechtlichen Schlüsse gezogen. Ausserdem wurde von der Beklagten bekräftigt, dass der Kläger im April 2015 eine GmbH durch seinen Rechtsvertreter als Strohmann habe gründen lassen (Urk. 45 S. 35); dies wurde wiederum vom Kläger im Wesentlichen bestritten. Seine Cousine und deren Ehemann hätten eine Firma gegründet, um dem nun offenbar arbeitslosen Kläger die Möglichkeit zu geben, mit einem möglichst geringen Pensum wieder ins Erwerbsleben einsteigen zu können (Urk. 66 S. 60 f.). Wie es sich damit genau verhalten hat, kann dahingestellt bleiben, weil es für die Entscheidungsfindung unerheblich ist. Eine entsprechende Korrektur des Sachverhalts - wie sie der Kläger verlangt (Urk. 226 S. 30) - erscheint entbehrlich. Ob sich der Kläger selbständig machen oder eine andere Stelle suchen wollte, ist nicht erheblich. Fest steht, dass der Kläger aufgrund der gesamten Situation eine Veränderung anstrebte und deshalb mit der Beklagten eine Lösung suchte, damit das Konkurrenzverbot ihm in seinem beruflichen Fortkommen nicht hinderlich sein würde.

Zusammenfassend ist in Übereinstimmung mit der Vorinstanz (Urk. 227 S. 23) davon auszugehen, dass offenbleiben kann, ob und in welchem Masse der Kläger auf tatsächlich bestehende vertragliche Ansprüche verzichtete. Da der Anstoss für die Vertragsaufhebung vom Kläger kam, dieser geschäftsgewandt war und keine Anhaltspunkte vorliegen, dass er sich beim Abschluss in einem Irrtum befand bzw. sich über die Tragweite seines Handelns nicht im Klaren war, erweist sich die Aufhebungsvereinbarung auch in materiellrechtlicher Hinsicht als rechtsverbindlich (vgl. Christoph Zobl, Der arbeitsvertragliche Aufhebungsvertrag, Diss. Bern 2017, S. 107). Der Kläger hat demzufolge keinerlei Ansprüche mehr aus dem Arbeitsverhältnis zugute; die Berufung ist abzuweisen. Eine inhaltliche Überprüfung des Aufhebungsvertrages könnte somit grundsätzlich unterbleiben.

Da die Vorinstanz im Sinne einer Eventualbegründung gleichwohl in der Folge eine Prüfung der behaupteten gegenseitigen Zugeständnisse der Parteien vornahm und die behaupteten Ansprüche, auf welche mit Abschluss der Aufhebungsvereinbarung angeblich verzichtet worden war, prüfte (Urk. 227 S. 23 ff.), ist diese Prüfung im Berufungsverfahren ebenfalls vorzunehmen.

3. a) Bezüglich der variablen Entschädigung für das Jahr 2012 behauptete der Kläger, sein Einverständnis für eine rückwirkende Lohnkürzung sei nur unter Kündigungsdruck und nur unter der Bedingung gemäss der E-Mail vom 4. Dezember 2012 (Einräumung grösserer Verantwortung für die DACH-Region, Urk. 5/53) erfolgt. Diese Bedingung sei jedoch in der Folge nicht eingehalten worden, woraus sich die Unwirksamkeit der Lohnkürzungen bzw. die fortbestehende Gültigkeit des vormaligen Arbeitsvertrags vom 1. Januar 2011 (Urk. 5/54.1) ergebe. Überdies behauptete er Furchterregung durch die Beklagte. Der Einkommensverlust betrage mindestens Fr. 39'268.-- bzw. sei nach Edition der verlangten Unterlagen gemäss Rechtsbegehren Ziffer 5. a und b zu berechnen. Auch bei Annahme der Gültigkeit der Vertragsänderung habe ihm die Beklagte mindestens den variablen Lohn im Umfang von Fr. 7'853.50 zu wenig bezahlt (Urk. 2 S. 25 ff. und 66; Urk. 40 S. 304 ff.).

Die Beklagte verwies darauf, dass auch eine einseitige Änderung der variablen Vergütung zulässig gewesen wäre (Urk. 27 S. 29.). Demnach sei eine Zustimmung des Klägers - und namentlich eine solche unter einer Bedingung - nicht erforderlich für die Änderung der variablen Vergütung gewesen. Der Kläger bestritt dies (Urk. 40 S. 205 ff.).

b) Die Vorinstanz erwog, dass die Unterzeichnung der "Amendements" am 7. Dezember 2012 erfolgt sei, sodass die Jahresfrist für die Geltendmachung von Willensmängeln nach Art. 31 OR längst abgelaufen gewesen sei (Urk. 227 S. 25). Dies wurde vom Kläger im Berufungsverfahren nicht in Frage gestellt (Urk. 226 S. 60 ff.).

aa) Bezüglich der variablen Entschädigung führte die Vorinstanz aus (Urk. 227 S. 25), dass die fragliche Bestimmung im Arbeitsvertrag (Urk. 5/54.1, Art. 4 B) vorgesehen habe, dass "alljährlich nach billigem Ermessen entsprechend der künftigen Geschäftspolitik und -Strategie" der variable Lohn "an die Entwicklung der finanziellen Leistung und des Geschäftszuwachses angepasst werden kann", insbesondere wenn sich abzeichne, dass das aktuelle Budget substantiell vom vorherigen Budget abweiche. Insoweit sei der Beklagten zu folgen. Dass die Beklagte gleichwohl die Zustimmung der Mitarbeitenden und damit auch des Klägers eingefordert habe, ändere am vertraglichen Anspruch auf einseitige Änderung der variablen Vergütung

nichts. Damit in Einklang stehe die Androhung im Begleitschreiben zur Vertragsänderung, dass bei einer Verweigerung der Zustimmung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen werde (Urk. 5/52). Richtig sei, worauf der Kläger hinweise (Urk. 40 S. 205), dass der Arbeitsvertrag von einer Anpassung der "Modalitäten dieser variablen Vergütung" spreche, allerdings nach "billigem Ermessen". Eine Reduktion der Vergütung – und nicht beispielsweise eine blosser Änderung der Auszahlungsmodalitäten – sei damit zweifellos zulässig, orientiere sich doch der Entscheid zu einer Anpassung an der "Entwicklung der finanziellen Leistung und des Geschäftszuwachses" des Unternehmens. Ob damals eine relevante Budgetabweichung vorgelegen habe, was der Kläger in Abrede stellte (Urk. 40 S. 205), könne offenbleiben, denn das Anpassungsrecht der Beklagten habe nicht nur bei einer substantiellen Budgetabweichung bestanden (vgl. Urk. 5/54.1 Art. 4 B "vor allem"). Demnach sei die Zustimmung des Klägers entbehrlich, jedenfalls nicht konstitutiv für die Wirksamkeit der Vertragsänderung bzw. der Lohnanpassung gewesen. Der Kläger äusserte sich zu diesen Erwägungen in der Berufungsbegründung nicht (Urk. 226 S. 60).

bb) Was die behauptete Bedingung für das Einverständnis des Klägers zur Vertragsänderung bzw. für die Lohnkürzung anbelangt, kam die Vorinstanz zum Schluss, dass sich diese aus dem "Addendum to the Labour Contract" vom 14. November 2012 (Urk. 5/54) aufgrund des Verweises auf die E-Mail vom 4. Dezember 2012 (Urk. 5/53), nicht hingegen aus dem "Addendum Remuneration Juni 2012", welches keinen solchen Hinweis bzw. keine Bezugnahme auf die erwähnte E-Mail enthalte (Urk. 5/50). ergebe. Ob es sich bei dieser E-Mail um eine ausdrückliche Bedingung im Rechtssinne handle, sei als Rechtsfrage von Amtes wegen zu prüfen; anderweitige (mündliche) Bedingungen, welche über diese E-Mail hinausgingen, seien nicht behauptet worden. Entgegen der Auffassung des Klägers handle es sich nicht um eine eigentliche Bedingung; vielmehr hätten der Kläger und seine Kollegen den Wunsch nach einer Besprechung über mehr Verantwortung bzw. über einen höheren Autonomiegrad für die DACH-Region geäussert. Richtig sei, dass der Kläger zusammen mit der Unterzeichnung des geänderten Arbeitsvertrages ausdrücklich auf die erwähnte E-Mail hingewiesen und diese zum integrierenden Bestandteil der Vereinbarung erklärt habe. Allerdings seien die in der E-Mail aufgelisteten Forderun-

gen, über welche der Kläger ein Gespräch mit seinen Vorgesetzten verlangt habe, derart offen und unbestimmt formuliert, dass sich darunter keine Bedingung im Rechtssinn subsumieren lasse (vgl. z.B. "to decide ourselves which corporate policy adds value to us and brings us further or just blocks and demotivates us"; Urk. 5/53). Der Kläger unterlasse es denn auch, substantiiert darzulegen, was der genaue Inhalt dieser Bedingung gewesen sei, namentlich welche grössere Autonomie oder welches Mass an Verantwortung in welchen Funktionen, mit welchen Kompetenzen, in welchen Bereichen und in welcher Zeitspanne einzuräumen gewesen wäre und hinsichtlich welcher Belange und in welchem Ausmass diese Bedingungen nicht erfüllt worden seien. Insoweit fehle es auch an rechtsgenügenden Behauptungen für die vom Kläger behauptete Bedingung. Liege aber keine Bedingung im Rechtssinne vor bzw. sei eine solche nicht ausreichend substantiiert dargelegt, könne offenbleiben, ob die Erwartungen des Klägers und seiner Kollegen erfüllt worden seien oder nicht (Urk. 227 S. 26).

Der Kläger erklärte dazu, auch wenn er diese Einschätzung der Vorinstanz nicht teile, wonach die vereinbarte Bedingung "zu unbestimmt formuliert" gewesen sei, bestehe in diesem Bereich wohl ein gewisser Ermessenspielraum. Der Kläger erklärte ausdrücklich, dass er sich mit dieser Argumentation der Vorinstanz nicht näher auseinandersetzen wolle, was jedoch nicht bedeute, dass er die Würdigung akzeptiere (Urk. 226 S. 60). Somit ist in Übereinstimmung mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass es sich um keine Bedingung im Rechtssinne handelte.

cc) Weiter focht der Kläger die Höhe des variablen Lohnes gemäss geänderten Vertragsbedingungen auch bei gegebener Gültigkeit der Vertragsänderung an. Der EBITAM der Gruppe sei zu 79% erreicht worden, sodass dem Kläger zumindest noch eine Zahlung von 20% von EUR 32'723.– bzw. EUR 6'544.– oder Fr. 7'853.50 zustehe (Urk. 40 S. 207 und 210 unter Verweis auf Urk. 41/217). Abweichend dazu verwies die Beklagte darauf, dass der Kläger sich auf ein falsches bzw. veraltetes Berechnungssystem stütze (Urk. 27 S. 32; Urk. 47 S. 52).

Zur Berechnung des variablen Lohnes 2012 machte die Vorinstanz folgende Ausführungen (Urk. 227 S. 27 ff.):

"Ausgangspunkt für die Berechnung des variablen Lohnes 2012 bildet der für dieses Jahr massgebende Arbeitsvertrag. Das 'Addendum Remuneration' von Juni 2012, vom Kläger unterzeichnet am 7. Dezember 2012, sah die rückwirkende Inkraftsetzung per 1. Januar 2012 vor und bildet daher das massgebliche Vertragswerk (Urk. 5/50). Demgegenüber hatte das 'Addendum to the Labour Contract' vom 14. November 2012 (Urk. 5/54) lediglich Wirkung ab 1. Januar 2013. Nach Ziffer II.1. 'Addendum Remuneration' bemisst sich für Senior-Partner (wie den Kläger) die variable Entlöh(n)ung zu 50% nach dem Zielerreichungsgrad des Teams für den Verkauf und zu 50% nach dem budgetierten Nettogewinn der Gruppe. Das Management kommuniziert die budgetierten massgebenden Ziele der Teams und den budgetierten Gruppengewinn. Unter Ziffer II. 2d) wurde festgehalten, dass sich die variable Vergütung im Jahre 2012 ausschliesslich nach Ziffer II. 2a) richte. Sollte zu Ende des Jahres der Zielerreichungsgrad (Verkauf) des Teams zwischen 90% und 110% liegen, bemisst sich der variable Lohn nach diesem Prozentsatz auf der Grundlage des budgetierten individuellen variablen Lohnes. Ergänzend wird in Ziffer II. 2d) festgehalten, dass der Mechanismus von Ziffer II. 2a) unabhängig vom tatsächlich realisierten Zielerreichungsgrad (Verkauf) des Teams zur Anwendung gelangt, demnach auch bei einem Zielerreichungsgrad (Verkauf) von unter 90% bzw. von über 110%. Im Anhang zum Addendum wird auf den Nettogewinn der Gruppe und damit auf den hälftigen Bemessungsfaktor Bezug genommen. Als massgebende Grösse wird der EBITA(M) definiert, und zwar auf einer Bandbreite von 60-150%. Bei einem EBITA(M) von 100% beträgt der massgebende budgetierte Gruppennettogewinn gemäss Ziffer II.1 des Addendum 100%. Das budgetierte individuelle Ziel für den variablen Lohn betrug für das Jahr 2012 Fr. 80'775.– (Urk. 5/51). Der tatsächlich erreichte Gruppengewinn bzw. der EBITA(M) der Gruppe betrug gemäss einem Entwurf der Beklagten 79% (Urk. 41/217).

Der Kläger behauptet nun aufgrund dieses Zielerreichungsgrades bzw. des EBITA(M) der Gruppe von 79%, dass er bei Gültigkeit der Vereinbarung zumindest Anspruch auf EUR 5'544.– bzw. Fr. 7'853.50 hätte (KR 314; vgl. auch zweite schriftliche Replik 70 ff.). Diesen Wert ficht die Beklagte unter Hinweis auf den Entwurfcharakter des Dokuments ("first draft", Urk. 41/217) an, ohne sich zu äussern, welcher EBITA(M) die Gruppe im Jahre 2012 tatsächlich erreichte (KD 218; vgl. auch zweite

schriftliche Duplik 90). Die Bestreitung ist offensichtlich unsubstantiiert und nicht ausreichend, zumal der Beklagten dieser Wert bekannt ist. Ausgehend von der Tabelle im Anhang zum Addendum geht der Kläger bei einem EBITA(M) von 79% von einem Anspruch von 20% des an den Nettogewinn bzw. des an den EBITA(M) der Gruppe geknüpften Anteils am variablen Lohn aus. Als Basis dieser 20% nimmt der Kläger EUR 32'723.– (Fr. 39'268.–) an. Dieser Betrag entspreche den 50% des variablen Lohnes, welcher sich nach dem EBITA(M) der Gruppe richte, und welcher aufgrund der geänderten vertraglichen Regeln für das Jahr 2012 gegenüber dem Arbeitsvertrag, wie er bis anhin galt, nicht zur Auszahlung gekommen sei (KB 57, 152; KR 314; vgl. auch zweite schriftliche Replik 70 ff.). Die Beklagte bestritt diese Berechnung nicht, hingegen den Anspruch als solchen (KA 57 ff., 206 f.; KD 90). Allerdings hielt der Kläger andernorts fest, die Auszahlung des variablen Lohnes nach neuem Lohnsystem sei korrekt (KR 323), relativiert dieses Eingeständnis jedoch mit dem Hinweis, dass seine Berechnung anhand der ihm vorliegenden, unvollständigen Informationen erfolgt sei (KR 324). Bereits aus der Klagebegründung ergibt sich, dass der Kläger aufgrund der geringeren Vergütung davon ausging, der Mindest-EBITA(M) der Gruppe sei im Jahre 2012 nicht erreicht worden, weshalb ihm dieser Anteil (50%) am variablen Lohn auf null gekürzt worden sei (KB 57). Erst aufgrund des mit der Klagreplik eingereichten Belegs (Urk. 41/217) mit dem dort angegebenen EBITA(M) der Gruppe von 79% bezifferte der Kläger seinen Anspruch bei Annahme der Gültigkeit der Vertragsänderung auf EUR 5'544.– bzw. Fr. 7'853.50 (KR 72). Insofern kann nicht von einem Eingeständnis des Klägers bezüglich der Richtigkeit der Berechnung nach dem neuen Lohnsystem ausgegangen werden. Im Übrigen ist die rechnerische Umsetzung korrekt und unbestritten.

Im Umfang von Fr. 7'853.50 liegt daher grundsätzlich ein Verzicht auf einen rechtlich geschützten Anspruch auf Lohnnachzahlung vor. Allerdings stand deren Geltendmachung allenfalls der Vorwurf des Rechtsmissbrauchs bzw. der Verwirkung entgegen, nahm doch der Kläger während weiterer zwei Jahre monatlich seine Lohnzahlungen entgegen, ohne je die falsche Berechnung zu rügen, obwohl es ihm möglich und zumutbar gewesen wäre, sich über den Gruppen-EBITA(M) zu informieren. Dieser Aspekt ist bei der Würdigung der Ausgewogenheit der Aufhebungsvereinbarung miteinzubeziehen."

Der Kläger unterliess es, sich mit diesen Ausführungen der Vorinstanz substantiiert auseinanderzusetzen und darzulegen, weshalb diese unrichtig sein sollten, und genügt damit seiner Rügepflicht nicht (vorn E. II/1). Er machte lediglich pauschal geltend, dass die Vorinstanz sein Recht auf Beweis verletzt habe, indem sie die Edition der Jahresrechnung 2012 von der Beklagten nicht gefordert habe. Die Vorinstanz hatte jedoch bereits in ihrem Beweisbeschluss dargelegt, weshalb kein Raum für die Abnahme von Beweisen zu diesem Thema bestehe, nämlich im Wesentlichen mit der Begründung, nach Darstellung des Klägers sei der variable Lohn korrekt berechnet worden (Urk. 75 S. 9). Den vorinstanzlichen Erwägungen ist daher zu folgen; die Kritik des Klägers erscheint nicht (ausreichend) begründet.

c) Der Kläger forderte nachträglich eine Lohnnachzahlung für das Jahr 2014 von (mindestens) Fr. 73'091.– gemäss Ziffer 7 seines Rechtsbegehrens in der Klagebegründung (Urk. 2/2 und in der schriftlichen Klagereplik (Urk. 40) sowie in der Stellungnahme zu den Dupliknoten (Urk. 66 S. 54 f.) bzw. von Fr. 94'133.60 an der Hauptverhandlung (Plädoyer Kläger) und im zweiten Parteivortrag (zweite schriftliche Replik), auf die der Kläger nach seinen Angaben mit dem Abschluss der Aufhebungsvereinbarung angeblich verzichtet hatte (vgl. Urk. 227 S. 29).

aa) Der Kläger erachtete sowohl die ihm gegenüber vorgenommene Mitarbeiterbeurteilung vom 13. März 2015 (Urk. 5/89) als auch die damit verbundene Lohn einbusse von Fr. 73'091.– bzw. von Fr. 94'133.60 sowie einen zusätzlichen Lohnabzug von Fr. 9'992.– im Folgejahr 2015 als ungerechtfertigt (Urk. 2 S. 47 ff., S. 66). Er machte geltend, dass D._____ ihn aufgrund der Soft-Faktoren ("Contribution") so beurteilt habe, dass er aus der besten Bewertung herausgefallen sei und sich damit seit vielen Jahren nicht mehr in der höchsten Stufe der variablen Bewertung befunden habe (Urk. 2 S. 47). Die Vorinstanz führte bezüglich dieser Mitarbeiterbeurteilung aus, dass der Arbeitsvertrag der Beklagten Spielraum bei der Lohngestaltung anhand der Mitarbeiterbeurteilung einräume. Die Mitarbeiterbeurteilung enthalte Vorgaben und Beurteilungskriterien quantitativer wie qualitativer Natur. Während quantitative Ziele in der Regel leicht messbar seien (Anzahl Neukundenakquisitionen, Honorarumsatz, EBITA etc.), würden sich qualitative Bewertungen (soft skills) einer richterlichen Überprüfung entziehen. Vorliegend betreffe dies das Kriterium "Contributi-

on" (Urk. 5/89), welches beim Kläger lediglich mit "on par" qualifiziert worden sei und welches Gegenstand der Rügen des Klägers bilde. Massgebend bleibe letztlich, dass der Kläger mit Abschluss des Arbeitsvertrages der Beklagten die Befugnis zur Lohnbemessung (auch) aufgrund einer Mitarbeiterbeurteilung mit quantitativen und qualitativen Komponenten bezüglich Leistung und Verhalten eingeräumt habe und dass er nicht geltend mache, er habe sich der Mitarbeiterbeurteilung und der auf ihr beruhenden Lohnkürzung widersetzt bzw. dagegen opponiert. Gegenteil sei unbestritten, dass die Mitarbeiterbeurteilung vom Kläger vorbehaltlos unterzeichnet und bis zur Klageeinreichung nie beanstandet worden sei; vielmehr habe er das Arbeitsverhältnis auch nach der Beurteilung fortgesetzt. Die Lohnkürzung 2014 sei auch nicht Thema der Aufhebungsvereinbarung bzw. der vorgängigen Korrespondenz der Parteien gewesen. Dieser Verzicht auf eine nachträgliche Beanstandung bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses bzw. bis zur Klageeinreichung sei daher als zulässiges Einverständnis mit der Mitarbeiterbeurteilung und damit mit der Lohnfestsetzung im fraglichen Jahr zu bewerten. Die nachträgliche Berufung auf eine unrichtige oder unvollständige Mitarbeiterbeurteilung erscheine rechtsmissbräuchlich. Zusammenfassend liege der Lohnnachzahlungsforderung 2014 des Klägers kein ernsthafter Anspruch zugrunde, soweit es um seine Mitarbeiterbeurteilung gehe (Urk. 227 S. 29 f.).

Der Kläger kritisierte, dass sich die Vorinstanz nicht mit dem Zielerreichungsgrad direkt und im erforderlichen Detail auseinandergesetzt habe. Sie halte nur pauschal fest, dass der Arbeitsvertrag Spielraum bei der Lohngestaltung anhand der Mitarbeiterbeurteilung einräume. Der Kläger verwies dabei auf Urk. 54, aus welcher sich diesbezüglich jedoch nichts entnehmen lässt, da es sich dabei um eine Vorladung handelt (Urk. 226 S. 63; gemeint ist offensichtlich Urk. 2/54). Entgegen der Auffassung des Klägers (Urk. 226 S. 64) geht es in erster Linie darum, dass er die Mitarbeiterbeurteilung vorbehaltlos unterzeichnete. Zu diesem Umstand nimmt der Kläger jedoch nicht konkret Stellung. Auch wenn er zu jenem Zeitpunkt bereits krank war, machte er nicht - mit Verweis auf einschlägige Aktenstellen - geltend, dass er urteils- oder handlungsunfähig gewesen sei, den Inhalt der Mitarbeiterbeurteilung nicht verstanden oder diese später (bis zur Klageeinleitung) beanstandet habe (Urk. 226 S. 64). Dass die Vorinstanz unter diesen Umständen von einem zulässigen Einverständnis des Klägers bezüglich der Mitarbeiterbeurteilung und damit auch der

Lohnfestsetzung im fraglichen Jahr ausging (Urk. 227 S. 30), kann daher nicht beanstandet werden. Auf die Rüge des Klägers, wonach die Vorinstanz die Herstellung des Zusammenhangs bzw. die Herleitung des für die Berechnung der variablen Entschädigung relevanten persönlichen Zielerreichungsgrades aus dem Mitarbeiterbeurteilungsblatt unter Berücksichtigung der Ergebnisse der anderen Mitarbeiter komplett versäumt habe, ist nicht weiter einzugehen, da nicht ersichtlich ist, wo der Kläger vor erster Instanz einen Vergleich mit den andern Mitarbeitern forderte und was dies konkret gebracht hätte. Wie bereits erwähnt, sind die Parteien im Berufungsverfahren gehalten, auf die genauen Aktenstellen im vorinstanzlichen Verfahren zu verweisen, wo sie die entsprechende Behauptung erhoben haben, andernfalls von einem unzulässigen Novum auszugehen ist. Der Vergleich mit den Bewertungen des Klägers in den Vorjahren (Urk. 226 S. 65) erscheint nicht überzeugend, da es sich bei den Urk. 5/61 und 5/62 nicht um mit Urk. 5/89 vergleichbare, identische formelle Mitarbeiterbeurteilungen handelt. Auf die Ausführungen bezüglich des Mobbing durch D._____ ist nicht weiter einzugehen, da dieses nicht erstellt ist. Es kann hierzu auf die zu diesem Thema bereits gemachten Ausführungen verwiesen werden. Zudem erscheint es nicht aussergewöhnlich, dass ein neuer Vorgesetzter/neue Vorgesetzte die Leistungen eines Mitarbeiters allenfalls anders beurteilt als der Vorgänger. Kritik an der Arbeitsleistung ist - wie schon erwähnt - nicht mit Mobbing gleichzusetzen. Der Kläger monierte, dass die Aussage seines ehemaligen Vorgesetzten, J._____, welcher der Ansicht gewesen sei, dass die Leistung des Klägers im Jahre 2014 mit der allerhöchsten Bewertung hätte benotet werden müssen, nicht berücksichtigt worden sei (Urk. 226 S. 65). Diese Aussage ist insoweit zu relativieren, als J._____ erklärte, dass der Kläger ein sehr guter Verkäufer (Bereich "sales") gewesen sei, im Bereich "internal contribution" dagegen nichts gemacht habe, was selten sei. Darunter verstehe er, dass eine spezifische Rolle im Management oder in der Entwicklung der jeweiligen Geschäftsbereiche eingenommen werde. Die Ziele für "internal contribution" habe der Kläger nicht erfüllt. Das sei ein Problem mit dem Kläger gewesen. Zudem habe es Schwierigkeiten für den Aufbau einer guten Beziehung im Büro gegeben. Aber man habe das beim Kläger akzeptiert, da er ein sehr guter Verkäufer gewesen sei. Man habe dann gesagt, wenn der Kläger diesen Bereich gut und gerne mache, würden sie versuchen, dass er damit am meisten (zum Unternehmenserfolg)

beitragen könne. Er, J._____, habe bei der Leistungsbeurteilung sein Kreuz bei den zwei Plus gesetzt, um die ausgezeichnete Arbeit des Klägers in diesem Bereich anzuerkennen. Bei "Delivery" habe er das Kreuz nur bei dem einzelnen Plus gesetzt, da die Leistung in diesem Bereich wie erwartet ausgefallen sei. Beim Bereich "contribution" habe er sein Kreuz beim Minus gesetzt, um den Kläger zu warnen, dass seine internen Beziehungen und sein Stil nicht gut gewesen seien und dies auch habe berücksichtigt werden müssen (Prot. I S. 96 ff.). Es verhält sich demgemäss keineswegs so, dass J._____ den Kläger bzw. dessen Leistungen uneingeschränkt als sehr gut einstufte, entgegen der Selbsteinschätzung des Klägers. J._____ differenzierte bezüglich der Bewertung der Leistungen des Klägers zwischen den drei zu beurteilenden Bereichen. Es ist daher an dieser Stelle nochmals darauf hinzuweisen, dass offenbar eine gewisse Differenz zwischen Fremd- und Eigenwahrnehmung der Leistungen des Klägers besteht. Offensichtlich war der Kläger bei der Beurteilung seiner Leistungen insbesondere auf den Bereich "Sales" fokussiert, in dem er anerkanntermassen sehr gute Leistungen erbrachte, und vernachlässigte die anderen Betätigungsfelder, weshalb die Gesamtbeurteilung nicht mit der Einschätzung des Klägers übereinstimmt. Die Vorinstanz legte ausführlich dar, weshalb sie davon absah, den individuellen Zielerreichungsgrad zu überprüfen.

Das Recht auf Beweis, welches der Kläger als verletzt erachtet, besteht nur insoweit, als es sich um notwendige Beweismittel zwecks Feststellung des geltend gemachten Sachverhalts handelt. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte, bedarf es in diesem Zusammenhang keiner weiteren Beweise. Der Sachverhalt lässt sich aufgrund der vorhandenen Beweismittel erstellen, wie die Vorinstanz sinngemäss zutreffend festhielt (Urk. 227 S. 29 f.; Urk. 75 S. 10 f.). Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist nicht ersichtlich und wurde nicht konkret dargelegt. Der Kläger unterliess es auch darzulegen, inwiefern diese Beweismittel (Urk. 226 S. 63) konkret relevant gewesen wären.

bb) Ungeachtet der Zulässigkeit der Lohnkürzung erachtete der Kläger deren Berechnung und den im Jahre 2015 vorgenommenen Abzug von Fr. 9'992.– wegen angeblich zu viel ausbezahltem variablem Lohn für 2014 als ungerechtfertigt (Urk. 2 103, 153; Urk. 5/90).

Die Vorinstanz erwog dazu Folgendes (Urk. 227 S. 30-36):

"6.4.3.1. Der Kläger stützt sich auf die Annahme, er hätte Anspruch auf eine Einstufung in der höchsten Bewertungsstufe (125%) gehabt und der EBITA der Gruppe habe 100% erreicht. Nach Edition der Jahresrechnung 2014 der Gruppe (Urk. 92, USB-Stick = Urk. 5/4) geht der Kläger von einem EBITA der Gruppe von 122% aus (Plädoyer Kläger 31-35). Die von der Beklagten vorgenommene Berechnung basierend auf einem EBITA von 33,78% bzw. die Verrechnung des zu viel ausbezahlten Betrages von Fr. 9'992.– mit den späteren Lohnzahlungen ist (zumindest) rechnerisch korrekt (vgl. KA 169-170) und deckt sich im Vorgehen mit der Berechnung des Klägers (entgegen dessen Bestreitung, KR 423). Die Behauptung der Beklagten (KA 177), mit dem Kläger sei die Verrechnung des zu viel bezahlten variablen Lohnes 2014 mit der Salärzahlung März 2015 und der Endabrechnung Bonus 2015 vereinbart worden, wurde klägerseits sinngemäss bestritten (KR 430), desgleichen – wie erwähnt – ein EBITA der Gruppe von 33,78% (KR 423). Beweispflichtig ist die Beklagte, die sich hierzu auf eine eigene Aufstellung (Urk. 27/10) und auf die Zeugen H._____, D._____ sowie G._____ (evtl. Parteibefragung, vgl. Art. 159 ZPO) beruft (KA 169, 177). Der Kläger beantragt die Edition verschiedener Belege bei der Beklagten (KR 423), von denen aber lediglich die Jahresrechnung 2014 der Gruppe relevant und daher abzunehmen ist.

6.4.3.2. Die Aufstellung der Beklagten (Urk. 27/10) enthält die Angabe eines EBITA der Gruppe von 33,78% und den im Assessment erhaltenen Zielerreichungsgrad des Klägers von 90%; letzterer ist unbestritten. Der Beleg ist weder unterzeichnet noch ist sein Verfasser erkennbar. Allerdings gab die Zeugin G._____ auf Vorhalt des Belegs an, sie vermute die Aufstellung sei von ihr verfasst worden, wobei sie sich auf die Zahlen gestützt habe, die sie vom HR für die Daten des Assessments und von der Finanzabteilung für die Daten über den EBITA erhalten habe. Im Übrigen konnten das Organ H._____ und die Zeuginnen G._____ und D._____ dazu keine Angaben machen (Prot. S. 106, S. 140, S. 215); die Zeugin G._____ schloss aber einen EBITA von 33,78% auf Befragen nicht aus, da es sich um ein schlechtes Jahr gehandelt habe (Prot. S. 143). Allerdings hatte sie keine eigene Kenntnis vom EBITA, sondern übernahm lediglich den ihr von der Finanzabteilung kommunizierten Wert.

Ihrer Aussage kommt daher keine weitergehende Beweiskraft zu. In der Jahresrechnung der Gruppe (Urk. 92, USB-Stick, S. 14 = Urk. 5/4) werden ein Bruttoertrag von TEUR 10'827 und ein Nettoertrag von TEUR 461 ausgewiesen, einschliesslich einer Aufwandposition 'Amortisation goodwill' von TEUR 2'183. Das zu Beginn des Jahres kommunizierte individuelle Budgetziel betrug beim Kläger für das Jahr 2014 Fr. 77'265.– (Urk. 5/90). Aus dem vom Kläger der Zeugin D._____ (Prot. S. 151) vorgehaltenen Beleg, E-Mail der Vorgesetzten D._____ vom 10. November 2014, ergibt sich ein budgetierter EBITA der Gruppe von TEUR 2'171, basierend auf einem Bruttoertrag von TEUR 24'367 und Aufwendungen von insgesamt TEUR 22'197, wobei der Amortisationsaufwand nicht speziell aufgeführt wird. Ferner enthält diese E-Mail Angaben zum budgetierten 'PIE Target' von TEUR 3'655 bzw. zum budgetierten PIE Zielerreichungsgrad von 59%. Aufgrund der Schätzungen für das Jahr 2014 ("LE-min, LE-max; Latest Estimate) ging D._____ zu diesem Zeitpunkt von einer Zielerreichung von 20-31% aus, unter Hinweis auf ein Budgetziel von EUR 3,6 Mio. (entsprechend dem in der Aufstellung genannten 'PIE Target' von TEUR 3'655), weshalb für November und Dezember 2014 kein Vorschuss mehr ausbezahlt werde (vgl. Urk. 5/79). Alle diese Zahlenangaben sind unbestritten.

6.4.3.3. Wie erwähnt ist die Berechnung der Beklagten zutreffend, wenn ausgehend von einem individuellen Budget des Klägers von Fr. 77'265.– und von dessen Assessment von 90% der Zielerreichungsgrad des Gruppen-EBITA 33,78% betrug (vgl. Urk. 28/10: $77'265 \times 0,9 \times 0,3378 = 23'490.10$ abzüglich 33'482 geleistete Vorschusszahlungen = 9'991.89). Die Beklagte erklärt allerdings nicht, worauf sich der Zielerreichungsgrad des Gruppen-EBITA von 33,78% stützt. Massgebend für die Berechnung der variablen Vergütung ist der Arbeitsvertrag des Klägers bzw. dessen Addendum (Urk. 5/54). Danach bemisst sich die variable Vergütung nach der individuellen Performance des Arbeitnehmers und nach dem Zielerreichungsgrad des Gruppen-EBITA(M) bzw. nach dem Wert, der sich aus der Multiplikation des individuellen Budgets mit diesen beiden Werten ergibt (Urk. 5/54 S. 2 unten und S. 3 oben). Ausgewiesen und unbestritten sind die individuelle Performance gemäss Assessment von 90% (Urk. 28/10) und das individuelle Budgetziel von Fr. 77'265.– (Urk. 5/90). Verwirrung mögen die unterschiedlichen Begriffe stiften. Im Addendum zum Arbeitsvertrag ist von EBITAM die Rede und in der E-Mail der Vorgesetzten

D._____ von EBITA, daneben gibt es auch den Begriff EBITDA. EBITA bedeutet 'Earnings Before Interest, Taxes and Amortization' und meint den Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen auf immateriellen Vermögenswerten, also ohne Berücksichtigung von Abschreibungen auf Firmenwerten. EBITDA dagegen bedeutet 'Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization', mithin EBITA zusätzlich Abschreibungen auf Sachanlagen. Beiden Begriffen gemein ist daher, dass zum Finanzergebnis Abschreibungen auf immateriellen Vermögensgegenständen (Goodwill, Patente etc.) hinzuaddiert werden (vgl. Wikipedia, zu den betreffenden Stichwörtern). Für den Begriff EBITAM findet sich keine Begriffsdefinition, auch nicht auf Englisch, lediglich für EBITDAM ('adjusted EBITDA margin means adjusted EBITDA divided by the revenue in the period' vgl.

<https://www.lawinsider.com/dictionary/adjusted-ebitam>). Wie es sich damit verhält, kann offen bleiben, denn die Parteien leiten aus den unterschiedlichen Begriffen nichts zu Ihren Gunsten oder zu Ungunsten der Gegenpartei ab. So oder anders ist der im Jahresbericht für 'Amortisation goodwill' aufgeführte Betrag als Abschreibung auf immateriellen Vermögenswerten zu verstehen und daher zum Nettogewinn zu addieren. Der erreichte Gruppen-EBITA 2014 betrug daher TEUR 2'644 (Urk. 92, USB-Stick = Urk. 5/4, Net Margin 461 + Amortisation goodwill 2'183 = 2'644). Demgegenüber war gemäss der erwähnten E-Mail der Vorgesetzten D._____ für das Jahr 2014 ein EBITA von TEUR 2'171 budgetiert (Urk. 5/79). Der Zielerreichungsgrad des Gruppen-EBITA(M) (Urk. 5/54 S. 2 unten: 'Group EBITAM target achievement') betrug somit 121,79% ($100:2'171 \times 2'644 = 121,79$).

6.4.3.4. Dass sich die variable Vergütung so berechnet, wie vorstehend beschrieben, war im Rahmen des Schriftenwechsels der Parteien nicht strittig, berief sich doch auch die Beklagte auf diese Berechnungsart (KA 170). Erst in der zweiten schriftlichen Duplik (dort Rz 16) und damit nach Aktenschluss (worauf der Kläger zurecht hinweist, Schlussvortrag Urk. 222, Rz 19) berief sich die Beklagte auf das in der mehrfach zitierten E-Mail (Urk. 5/79) aufgeführte 'PIE Target' von TEUR 3'655, wobei sie auch hier eine Erklärung bzw. Begründung für einen Zielerreichungsgrad des Gruppen-EBITA(M) von 33,78% schuldig blieb. Die Berufung auf ein 'PIE Target' ist durch nichts belegt und widerspricht sowohl dem Addendum (Urk. 5/54) wie dem Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 18. Februar 2014 (Urk. 5/90), worin 'PIE'

ausdrücklich mit der variablen Vergütung ('variable remuneration') gleichgesetzt wird; gleiches ergibt sich aus dem von der Beklagten eingereichten Beleg (Urk. 28/10: 'PIE 2014 Budget = Fr. 77'265.-'). Demnach ist auf den anerkannten bzw. nicht bestrittenen budgetierten Gruppen-EBITA(M) von TEUR 2'171 (Urk. 5/79) abzustellen, was zum erwähnten Zielerreichungsgrad von 121,79% führt.

6.4.4. Berechnet man die variable Vergütung ('PIE') anhand der vertraglichen Bestimmung, wie vorgängig ausgeführt, ergäbe es eine solche von Fr. 84'690.95 (Fr. 77'265 x 90% x 121,79% = Fr. 84'690.95). Ausbezahlt wurden dem Kläger Fr. 33'482.- abzüglich die im Folgejahr verrechneten Abzüge von zweimal Fr. 4'996.- (Urk. 28/10), somit bloss Fr. 23'490.-. Dem Kläger stünden daher noch Fr. 61'200.95 zu. Hinfällig würde damit auch die Verrechnung des angeblich zu viel geleisteten Vorschusses für den variablen Lohn mit den späteren Lohnbetreffnissen im Folgejahr (2015) bzw. eine damit verbundene Vereinbarung. Es versteht sich von selbst, dass eine solche Vereinbarung bzw. eine Verrechnung voraussetzt, dass tatsächlich zu viel variabler Lohn ausbezahlt wurde, was aufgrund der oben stehenden Rechnung gerade nicht der Fall war. Die Zeugin G. _____ bestätigte denn auch, dass jeweils Ende Jahr, nach Berechnung des tatsächlichen Bonus, eine Nachzahlung oder eine Rückforderung erfolgte (Prot. S. 139 f.).

6.4.5. In prozessualer Hinsicht fragt sich allerdings, ob die Erhöhung des Klagebetrages von (mindestens) Fr. 73'091.- gemäss ursprünglichem Rechtsbegehren auf Fr. 94'133.60 im Rahmen der Hauptverhandlung unter Hinweis auf die von der Beklagten nachträglich eingereichte Jahresrechnung 2014 der Gruppe (Urk. 92, USB-Stick = Urk. 5/4) zulässig war (Plädoyer Kläger 31-35; ebenso zweite schriftliche Replik Rz 78 und Schlussvortrag, Urk. 222 Rz 19 ff.). Nach Art. 230 ZPO ist eine Klageänderung in der Hauptverhandlung nur noch zulässig, wenn die Voraussetzungen nach Artikel 227 Abs. 1 ZPO gegeben sind und sie auf neuen Tatsachen oder Beweismitteln beruht. Nach Art. 229 Abs. 1 ZPO werden in der Hauptverhandlung neue Tatsachen und Beweismittel nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und erst nach Abschluss des Schriftenwechsels oder nach der letzten Instruktionsverhandlung entstanden sind (echte Noven) oder bereits vor Abschluss des Schriftenwechsels oder vor der letzten Instruktionsverhandlung vorhan-

den waren, aber trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorher vorgebracht werden konnten (unechte Noven), es sei denn, es habe weder ein zweiter Schriftenwechsel noch eine Instruktionsverhandlung stattgefunden. Die Klageerhöhung (von Fr. 73'091.– auf Fr. 94'133.60) erreicht den dem Kläger zustehenden Anspruch (Fr. 61'200.95) nicht; insoweit ist die Klageerhöhung unerheblich. Anders verhält es sich mit der Berufung auf den Gruppen-EBITA bzw. mit der Bezeichnung der Beweismittel. Alle Belege, die zur Ermittlung des massgebenden Anspruchs auf den variablen Lohn 2014 erforderlich waren, lagen dem Kläger bereits bei Klageanhebung vor und wurden sogar von ihm selbst eingereicht; er bezog sich im ersten Schriftenwechsel unzählige Male darauf (z.B. KB 103). Die vertragliche Anspruchsgrundlage ergab sich aus dem Addendum zum Arbeitsvertrag (Urk. 5/54), der individuelle Zielerreichungsgrad des Klägers aus der Mitarbeiterbeurteilung (Urk. 5/89), der budgetierte EBITA der Gruppe aus der E-Mail der Vorgesetzten D. _____ (Urk. 5/79) und das individuelle Budgetziel von Fr. 77'265.– (Urk. 5/90). Diese Zahlen finden sich auch in dem von der Beklagten eingereichten Beleg (Urk. 27/10). Der EBITA der Gruppe konnte sodann ohne weiteres der Jahresrechnung 2014 entnommen werden, die der Kläger zusammen mit der Klage einreichte (Urk. 5/4); die von ihm verlangte Edition der Jahresrechnung durch die Beklagte war zur Kenntnisnahme des Gruppen-EBITA und damit zur Berechnung der variablen Vergütung überhaupt nicht erforderlich. Der Kläger nahm denn auch eine Berechnung seines Anspruchs vor (KB 103); eine Berechnung, die mit dem Vorgehen wie oben umschrieben identisch war, allerdings basierend auf einem ihm angeblich zustehenden individuellen Zielerreichungsgrad von 125% (statt 90%) und auf der Annahme, der Gruppen-EBITA betrage 100% (statt 121,79%). Der Gruppen-EBITA lag aber, wie erwähnt, dem Kläger bereits bei Klageeinreichung vor, desgleichen der budgetierte EBITA. Wenn der Kläger sich gleichwohl wiederholt auf die von der Beklagten editierte Jahresrechnung 2014 beruft, schadet ihm dies insofern nicht, als er lediglich eine andere Aktorenstelle zitiert, die sich auf dasselbe, bereits eingereichte Aktenstück bezieht (Urk. 92, USB-Stick = Urk. 5/4). Hingegen behauptet der Kläger im Schriftenwechsel und damit vor Aktenschluss einen Zielerreichungsgrad der Gruppe von lediglich 100% gegenüber dem von der Beklagten behaupteten Wert von 33,78%; erst in der Hauptverhandlung und damit nach Aktenschluss beruft er sich – angeblich aufgrund der neu eingereichten Jahresrechnung – auf den (korrek-

ten) Wert von 122% (recte: 121,79%). Mit diesem Vorbringen ist er aber verspätet (Art. 229 Abs. 1 ZPO) und nicht mehr zu hören. Vielmehr ist auf den insoweit rechtzeitig behaupteten und zumindest in diesem Umfang nachgewiesenen Wert von 100% abzustellen. Demnach ist die massgebliche Berechnung wie folgt vorzunehmen: individuelles Budgetziel von Fr. 77'265.– mal individueller Zielerreichungsgrad von 90% mal Zielerreichungsgrad der Gruppe von 100% = Fr. 69'538.50. Ausbezahlt wurden dem Kläger Fr. 33'482.– abzüglich die im Folgejahr verrechneten Abzüge von zweimal Fr. 4'996.– (Urk. 28/10), somit bloss Fr. 23'490.–. Dem Kläger stehen daher noch Fr. 46'048.50 (zufolge Verfalltagsgeschäft nach Art. 102 Abs. 2 OR zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. April 2015) zu."

cc) Der Kläger unterlässt es in seiner Berufungsbegründung praktisch gänzlich, sich mit diesen detaillierten Erwägungen der Vorinstanz argumentativ auseinanderzusetzen. Er rügt lediglich pauschal, dass die Vorinstanz keine Beweise über die zur Bestimmung der klägerische Forderung notwendigen Parameter abgenommen habe. Der Kläger präziserte dabei nicht, welche von ihm angebotenen Beweismittel im Zusammenhang mit den entsprechenden Tatsachen nicht erhoben worden seien (Urk. 226 S. 67), und welche nach seiner Meinung nachträglich noch zu erheben wären. Er wiederholte lediglich die schon vor Vorinstanz erhobenen Rechtsbegehren (Urk. 226 S. 3 f.), was jedoch den Anforderungen an eine ausreichende Substantiierung nicht genügt. Er unterliess es, diese Beweisanträge im Berufungsverfahren im Zusammenhang mit den entsprechenden Rügen zu wiederholen (Urk. 226 S. 66-69). Wie erwähnt, sind die Parteien grundsätzlich gehalten, erstinstanzlich gestellte Beweisanträge, denen nicht entsprochen wurde, vor der zweiten Instanz zu wiederholen (BGer 4A_496/2016 vom 08.12.2016, E. 2.2.2; 4A_258/2015 vom 21.10.2015, E. 2.4.2; 5A_660/2014 vom 17.06.2015, E. 4.2). Es kann aus praktischen Gründen vom Berufungsgericht nicht verlangt werden, dass es die – oft umfangreichen – erstinstanzlichen Akten nach erstinstanzlich erhobenen, vor zweiter Instanz jedoch nicht erneuerten Beweisanträgen durchforscht.

Die Vorinstanz verkannte in keiner Weise, dass man für die Berechnung der Realisierungsrate den budgetierten EBITA benötigte (Urk. 227 S. 33). Sie folgte auch dem Editionsbegehren des Klägers bezüglich der Jahresrechnung der Gruppe für

2014, wie dies der Kläger selbst anerkannte (Urk. 226 S. 66). Eine Widersprüchlichkeit der Vorinstanz ist nicht ersichtlich, da der Kläger die Jahresrechnung einerseits selbst mit der Klagebegründung schon einreichte (Urk. 5/4; Urk. 227 S. 35), in derselben Rechtsschrift jedoch zusätzlich noch deren Edition durch die Beklagte verlangte (Urk. 226 S. 3, 48), weshalb die Vorinstanz die Beklagte in der Beweisverfügung vom 7. Mai 2019 auch noch zu deren Edition verpflichtete (Urk. 75 S. 32). Die Vorinstanz hat sich sowohl mit der individuellen Zielerreichung als auch mit dem quantitativen Faktor des Gruppen-EBITA einlässlich auseinandergesetzt und bezüglich der Vereinbarung der Parteien über die Verrechnung zu viel bezahlten variablen Lohnes 2014 von Fr. 9'992.-- mit Salärzahlung März 2015 und mit Endabrechnung Bonus 2015 sowie dem EBITA der Gruppe 2014 von 33,7% Beweis erhoben (vgl. Urk. 75 S. 31 f.) und ein Beweisverfahren durchgeführt, dessen Ergebnis sie in den oben wiedergegebenen Ausführungen auch einlässlich würdigte. Sie hatte zudem begründet, weshalb keine weiteren Beweisabnahmen erforderlich seien, da der Kläger u.a. aufgrund der sich in den Akten befindlichen Unterlagen in der Lage gewesen sei, eine Berechnung seines Anspruchs vorzunehmen (Urk. 226 S. 35). Die vorinstanzlichen Erwägungen sind überzeugend und nachvollziehbar, weshalb ihnen vollumfänglich zu folgen ist.

Insgesamt setzt sich der Kläger nicht in genügender Weise bzw. praktisch kaum mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinander, weshalb seine Vorbringen den Anforderungen an eine genügende Berufungsbegründung nicht genügen. Es ist daher auf diese nicht weiter einzugehen. Der vorinstanzlichen Schlussfolgerung, wonach dem Kläger noch Fr. 46'048. 50 zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. April 2015 zuzusprechen sind, ist zu folgen. Dieser Umstand wäre somit bei der Prüfung der Ausgewogenheit der Aufhebungsvereinbarung der Parteien zugunsten des Klägers zu würdigen. Auch der Kläger brachte jedoch nicht vor, dass allein dieser Punkt die Vereinbarung insgesamt als unausgewogen erscheinen lasse. Er sah die Unausgewogenheit - wie vorne ausgeführt - in einem viel breiteren Kontext bezüglich mehrerer und auch gewichtiger Faktoren, wie z.B. des Überstunden- und Überzeitguthabens.

d) In der Aufhebungsvereinbarung verzichtete der Kläger nach seiner Auffassung auch auf eine Abgeltung eines allfälligen Überstunden- und Überzeitguthabens

(Urk. 2 S. 67 ff.). Dessen Höhe bezifferte der Kläger in seinem Rechtsbegehren Ziffer 8 auf (mindestens) Fr. 422'830.– bzw. nach durchgeführtem Beweisergebnis auf Fr. 799'721.45 und später auf Fr. 848'069.62. Die Beklagte bestreitet sowohl ein Überstunden- als auch ein Überzeitguthaben (Urk. 227 S. 37).

aa) Vorab erörterte die Vorinstanz die rechtlichen Voraussetzungen für einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung von Überstunden- und Überzeitguthaben (Urk. 227 S. 37 f.), welchen Ausführungen vollumfänglich zu folgen ist. Die Vorinstanz hielt insbesondere fest, dass dieser Anspruch den Nachweis von der Erbringung der Überstunden, deren Notwendigkeit oder Anordnung seitens des Arbeitgebers sowie von der Information des Arbeitgebers über die Überstunden bzw. der Kenntnisnahme oder des Kennenmüssens oder von der Genehmigung der Überstunden durch den Arbeitgeber erfordere. Dieser Nachweis sei grundsätzlich durch den Arbeitnehmer zu erbringen, wobei hiefür das volle Beweismass gelte. Unterlasse es der Arbeitgeber, die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung vorzunehmen (Art. 73 Abs. 1 lit. c ArGV 1), reduziere sich das Beweismass auf den Nachweis der überwiegenden Wahrscheinlichkeit der behaupteten Überstunden bzw. Überzeit. In Fällen rechtsmissbräuchlichen Verhaltens des Arbeitgebers könne es zu einer Beweislastumkehr kommen, beispielsweise bei mutwilliger Unterdrückung oder Zerstörung von Beweismitteln zur Feststellung der geleisteten Arbeitsstunden durch den Arbeitgeber. Die blosse Säumnis bei der Erfassung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit durch den Arbeitgeber begründe für sich allein noch keinen Rechtsmissbrauch und führe nicht zu einer Beweislastumkehr (BGer 4A_428/2019 vom 16. Juni 2020 E. 5.1.2.; BGer 4A_403/2018 vom 11. März 2019 E. 4.3.1.; BGer 4A_42/2011 vom 15. Juli 2011 E. 5.2.; BGer 4C.307/2006 vom 26. März 2007 E. 3.1.). Eine fehlende Arbeitszeiterfassung ändere auch nichts an der Beweislast und am Regelbeweismass, ob die Leistung von Überstunden oder Überzeit notwendig oder angeordnet gewesen sei, ob der Arbeitgeber darüber informiert worden sei oder davon Kenntnis erlangt habe bzw. den Umstand hätte kennen müssen oder ob er sie genehmigt habe (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 321c N 10 S. 226). Sei es dem Arbeitnehmer nicht möglich, die genaue Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden festzustellen, könne der Richter in analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR den Prozentsatz schätzen (vgl. statt vieler BGer 4A_285/2019 vom 18. November 2019

E. 6.2.3.; Urk. 227 S. 38). Im Beweisbeschluss vom 7. Mai 2019 auferlegte die Vorinstanz dem Kläger dementsprechend den Hauptbeweis für die geltend gemachten Überstunden in den Jahren 2010-2015 (Urk. 75 S. 32-38) sowie dafür, dass die vertragliche Arbeitszeit 8 Stunden betragen habe (Urk. 75 S. 39 f.) und dass die Notwendigkeit bzw. Anordnung oder Genehmigung der Überstunden und Überzeit durch die Beklagte erfolgt sei (Urk. 75 S. 41).

bb) Der Kläger behauptete, durchschnittlich 60-70 Stunden pro Woche gearbeitet zu haben; es sei nie eine Option gewesen, dass er 40 Stunden arbeite (Prot. I S. 54 ff., 246 und 255). Unstreitig fehlte es an einer eigentlichen Arbeitszeiterfassung sowohl seitens des Klägers als auch der Beklagten (Urk. 227 S. 38).

Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass die von der Beklagten angerufenen Zeugen bzw. Organe der Beklagten eine Information seitens des Klägers über die effektive Arbeitszeit bzw. deren Kenntnis seitens der Vorgesetzten des Klägers oder eine Genehmigung der geleisteten Überstunden oder Überzeit verneint hätten (Urk. 227 S. 39 f.). Der Kläger rügte, diese Feststellung der Vorinstanz sei vollkommen irrelevant. Es sei offensichtlich, dass sich keine Person mehr an genaue Arbeitszeiten eines Mitarbeiters erinnern könne, wenn diese Arbeitszeiten nicht erfasst worden seien. Man könne von Vorgesetzten nach mehr als fünf Jahren nicht verlangen, dass sie sich an die effektiven Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter erinnern könnten (Urk. 226 S. 79). Der Kläger kritisierte, dass die Vorinstanz deshalb viel zu hohe Anforderungen an die Kenntnis einer Arbeitgeberin über die geleisteten Arbeitsstunden ihrer Arbeitnehmer stelle (Urk. 226 S. 71). Selbst wenn nicht von einer Beweislastumkehr auszugehen sei, müsse doch zumindest für die Kenntnis der Beklagten über die Überstunden und Überzeit eine Beweiserleichterung greifen (Urk. 226 S. 73 f.). Dies gelte besonders im vorliegenden Fall, in dem die Beklagte - erstelltermassen - ein System aufgebaut habe, in welchem jeder gewusst habe, dass zur Zielerreichung Arbeitswochen von 50 bis 60 Stunden hätten geleistet werden müssen (Urk. 226 S. 36 ff.). Die massgebliche Pflichtverletzung, die Nichtführung einer Arbeitszeiterfassung, sei damit integraler Bestandteil dieses Systems, weshalb logischerweise auch für die Frage der Kenntnis der Vorgesetzten eine Beweislasterleichterung in der Form einer Beweismassreduktion anzunehmen sei (Urk. 226 S. 74).

Dieser Auffassung kann nicht beigespflichtet werden. Wie bereits erwähnt, ändert eine fehlende Arbeitszeiterfassung grundsätzlich nichts an der Verteilung der Beweislast und am Regelbeweismass.

Der als Partei befragte J._____ erklärte, dass es schwierig sei, etwas über die vom Kläger geleisteten Arbeitsstunden zu sagen, da sich jeder Consultant selbst habe organisieren können. Ob der Kläger seine Vorgesetzten über seine Arbeitszeiten informiert habe, wusste J._____ nicht. Die meisten Leute würden von zu Hause aus oder in den Hotels oder während Reisen arbeiten. Generell könne gesagt werden, dass ein Consultant alle zwei Wochen einmal im Büro sei. In seinem Vertrag sei keine feste Stundenzahl vereinbart worden. Er könne lediglich sagen, dass es sich beim Kläger um eine hart arbeitende Person gehandelt habe. Es habe jedoch Leute gegeben, die noch mehr gearbeitet hätten, aber auch solche, die weniger gemacht hätten. Er denke, dass der Kläger einen ähnlichen Aufwand wie er selbst betrieben habe, von morgens 8.00 oder 8.30 Uhr bis 18.00 oder 19.00 Uhr, allenfalls auch danach noch. Wieviel Zeit investiert werden müsse, könne er nur raten. Wenn er das mit dem Gesagten vergleiche, wären 50 bis 60 Stunden nötig. Manchmal habe es aber auch kürzere Wochen gegeben. Während der Sommerzeit gebe es wenige Trainings und lediglich ein oder zwei Kundentreffen pro Tag. Es gebe sehr grosse Unterschiede (Prot. I S. 91 f.). Der ebenfalls als Partei befragte H._____ erklärte, dass er zum Stundenaufwand des Klägers nichts sagen könne. Die Arbeitszeiten seien nicht erfasst, die Stunden nicht gezählt worden. Manchmal würden Consultants an einem Tag sehr viel arbeiten und dann könnten sie in den nächsten Tagen kompensieren. Nach seinem Wissen habe der Kläger weder mehr noch weniger als andere Leute gearbeitet, die hohe Leistungen erbracht hätten (Prot. I S. 107 f.). Der als Partei befragte K._____ meinte, dass er keine Kenntnis von den effektiven Arbeitszeiten des Klägers gehabt habe. Auf die Frage, ob er wisse, ob der Kläger zur Leistung von Überstunden verpflichtet worden sei, meinte er, dass sie nie jemanden bitten würden, Überstunden zu leisten, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen (Prot. I S. 113). Der Zeuge F._____ erklärte, keine Kenntnis von den effektiven Arbeitszeiten des Klägers in den Jahren 2010-2015 zu haben. Er wisse nicht, ob der Kläger seine Vorgesetzten über seine Arbeitszeiten informiert habe. Es gebe Phasen, in denen man mehr arbeite. Sie seien auch viel auf Reisen. In den weniger intensiven Phasen könne man das

dann wieder ausgleichen. Auf die Frage, wieviel Zeit man durchschnittlich benötige, um die erforderlichen Leistungen in dieser Funktion zu erbringen, meinte der Zeuge, dass es Wochen gebe, in denen es 60 Stunden seien, und andere, in denen es nur 30 Stunden seien. Es sei schwierig, einen Durchschnitt anzugeben (Prot. I S. 121 f.). Die Zeugin G. _____ gab zu Protokoll, dass sie keine Kenntnis von den effektiven Arbeitszeiten des Klägers in den Jahren 2010-2015 habe. Ob der Kläger seine Vorgesetzten oder das HR über seine Arbeitszeiten informiert hatte, wusste sie nicht. Auch konnte sie keine Auskunft darüber geben, ob der Kläger Mehrarbeit oder Überstunden leisten müssen (Prot. I S. 141). Der als Partei befragte L. _____ erklärte, dass die Arbeitszeiten nie ein Thema gewesen seien; sie hätten auch mehr Ferien gehabt. Sie seien an der Zielvereinbarung gemessen worden. Er wisse nicht, ob der Kläger seine Vorgesetzten über seine Arbeitszeiten informieren müssen. Es habe auch immer Zeiten gegeben, in welchen man selbst kompensieren könne (Prot. I S. 183 f.). Der Zeuge I. _____ konnte keine konkreten Aussagen zu den Arbeitszeiten des Klägers machen. Er selbst habe 50 bis 60 Stunden pro Woche aufgewendet (Prot. I S. 200 f.). Die als Zeugin einvernommene D. _____ erklärte, dass sie keine Kenntnis von der effektiven Arbeitszeit des Klägers gehabt habe. Sie wisse nicht, ob der Kläger seine Vorgesetzten über seine Arbeitszeiten informiert habe. Anhand von E. _____ habe man wissen können, wer wo gewesen sei. Man habe niemanden informieren müssen. Sie selbst habe ungefähr 60 Stunden gearbeitet. Die meisten hätten soviel gearbeitet. Es habe intensivere und weniger intensive Wochen gegeben. Eine Durchschnittswoche sei ca. 60 Stunden gewesen. Sie hätte aber auch weniger arbeiten können (Prot. I S. 216 f.). M. _____ beantwortete im Einverständnis mit den Parteien die ihm gestellten Fragen (Urk. 137) schriftlich (Urk. 144). Er erklärte, dass es der Beklagten bekannt gewesen sei, dass die von ihr gesetzten Ziele im Rahmen eines 8-Stunden-Tages nicht erreichbar gewesen seien. Realistischerweise habe ein Consultant dazu mehr als 40 Stunden pro Woche benötigt. Er habe dazu über 60 Stunden gebraucht (Urk. 147).

Keine dieser befragten Personen konnte bestätigen, dass der Kläger die Beklagte über seine Arbeitszeiten informiert habe. Auch konnten diese Personen keine konkreten Angaben zu den vom Kläger geleisteten Arbeitsstunden machen. Einzelne erklärten zwar, dass ein Consultant teilweise um die 60 Stunden pro Woche habe ar-

beiten müssen, und vermuteten, dass der Kläger möglicherweise auch so viel gearbeitet habe. Allerdings wurde auch fast immer ausgeführt, dass nicht alle Arbeitswochen gleich intensiv gewesen seien und man auch habe kompensieren können. Auch hätten nicht alle Consultants gleich viel gearbeitet. Offenbar verfügten die Consultants über eine weitgehende Zeitautonomie. Die Consultants mussten ihre Arbeitsleistungen - ausserhalb von Meetings, Schulungen und Besprechungen sowie Weiterbildungen - nicht im Betrieb der Beklagten erbringen, sondern durften auch von zu Hause aus arbeiten (Urk. 227 S. 44). Es wurde auch von der Beklagten vermerkt, dass der Kläger selten im Büro gewesen sei (Urk. 45 S. 23). Wie die Vorinstanz zutreffend bemerkte, war es der Beklagten aufgrund der häufigen arbeitsbedingten Abwesenheiten des Klägers und dessen weitgehend freier Gestaltung seiner Arbeitszeiten nicht möglich, dessen Arbeitszeiten zu kennen oder auch nur abzuschätzen (Urk. 227 S. 44). Keine der befragten Personen erklärte, dass sie regelmässig zwischen 60 und 70 Überstunden gearbeitet habe, wie das der Kläger von sich behauptet (Prot. I S. 57). K._____ meinte auf die Frage, ob er wisse, ob der Kläger zur Leistung von Überstunden verpflichtet worden sei, dass sie nie jemanden bitten würden, Überstunden zu leisten, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Diese Angaben stehen im Widerspruch zu den Aussagen des Klägers anlässlich der Parteibefragung (Prot. I S. 54 ff.). Allein die Aussagen des Klägers vermögen diesen Umstand, wonach er regelmässig 60 bis 70 Stunden pro Woche gearbeitet habe, im gesamten Kontext nicht rechtsgenügend zu belegen. Der vorinstanzlichen Würdigung der Aussagen dieser Personen ist somit zu folgen (vgl. Urk. 227 S. 38 ff.). Auch die weiteren in diesem Zusammenhang erhobenen Beweismittel vermögen nicht zu belegen, dass die Vorgesetzten vom Kläger über seine Arbeitszeiten informiert wurden bzw. diese kannten und in welchem Mass der Kläger tatsächlich Überstunden oder Überzeit leistete. Es kann hiezu auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 227 S. 40-45).

cc) Unstrittig ist, dass sich im Arbeitsvertrag (Urk. 5/54.1) keine Regelung der Arbeitszeit befindet (Urk. 227 S. 45; Urk. 226 S. 81). Der Kläger hatte geltend gemacht, dass gruppenweit eine Arbeitszeit von 40 Stunden betriebsüblich gewesen sei und für ihn keine Ausnahme bestanden habe (Urk. 226 S. 82; Urk. 40 S. 26, 28 und 171).

Die Vorinstanz erwog, dass nicht erstellt sei, dass mit dem Kläger eine Arbeitszeit vereinbart oder eine solche betriebsüblich gewesen sei. Demnach hätten auch keine Überstunden erwirtschaftet werden können, die nach Art. 321c Abs. 3 OR abzugelten gewesen wären, weshalb kein entsprechender Anspruch bestehe (Urk. 227 S. 49). Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass die vom Kläger angerufenen Zeugen überwiegend eine vertragliche Arbeitszeit von acht Stunden verneint hätten, soweit sie sich überhaupt zum Arbeitsvertrag des Klägers bzw. zu den Arbeitsbedingungen der Consultants in der Schweiz zu äussern vermocht hätten. Zahlreiche dieser Personen hätten gegenteils ausgeführt, dass eine Regelung der Arbeitszeit der Funktion des Consultants, welcher eine Arbeit mit hoher Zeitautonomie ausgeübt habe, widersprochen hätte (Urk. 227 S. 46). Differenzierter habe sich der Zeuge K._____ geäussert (Urk. 227 S. 47), CFO der Gruppe. Auf Vorhalt, ob er Kenntnis vom Arbeitsvertrag des Klägers habe, erklärte K._____, dass er die Details nicht kenne. Er würde die Verträge der Consultants nur allgemein kennen, sie würden sich jedoch je nach Land unterscheiden (Prot. I S. 112, S. 115). Auf die Frage, ob er wisse, ob im Arbeitsvertrag des Klägers oder in den Verträgen anderer Consultants die Arbeitszeiten definiert worden seien, meinte er, dass er denke, dass die Arbeitsverträge in der Regel auf einer 40-Stundenwoche basiert hätten, so sei es in Holland. In Frankreich würden manche Arbeitskollegen eine 36-Stundenwoche aufweisen. Er wisse allerdings nicht, wie es sich in der Schweiz verhalte (Prot. I S. 112). Auf Vorhalt des Dokumentes Target Setting 2011 mit dem Vermerk "8" erklärte er, dass es sich um ein gruppenweit eingesetztes Formular handle, worin mit jeweils acht Stunden pro Tag gerechnet worden sei. Er arbeite auch acht Stunden pro Tag. Allerdings handle es sich hier um den Grundsatz; Ausnahmen gebe es immer (Prot. I S. 115). Der Zeuge erklärte somit nicht, dass für den Kläger, noch für die andern in der Schweiz tätigen Angestellten, eine 40-Stundenwoche gegolten habe. In den die Schweiz umgebenden Ländern und offenbar auch in Schweden und Holland (Urk. 226 S. 84) liegt die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel tiefer bis deutlich tiefer als in der Schweiz, weshalb ein Ländervergleich nicht zielführend ist. Ausserdem handelt es sich bei den K._____ vorgelegten Unterlagen (Urk. 92) nicht um Arbeitsverträge, sondern um Zielsetzungen der Beklagten für die Jahre 2011-2015. Grundlage dieser Planung war die Jahresarbeitszeit, berechnet nach der Anzahl Arbeitstage zu acht Stunden pro

Tag (Urk. 227 S. 47). Es handelte sich dabei lediglich um eine kalkulatorische Zielberechnung für die Gruppe (Urk. 41/142), welche wohl auf einer durchschnittlichen Basis von (verrechenbaren) Arbeitsstunden beruhte, da die Consultants offenbar nicht in allen Ländern gleich viel arbeiteten. Es ging lediglich um eine Kalkulationsgrundlage und keine vereinbarte Arbeitszeit. In diesem Sinne äusserten sich auch die Zeugin G._____ (Prot. I S. 146 ff.) und der Zeuge N._____ (Prot. I S. 78 ff.; Urk. 41/143).

Der Kläger kritisierte, dass die Vorinstanz die Aussagen von K._____ irreführend verkürzt habe (Urk. 226 S. 82). Davon kann keine Rede sein. Die Vorinstanz gab die Aussagen des Zeugen, soweit für die Argumentation notwendig, korrekt wieder. Da der Zeuge jedoch zu den mit dem Kläger vereinbarten Wochenarbeitsstunden nichts Konkretes sagen, sondern nur allgemeine Ausführungen zu Wochenarbeitszeiten in anderen Ländern der Gruppe und seinen eigenen machen konnte, bestand kein Anlass, detaillierter auf diese Angaben einzugehen. Davon, dass einzig beim Kläger eine andere Arbeitszeitregelung gegolten hätte - wie er glauben machen will -, kann keine Rede sein, sagten doch die Angestellten der Beklagten, welche als Organe oder Zeugen einvernommen worden waren, durchwegs, dass sie keine konkrete Arbeitszeitregelung gehabt hätten. Es konnte nicht bewiesen werden, dass im relevanten Zeitraum 2010 bis 2015 für den Kläger eine betriebsübliche Arbeitszeit von acht Stunden gegolten habe.

Der Kläger kritisierte, dass die Vorinstanz keine Erwägungen dazu gemacht habe, weshalb im E._____ halbe Urlaubstage mit vier Stunden erfasst worden seien (Urk. 226 S. 85 f.). Vorab ist darauf hinzuweisen, dass diese Beanstandung erst in der zweiten Replikschrift (Urk. 204 S. 51 f.) und damit verspätet vorgebracht wurde, weshalb kein Anlass bestand, auf diese einzugehen. Überdies handelt es sich bei E._____ um ein Planungs- und kein Arbeitszeiterfassungsinstrument. Dass die Beklagte die E._____ Kalender nachweislich verändert und mutmasslich darum auch die Zeitangaben gelöscht habe, ist eine unbelegte Unterstellung gegenüber der Beklagten und entbehrt jeglicher Grundlage.

dd) Zusammenfassend kam die Vorinstanz in Würdigung der erhobenen Beweismittel zum Ergebnis, es sei nicht erstellt, dass mit dem Kläger eine Arbeitszeit vereinbart worden oder betriebsüblich gewesen sei. Demgemäss habe er auch keine

Überstunden generieren können, die nach Art. 321c Abs. 3 OR durch Gewährung von Freizeit oder Lohn zuzüglich Zuschlag von einem Viertel abzugelten gewesen wären. Der entsprechenden Forderung des Klägers liege daher kein rechtlich ausgewiesener Anspruch zugrunde (Urk. 227 S. 48 f.). Diesen Ausführungen ist vollumfänglich beizupflichten. Entgegen der Auffassung des Klägers bestehen keinerlei Anhaltspunkte für eine einseitige und aktenwidrige Argumentation der Vorinstanz, welche Kritik im Übrigen auch nicht näher begründet wurde.

e) In einer Eventualbegründung ging die Vorinstanz gleichwohl auf die behaupteten Arbeitszeiten des Klägers ein (Urk. 227 S. 50 ff.). Sie schickte voraus, dass aus den genannten Gründen lediglich die behaupteten Überzeitstunden von Belang seien, nämlich Arbeitszeiten über der gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden, ohne Kompensation im Einverständnis des Klägers, soweit die Überschreitung der Höchstarbeitszeit mehr als 60 Stunden pro Kalenderjahr betrage. Referenzperiode sei die Kalenderwoche (Art. 13 Abs. 1 und 2 ArG). Sonntagsarbeit sei in der wöchentlichen Höchstarbeitszeit enthalten, werde aber mit einem höheren Zuschlag entschädigt (Art. 19 Abs. 3 ArG; KUKO-ArG Nordmann/Looser, Rz 44 f. zu Art. 9).

aa) Der Kläger ging von den nachfolgenden Arbeitstagen und den nachfolgenden Jahresarbeitsstunden aus (Urk. 227 S. 50), worin er tägliche bzw. wöchentliche Arbeitsstunden angab:

- 2010: 256 Arbeitstage mit 2'916 Arbeitsstunden, somit 552 anrechenbare Überzeitstunden ($2'916 - (256 \times 9) - 60 = 552$)
- 2011: 254 Arbeitstage mit 2'863 Arbeitsstunden, somit 517 anrechenbare Überzeitstunden ($2'863 - (254 \times 9) - 60 = 517$)
- 2012: 253 Arbeitstage mit 3'055 Arbeitsstunden, somit 718 anrechenbare Überzeitstunden ($3'055 - (253 \times 9) - 60 = 718$)
- 2013: 252 Arbeitstage mit 2'667 Arbeitsstunden, somit 339 anrechenbare Überzeitstunden ($2'667 - (252 \times 9) - 60 = 339$)

- 2014: 252 Arbeitstage mit 2'614 Arbeitsstunden, somit 286 anrechenbare Überzeitstunden ($2'614 - (252 \times 9) - 60 = 286$)
- 2015: 63 Arbeitstage mit 559 Arbeitsstunden, somit keine anrechenbaren Überzeitstunden ($559 - (63 \times 9) - 60 = -52$)

Bezüglich der Lohnforderungen 2010 erhob die Beklagte die Verjährungseinrede, soweit sich die Forderungen auf Lohnnachzahlungen einschliesslich Überzeitforderung bis zum 28. Oktober 2010 bezogen (Urk. 227 S. 50 f.). Der Kläger machte erst in der zweiten schriftlichen Replik (Urk. 204 S. 46 f.) und damit nach Aktenabschluss geltend, dass vorliegend die längere Verjährungsfrist von Art. 60 Abs. 2 OR anwendbar sei, da die Klage aus einer strafbaren Handlung der Beklagten (Art. 59 Abs. 1 lit. b ArG i.V.m. Art. 61 Abs. 1 ArG), nämlich aus einer Verletzung der Vorschriften des Arbeitsgesetzes, hergeleitet werde, für welche die Verjährung sieben Jahre betrage. Da es sich dabei um eine Rechtsfrage handle, sei die Frage von Amtes wegen zu prüfen. Diese Bestimmung sehe bei vorsätzlicher Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten die Bestrafung mit einer Geldstrafe von bis zu 180 Tagessätzen vor. Die Vorinstanz verneinte das Vorliegen der Voraussetzungen von Art. 60 Abs. 2 OR. Wie sie bereits ausgeführt habe, habe die Beklagte keine Kenntnis von den genauen Arbeitszeiten des Klägers gehabt, auch nicht 2010, und habe sie eine allfällige Überschreitung der Höchstarbeitszeiten auch nicht erkennen können, weshalb ein vorsätzliches oder eventualvorsätzliches Handeln ihrer Organe ausgeschlossen sei. Unbegründet sei auch der Hinweis auf die Vorschriften über den Gesundheitsschutz, da der Kläger 2010 kein Burnout erlitten habe. Ein vorsätzliches Handeln der Beklagten bezüglich Nichtbezahlung öffentlich-rechtlich geschuldeter Lohnzuschläge im Jahre 2010 sei ebenfalls nicht erwiesen, weshalb auch diesbezüglich keine Strafbarkeit gegeben wäre. Damit bleibe es beim Verjährungseintritt hinsichtlich allfälliger Ansprüche auf Überzeitlohn, welchem geleistete Überzeit bis zum 28. Oktober 2010 zugrunde liege (Urk. 227 S. 51 f.).

Der Kläger kritisierte, dass die Vorinstanz mit diesen Ausführungen wiederum mehrere zentrale Sachverhaltselemente nicht berücksichtigt habe (Urk. 226 S. 88). So sei die Arbeitssituation bei der Beklagten im Jahre 2010 höchst problematisch

gewesen. Mobbing sowie Lohnkürzungen zur Verhinderung von Entlassungen hätten zu zusätzlichem Leistungsdruck auf den Kläger geführt. Bei diesen Vorbringen handelt es sich um nicht erstellte Behauptungen. Der Kläger berief sich zwar auf vor Vorinstanz angebotene Beweismittel, unterliess es jedoch, die erstinstanzlich gestellten Beweisanträge, denen nicht entsprochen wurde, vor der zweiten Instanz zu wiederholen, wozu die Parteien jedoch grundsätzlich gehalten sind (BGer 4A_496/2016 vom 08.12.2016, E. 2.2.2; 4A_258/2015 vom 21.10.2015, E. 2.4.2; 5A_660/2014 vom 17.06.2015, E. 4.2). Auf diesen Umstand kann somit nicht abgestellt werden. Weiter erklärte der Kläger, dass zu jenem Zeitpunkt (2010) seine gesundheitliche Schädigung ihren Anfang genommen habe (Urk. 226 S. 88). Der Kläger unterlässt es darauf hinzuweisen, wo er dies genau bereits vor Vorinstanz geltend gemacht hat und inwiefern er geltend gemacht habe, dass die Beklagte seine Gesundheitsschädigung zumindest fahrlässig verursacht habe, weshalb davon auszugehen ist, dass es sich dabei um ein nicht mehr zu berücksichtigendes Novum handelt. Wie oben ausgeführt, hat der Berufungskläger mittels klarer und sauberer Verweisungen auf die Ausführungen vor der Vorinstanz zu zeigen, wo er die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben hat. Die Parteien haben die von ihnen kritisierten Erwägungen des angefochtenen Entscheids wie auch die Aktenstücke, auf die sie ihre Kritik stützen, genau zu bezeichnen. Eine fahrlässige Zuwiderhandlung gegen Art. 59 Abs. 1 lit. a ArG kommt somit nicht in Betracht. Auch ein vorsätzlicher bzw. eventualvorsätzlicher Verstoss gegen Art. 59 Abs. 1 lit. b ArG liegt nicht vor, weil - wie oben dargelegt - anzunehmen ist, dass die damaligen Vorgesetzten die genauen Arbeitszeiten des Klägers nicht kannten und nicht zumindest in Kauf nahmen, dass die Höchstarbeitszeit überschritten wurde. Die längere Verjährungsfrist gemäss Art. 60 Abs. 2 OR i.V.m. Art. 59 Abs. 1 ArG ist auf die Ansprüche des Klägers bis 28. Oktober 2010 nicht anwendbar; diese sind verjährt (Art. 341 Abs. 2 OR i.V.m. Art. 128 Abs. 3 OR).

bb) Die Vorinstanz hielt fest, dass der Nachweis der geleisteten Arbeitszeit und damit auch der geleisteten Überzeit beim Kläger als Arbeitnehmer liege. Aufgrund der von der Beklagten zu vertretenden fehlenden Arbeitszeiterfassung genüge für den Nachweis der Arbeitszeiten das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit; eine Beweislastumkehr sei vorliegend nicht indiziert. Eigene Aufzeichnungen

des Arbeitnehmers, welche vom Arbeitgeber nicht visiert oder eingesehen wurden, genügten als Nachweis jedoch nie, auch dann nicht, wenn wie hier das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zur Anwendung gelange. Dies gelte namentlich dann, wenn wie vorliegend die Auflistung der behaupteten Arbeitszeiten in den Rechtsschriften erst später und zu Prozesszwecken erstellt werde. Der Kläger habe sich denn auch auf zahlreiche weitere Beweismittel berufen, aufgrund derer eine Schätzung der erbrachten Arbeitsstunden gemäss Art. 42 Abs. 2 OR möglich sei, namentlich auch auf seine eigenen Papieragenden mit Kurzeinträgen (vgl. dazu den bereits zitierten BGer 4A_285/2019 vom 18. November 2019 E. 6.2.3.). In der Tat lasse die Vielzahl der offerierten Beweismittel eine solche Schätzung durchaus plausibel erscheinen. Ausgangspunkt bildeten die substantiiert vorgebrachten Behauptungen des Klägers über dessen tägliche Arbeitsstunden und die dabei geleisteten Arbeiten (Urk. 227 S. 52). Diese Behauptungen hat die Vorinstanz in der Folge einer näheren Prüfung unterzogen.

Sie erwog, dass ungeachtet der Verifizierung und Plausibilisierung der Auflistungen des Klägers durch die weiteren Beweismittel vorab auffalle, dass an sämtlichen Arbeitstagen nur das Total aller Stunden und nur ganze Stunden aufgeführt würden, also nie Beginn und Ende der Arbeitszeiten, was den Charakter einer nachträglichen Schätzung unterstreiche. Pausen, namentlich Mittagspausen und an Trainingstagen allfällige Abendessen, fehlten gänzlich, obwohl dies grundsätzlich zum Nachweis der Arbeitszeiten erforderlich sei, auch im Rahmen einer richterlichen Schätzung der Arbeitszeiten (Urk. 227 S. 53 mit Verweis auf BGer 4A_501/2013 vom 31. März 2014 E. 6.3.). Der Kläger rügte, dass nicht berücksichtigt worden sei, dass er ausgeführt habe, dass die Essen mit den Teilnehmern Teil der Arbeit gewesen seien und in den Trainingspausen viele Koordinationssitzungen und teilweise auch Einzelcoachings stattgefunden hätten (Urk. 40 S. 18). Vor diesem Hintergrund könne nicht nachvollzogen werden, dass die Vorinstanz in Erw. 6.6.7.4. eine separate Auflistung der Mittagessen und Abendessen gewünscht habe, zumal diese Zeiten an Trainingstagen ebenfalls als Arbeitszeit zu betrachten gewesen seien. Der Verweis der Vorinstanz auf den zitierten Entscheid des Bundesgerichts sei abwegig, weil im vorliegenden Fall die Essen und Trainingszeiten Arbeitszeit gewesen seien (Urk. 226 S. 90). Entgegen der Auffassung des Klägers ist diese Behauptung jedoch bestritten

(Urk. 45 S. 8). Die Beklagte hatte den vom Kläger als typisch geschilderten Arbeitstag (Urk. 40 S. 18, entspricht Urk. 226 S. 89) schon im vorinstanzlichen Verfahren bestritten und erklärt, dass ein typischer Trainingstag in der Regel um 9.00 Uhr beginne und um 17.00 Uhr ende, mit einer Mittagspause von 60-90 Minuten und je einer Kaffeepause vormittags und nachmittags. Es sei den Trainern nicht untersagt gewesen, mit den Teilnehmern zusammen das Mittagessen und/oder Nachtessen einzunehmen und weitere soziale Kontakte zu pflegen. Mit Arbeit und Arbeitszeit habe dies jedoch nichts zu tun (Urk. 45 S. 8). Der Kläger behauptete auch, dass alle angebotenen Zeugen seine Sachdarstellung bestätigt hätten (Urk. 226 S. 90), was nicht zutrifft. Der Kläger meinte, dass seine Behauptungen durch den Zeugen I._____ bestätigt worden seien (Urk. 226 S. 90). Dies trifft höchstens teilweise zu, indem I._____ erklärte, die Teilnahme am Abendessen habe für ihn zur Kundenpflege gehört, es sei jedoch von der Beklagten nie gesagt worden, dass man dabei sein müsse. Für das Frühstück habe dies nicht gegolten. Es habe eine Pausenregelung gegeben, aber in der Regel habe man sich nicht zurückgezogen. Zeit für sich habe er nach dem Abendessen oder zwischen den Veranstaltungen gehabt (Prot. I S. 207). L._____ erklärte, dass von den Trainern erwartet worden sei, dass sie an den Kaffeepausen und Mittag- und Abendessen teilnehmen würden (Prot. I S. 189 f.). Bezüglich des Zeugen O._____ lassen sich bei der vom Kläger angegebenen Protokollstelle (Prot. I S. 175) keine Aussagen zu den Pausen finden. M._____ bejahte, dass es vom Management erwartet worden sei, dass man die Kaffeepausen sowie Mittag- und Abendessen mit den Kunden verbracht habe (Urk. 144 Ziff. 31; Urk. 147 Ziff. 31). Bezüglich des Zeugen P._____ unterliess es der Kläger, die Stelle dieser angeblichen Aussagen genau zu bezeichnen (Urk. 226 S. 90). Es ist aufgrund der Aussagen dieser Personen davon auszugehen, dass die Consultants nicht verpflichtet waren, sämtliche Essens- und Kaffeepausen mit den Teilnehmern zu verbringen, sondern es ihnen freigestellt war, wie sie dies handhaben wollten. Angesichts dieser Umstände erscheint es verständlich, dass die Vorinstanz die pauschale Auflistung einer täglichen, immer nur volle Stunden umfassenden, Stundenzahl ohne Beginn und Ende der Arbeitszeiten und ohne Hinweise auf allfällige Pausen, als unzureichend erachtete. Die vom Kläger angegebene Dauer der Trainingstage liess sich damit nicht bestä-

tigen. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Vorinstanz (Urk. 226 S. 90) ist nicht gegeben.

Die Vorinstanz erachtete die vom Kläger geltend gemachten täglichen Arbeitsstunden, welche er selbst nachträglich aufgrund seiner Agenda (Urk. 5/37 ff.) und seiner Erinnerung (Urk. 40 S. 41) in einer Tabelle erfasst hatte (Urk. 40 S. 65 ff.), in der Vielzahl der behaupteten Aufwendungen anhand von diversen aufgeführten Beispielen im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle weder als überzeugend noch als glaubwürdig. Der Kläger hatte Arbeitstage mit 13-15 Stunden, mehrfach hintereinander, behauptet. Solche Zahlen könnten gemäss Vorinstanz höchstens ausnahmsweise einmal für einen oder einzelne Tage zutreffen (Urk. 226 S. 53). Dem ist noch hinzuzufügen, dass sich diese Angaben aus der Agenda des Klägers nicht ergeben und seine Erinnerung betreffend Tagesabläufe, welche teilweise bis zu sieben Jahre zurückliegen, auch nicht lückenlos sein dürfte. Ausserdem wurden diese Aufstellungen offensichtlich ausschliesslich zu Prozesszwecken erstellt. Die Beklagte hatte den Umfang der geltend gemachten Arbeitszeiten denn auch weitgehend bestritten (Urk. 45 S. 25 ff.). Es wurde von der Beklagten nicht bestritten, dass der Kläger 216 Trainingstage in 5 ¼ Jahren, d.h. im Durchschnitt 1 Tag pro Woche, aufgewiesen habe. Darum gehe es jedoch gemäss der Beklagten nicht, sondern um alle andern Arbeitstage, an denen der Kläger allenfalls längere Trainingstage selbstbestimmt habe kompensieren können und dies auch gemacht habe (Urk. 236 S. 68). Er habe auch von 2009 bis 2014 stets Ferien im Umfang von 27 bis 39 Tagen bezogen (Urk. 45 S. 25). Die Beklagte bestritt alle angeblich geleisteten Tätigkeiten an anderen Tagen als an Trainingstagen und an Tagen, an denen der Kläger die B._____ University besuchte. Akquisitionstelefonate habe der Kläger zum Beispiel so gut wie keine gemacht (Urk. 45 S. 26). Die in den Aufstellungen angegebenen Überstunden und Überzeiten pro Woche habe der Kläger nicht geleistet und falls doch, habe er dies in den andern Wochen in Eigenregie vollumfänglich kompensiert und in Form von zusätzlichen Ferientagen bezogen (Urk. 45 S. 26).

Der Kläger warf der Vorinstanz vor, die Sachdarstellung des Klägers, an Trainingstagen 12 bis 15 Stunden gearbeitet zu haben, aktenwidrig verdreht zu haben. Diese Erwägungen würden offenkundig machen, dass die Vorinstanz dem Kläger

keine Beweiserleichterungen zugestanden habe und das Verhalten der Beklagten bei der Beweisedition nicht gewürdigt worden sei (Urk. 226 S. 90 ff.). Was das Verhalten der Beklagten bei der Beweisedition anbelangt, kann auf die Erwägungen vorne verwiesen werden (E. III/4). Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Beklagte die Herausgabe dieser Unterlagen - sofern sie überhaupt je existierten - unrechtmäßig verweigert hätte.

cc) Die Vorinstanz kam zum Schluss (Urk. 227 S. 54), dass massgebend sei, dass für eine Vielzahl der vom Kläger behaupteten Arbeitsleistungen und der damit verbundenen Arbeitsstunden kein Beleg vorhanden sei und die eigene Aufstellung des Klägers nicht ausreiche. Nehme man für jedes Jahr aus den Aufstellungen einen Monat aufsteigend (ohne Dezember zufolge zahlreicher Feiertage) zufällig als Beispiel heraus, ergebe sich Folgendes (Urk. 40 S. 65 ff.): November 2010: 24 Arbeitstage, davon 3 Tage Ferien und 3 Tage Krankheit, 14 Tage Trainings inklusive Vorbereitung, An- und Rückreise sowie 4 Tage diverse Arbeiten inkl. Homeoffice (= 17%); Januar 2011: 23 Arbeitstage, 9 Tage Trainings inklusive Vorbereitung, An- und Rückreise, 14 Tage diverse Arbeiten inkl. Homeoffice (= 61%); Februar 2012: 21 Arbeitstage, 10 Tage Trainings inklusive Vorbereitung, An- und Rückreise, 11 Tage diverse Arbeiten inkl. Homeoffice (= 52%); März 2013: 25 Arbeitstage, davon 3 Tage Ferien, 1 Tag "Compensation Block", 16 Tage Trainings inklusive Vorbereitung, An- und Rückreise, 5 Tage diverse Arbeiten inkl. Homeoffice (= 20%); April 2014: 20 Arbeitstage, 3 Tage Trainings inklusive Vorbereitung, An- und Rückreise, 17 Tage diverse Arbeiten inkl. Homeoffice (= 85%). Daraus ergebe sich, dass doch für einen wesentlichen Teil der behaupteten Arbeitszeiten keine unmittelbaren Beweismittel vorhanden seien bzw. sich diese Behauptungen aufgrund der vorhandenen Beweismittel kaum erschliessen und abschätzen liessen. Überdies seien auch bei den Trainingstagen deren behauptete Vor- und Nachbearbeitung sowie die Wegzeiten nicht ohne weiteres aus dem Tool E. _____ und aus den Kundenrechnungen eruierbar, da nicht der gesamte jeweilige Zeitaufwand in Rechnung gestellt worden sei. Diese Unwägbarkeiten und Unsicherheiten wirkten sich allesamt zulasten des Klägers aus, auch dann, wenn – wie vorliegend – ihm eine erhebliche Beweiserleichterung zugestanden werde.

Der Kläger kritisierte, dass die Vorinstanz keinerlei Ausführungen zu den Auswirkungen der fehlenden Bestreitung durch die Beklagte gemacht habe (Urk. 226 S. 93 ff.). Dieser Vorwurf ist verfehlt. Es trifft nicht zu, dass die Beklagte diese Angaben des Klägers nicht bestritten hat. Dies hat sie sehr wohl in ausreichender Form gemacht (vgl. Urk. 45 S. 25 f.). Es kann von der Beklagten nicht verlangt werden, dass sie die Angaben für jeden einzelnen Tag bestreitet. Der Kläger verkennt, dass ihm gemäss Beweisbeschluss vom 7. Mai 2019 die Beweislast für die behaupteten Arbeitszeiten auferlegt wurde (Urk. 75 S. 32 ff.). Wie die Beklagte weiter zu Recht vorbrachte, handelt es sich bei E. _____ (Urk. 92) nicht um ein Arbeitszeiterfassungstool; daraus sind die individuellen Arbeitszeiten der Angestellten nicht ersichtlich (Urk. 236 S. 70). Die Beklagte erklärte, dass mit "Administration" bezeichnete Einträge, wie z.B. die Anpassung der Folien auf das jeweilige Datum und den Kunden und die organisatorischen Belange, durch das Back Office erledigt würden (vgl. Urk. 45 S. 6 f.). Diese Einträge würden daher weder beweisen, dass der Kläger einen Aufwand gehabt habe, noch wie gross dieser in zeitlicher Hinsicht gewesen wäre (Urk. 236 S. 70). Diese Ausführungen erscheinen plausibel. Der Kläger hatte beispielsweise geltend gemacht, dass am 8. November 2010 ein 1/2 Arbeitstag "Administration" eingetragen worden sei (Urk. 226 S. 95). Der Eintrag stammt jedoch offensichtlich nicht vom Kläger, sondern von der Administration, da er nach seiner eigenen Aufstellung (Urk. 40 S. 65) an jenem Tag krank war. Am 24. November 2010 war 1/4 Arbeitstag "Administration" eingetragen (Urk. 226 S. 95), bei der Aufstellung des Klägers waren dagegen 9 Stunden Rückreise vermerkt (Urk. 40 S. 65). Am 29. November 2010 lautete der Eintrag auf 1/2 Arbeitstag "Administration" (Urk. 226 S. 95), in der Aufstellung des Klägers sind "Ferien" aufgeführt (Urk. 40 S. 66). An weiteren vom Kläger aufgeführten Tagen wurden Leistungen eingetragen, welche mit den von ihm geltend gemachten zwar teilweise übereinstimmen (Urk. 40 S. 68, 95 und 109 f.), jedoch nicht mit dem vom Kläger angegebenen Zeitaufwand, welcher - wie erwähnt - nur pauschal in ganzen Stunden erfasst wurde. Diese Differenzen sind jedoch insoweit erklärbar, als es sich bei E. _____ nicht um ein Arbeitszeiterfassungstool handelt, sondern um ein Planungsinstrument der Beklagten. Es eignet sich daher nicht als Beweismittel für die vom Kläger behaupteten Arbeitszeiten, was sich deutlich aus den oben aufgezeigten Differenzen bezüglich Aufzeichnungen in diesen

zwei Tools ergibt. Zwar machte der Kläger geltend, dass zu den aufgeführten internen Arbeiten ein substantieller Aufschlag hätte gemacht werden müssen, unterlässt es jedoch, diesen zu quantifizieren (Urk. 226 S. 97). Auch eine Schätzung des Aufwandes wäre unter diesen Umständen willkürlich. Die Angaben des Klägers sind zu wenig substantiiert, die Beweismittel ungenügend. Der Kläger monierte, dass es besonders stossend sei, dass die Vorinstanz davon ausgehe, dass für 60% der von der Beklagten geplanten Arbeitszeit für den Kläger quasi keinerlei Zeit habe aufgewendet werden müssen (Urk. 226 S. 97 f.). Es liegen keine konkreten Anhaltspunkte oder Beweismittel vor, die darüber verlässlich Auskunft geben würden. Die Angaben des Klägers bezüglich seiner Arbeitszeiten beruhen im Wesentlichen auf seinen aus dem Gedächtnis Jahre später erstellten Aufzeichnungen. Im Übrigen ist anzumerken, dass die Einvernahme der als Zeugen und Partei befragten Personen keineswegs ergeben hat, dass der Kläger so viele Überstunden bzw. Überzeit generierte, welche er nicht durch entsprechende Freizeit abgelten konnte, und diese Personen somit die Aufstellung des Klägers auch nicht indirekt zu bestätigen vermochten. Es wurde auch nicht bestätigt, dass die Trainingstage stets 12 bis 14 Stunden dauerten. Auch die weitere Kritik, dass es die Vorinstanz unterlassen habe darzulegen, weshalb es nicht möglich sein sollte, aus der effektiven Delivery des Klägers und dem Verhältnis der von der Beklagten selbst budgetierten Arbeitszeit für "Delivery", "Sales" und "Contribution" die Arbeitszeit des Klägers zu ermitteln (Urk. 226 S. 98), ist unbegründet. Entgegen der Auffassung des Klägers hat sich die Vorinstanz damit in ihren Erwägungen unter Ziff. 6.6.5.9 (Urk. 227 S. 41 f.) befasst und begründet, weshalb sich aus diesen Unterlagen keine Hinweise auf konkrete Arbeitszeiten des Klägers eruieren liessen. Mit diesen Vorbringen setzt sich der Kläger nicht auseinander, weshalb darauf nicht weiter einzugehen ist. Den vorinstanzlichen Ausführungen ist vollumfänglich beizupflichten.

Was die übrigen Rügen des Klägers bezüglich Nichtberücksichtigung der Arbeitszeiten des Klägers anbelangt (Urk. 226 S. 100-107), erübrigt es sich darauf weiter einzugehen, weil es darin im Wesentlichen immer nur darum geht, die Erwägungen der Vorinstanz, wonach die vom Kläger geltend gemachten massiven Überstunden und Überzeiten durch die vorhandenen Beweismittel nicht belegt bzw. auch nicht plausibilisiert werden konnten, um auch nur eine Schätzung zu ermöglichen, zu kriti-

sieren. Pauschale Behauptungen der Fehlerhaftigkeit des vorinstanzlichen Urteils genügen den Anforderungen an eine konforme Berufungsbegründung nicht. Auch wenn die Vorinstanz teilweise die Arbeitstage nicht richtig berechnet haben sollte, bleibt es bei der grundlegenden Erkenntnis, dass der Kläger seine Arbeitszeiten nicht - auch nicht unter Berücksichtigung von Beweiserleichterungen - bzw. auch nicht annähernd beweisen konnte, da sie primär auf seinen eigenen, im Nachhinein zu Prozesszwecken erstellten Aufzeichnungen beruhen und kaum weitere taugliche Beweismittel bestehen, aus welchen sich konkrete Schlüsse ziehen lassen würden. Daran ändern all diese Vorbringen des Klägers nichts. Auch ging der Kläger in diesem Zusammenhang nicht auf die Argumentation der Beklagten - welche wie oben erwähnt durch eine Reihe der befragten Personen bestätigt wurde - ein, wonach die Consultants eine grosse Zeitautonomie hatten und selbstbestimmt kompensieren konnten. Soweit ersichtlich, äusserte sich der Kläger zum Thema Kompensation nicht.

dd) Zusammenfassend erwog die Vorinstanz, dass den Überstunden- und Überzeitforderungen des Klägers kein ernsthaft ausgewiesener Anspruch zugrunde liege. Sowohl für die Überstunden als auch für die Überzeit fehle es an einer notwendigen Information der Vorgesetzten der Beklagten durch den Kläger bzw. an der ausreichenden Kenntnis oder dem Kennenmüssen von dessen Arbeitszeiten seitens der Beklagten und damit an einer allfälligen Genehmigung der Mehrarbeit durch die Beklagte. Zudem seien Überstunden vorliegend ausgeschlossen, da keine vertraglichen Arbeitszeiten mit dem Kläger vereinbart worden seien und es für Consultants keine betriebsüblichen Arbeitszeiten gegeben habe (Urk. 227 S. 55). Diesen Ausführungen ist beizupflichten.

f) Der Kläger verlangt mit seinem Rechtsbegehren Ziffer 9 die Bezahlung der Differenz zwischen dem Kaufpreis von Fr. 160'000.- für 130'833 Aktien der B2._____ Holding B.V. und dem beim Verkauf auf der Handelsplattform des B._____ Konzerns realisierten Kaufpreis. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 160'000.- zu bezahlen. Er erachtete den Kauf von Aktien des Mutterkonzerns der Beklagten als Verstoss gegen das arbeitsvertragliche Truckverbot (Urk. 2 S. 11 und 29 f.; Urk. 40 S. 123 f., 162 f. und 211).

Die Vorinstanz erwog dazu (Urk. 227 S. 56 f.), dass das arbeitsvertragliche Truckverbot (Art. 323b Abs. 3 OR) Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers verbiete. Vorliegend sei jedoch weder eine Absprache über die Verwendung von Lohn oder lohnähnlichen Vergütungen erfolgt noch seien Lohnauszahlungen im Interesse der Beklagten verwendet worden. Hingegen sei erstellt und unstrittig, dass zur Beförderung bzw. zum Erhalt des "Senior Partner" Status eine Mindestinvestition von EUR 75'000.– in depository notes des Mutterkonzerns notwendig gewesen sei. Der Erwerb dieses höheren Status und damit einhergehend ein höherer Lohn sei hingegen freiwillig gewesen, und es habe kein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Erreichung dieses Status oder auf einen höheren Lohn bestanden; es habe auch keine Pflicht gegeben, diesen Status zu erreichen. Den Arbeitnehmern sei anscheinend auch vorgängig kommuniziert worden, dass sie die Investition während des "Senior Partner" Status nicht veräussern könnten (Urk. 40 S. 126; abweichend dazu die Beklagte in Urk. 45 S. 29). Nicht schlüssig sei ferner die Argumentation des Klägers, dass er wenigstens bei der Abschaffung des "Senior Partner" Status im Jahre 2013 für seine Investition hätte entschädigt werden müssen (Urk. 40 S. 128). Eine (allerdings bestrittene, vgl. Beklagte in Urk. 45 S. 29 f.) Lohnkürzung sei mit der Abschaffung dieser Funktion nicht verbunden gewesen, sondern hätte gegebenenfalls auf der unsicheren wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens beruht. Die Wertpapiere hätten deswegen auch nicht an Wert verloren oder seien deswegen auch nicht in ihrer Verkäuflichkeit eingeschränkt gewesen. Der Kläger behaupte auch nicht, dass mit der Abschaffung dieses Status vertraglich ein Anspruch auf Rückerstattung der Investition oder auf Rücknahme der Wertpapiere verbunden gewesen sei und dass die Beklagte (und nicht die Muttergesellschaft) dafür hafte.

Der Kläger rügte, dass es offenkundig im Interesse der Beklagten gewesen sei, ihre eigene Finanzierung sicherzustellen, worauf er schon vor Vorinstanz hingewiesen habe (Urk. 2 S. 11). Langjährige Mitarbeiter hätten sich finanziell beteiligen müssen, bevor sie weitere Karriereschritte als Trainer/Coach hätten machen können. Unter diesen Umständen könne nicht von einer freiwilligen Beteiligung gesprochen werden. Der dem Entscheid zugrundeliegende Sachverhalt sei zu korrigieren (Urk. 226 S. 112). Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Schon vor Vorinstanz hatte die Beklagte diese Darstellung des Klägers bestritten und erklärt, dass der Kläger

weder aufgefordert noch von ihm erwartet worden sei, sich an der B._____ Holding B.V. zu beteiligen. Ebenso wenig habe ein weiterer Karriereschritt eine solche Beteiligung vorausgesetzt. Der Kläger habe sich aus freien Stücken für die Funktion Senior Partner entschieden. Der Kläger habe von sich aus entscheiden können, ob er investieren wolle. Dass er fast seine ganzen Ersparnisse dafür aufgewendet habe, werde mit Nichtwissen bestritten (Urk. 27 S. 8). Dies wurde vom Kläger in der vorinstanzlichen Duplikschrift bestritten (Urk. 40 S. 162 f.). Der Kläger hatte es jedoch unterlassen, zu diesen Behauptungen vor Vorinstanz Beweismittel zu nennen, ausser bezüglich des behaupteten Umstandes, wonach er die Aktien seit mehreren Jahren vergeblich zu verkaufen versuche (Urk. 2 S. 11 und Urk. 40 S. 162 f.). Die Vorinstanz hatte in ihrem Beweisbeschluss vom 7. Mai 2019 festgehalten, dass der Erwerb dieses höheren Status und damit die Hoffnung auf einen höheren Lohn freiwillig gewesen seien und kein arbeitsvertraglicher Anspruch darauf bestanden habe. Die tatsächlichen Grundlagen seien insoweit nicht strittig. Ob solchermassen erstellte tatsächliche Verhältnisse dem Truckverbot unterlägen, sei als Rechtsfrage im Endentscheid zu beantworten. Insofern bedürfe es keiner Beweisabnahme (Urk. 75 S. 18). Der vom Kläger behauptete Sachverhalt ist somit entgegen seiner Ansicht nicht erstellt, weshalb eine Korrektur desselben in seinem Sinne nicht in Frage kommen kann. Ausgehend vom erwähnten Sachverhalt hatte die Vorinstanz in rechtlicher Hinsicht zutreffend begründet, weshalb keine Verletzung von Art. 323b Abs. 3 OR gegeben ist (vgl. Urk. 227 S. 56 f.). Der vorinstanzlichen Auffassung, wonach diesem Rechtsbegehren auf Entschädigung aus dem Aktienkauf kein ernsthaft ausgewiesener Anspruch zugrunde liegt, ist zu folgen (Urk. 227 S. 56 f.).

g) Als weiteren Verzicht im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung erachtete der Kläger eine Genugtuungsforderung gegen die Beklagte wegen Verletzung der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht, ohne diese Schadensposition allerdings konkret einzuklagen. Gerügt werden Mobbing, jahrelange Missachtung gesetzlicher Höchst-arbeitszeiten, wiederholte ungerechtfertigte Lohnsenkungen unter Kündigungsandrohungen, Persönlichkeitsverletzungen, unterbliebener Hinweis auf die Möglichkeit des Eintritts in eine Einzelkrankentaggeldversicherung bzw. zu späte Anmeldung bei der Krankentaggeldversicherung und zu spät erhaltenes und unvollständiges Personal-dossier (Urk. 2 S. 63 ff.).

Diese Vorbringen erachtete die Vorinstanz als grösstenteils nicht weiter substantiiert, namentlich in Bezug auf die behauptete, genugtuungsberechtigte Persönlichkeitsverletzung seitens der Beklagten. Versäumnisse im Zusammenhang mit der Krankentaggeldversicherung und mit dem Personaldossier seien von vornherein nicht genugtuungsberechtigt, sondern führten gegebenenfalls zu einer Schadenersatzpflicht. Hinzu komme, dass der Kläger jederzeit dem angeblichen Mobbing und der übermässigen zeitlichen Beanspruchung durch eine Kündigung hätte entgehen können. Er mache auch nicht geltend, dass er seinen Vorgesetzten gegenüber das behauptete Mobbing jemals gemeldet und um Abhilfe gebeten habe. Er habe auch nicht behauptet, dass eine Arbeitszeitreduktion (mit entsprechender Lohn- und allfälliger Karriereeinbusse) nicht möglich gewesen sei bzw. dass er um eine solche vergeblich gebeten habe. Wie die Aufhebungsvereinbarung und die vorgängige Diskussion dazu zeigten, habe bei der Beklagten durchaus die Bereitschaft auf Veränderung seiner Anstellungsbedingungen bestanden. Schliesslich führe der Kläger auch nicht aus, in welcher Höhe eine solche Genugtuung ausgefallen wäre bzw. mit welcher Höhe er rechne, sodass der Verzicht darauf auch nicht quantifizierbar sei und einem allfälligen Entgegenkommen der Beklagten in der Aufhebungsvereinbarung gegenübergestellt werden könne (Urk. 227 S. 36).

Der Kläger kritisierte hauptsächlich (Urk. 226 S. 57), dass die Vorinstanz das Mobbing durch D._____ nicht berücksichtigt habe. Bezüglich dieses Umstandes kann auf die diesbezüglichen Ausführungen unter Ziff. 2 f) vorne verwiesen werden. Es ist nicht erstellt, dass der Kläger von D._____ gemobbt wurde, weshalb allen diesbezüglichen Vorbringen des Klägers (Urk. 226 S. 56 ff.) auch im Zusammenhang mit der geforderten Genugtuung die Grundlage entzogen und darauf nicht weiter einzugehen ist. Mit den übrigen Erwägungen der Vorinstanz setzt sich der Kläger in seiner Berufungsbegründung nicht auseinander. Der Kläger behauptete, dass er die Daten und Vorfälle vor Vorinstanz genauestens dargelegt habe; allerdings unterliess er es aufzuzeigen, wo er dies vor Aktenschluss und damit rechtzeitig gemacht hatte (Urk. 226 S. 58). Der Kläger verlangte auch keine Feststellung der Verletzung seiner Persönlichkeit und bezifferte die Forderung nicht, was jedoch Voraussetzung für einen entsprechenden Anspruch wäre. In Übereinstimmung mit der Vorinstanz ist da-

von auszugehen, dass der Genugtuungsforderung des Klägers kein ernsthafter Anspruch zugrunde liegt (Urk. 227 S. 37).

h) Der Kläger behauptete, er sei in der Auflösungsvereinbarung zum Erwerb des Geschäftsfahrzeuges zu einem von der Beklagten diktierten, weit übersetzten Übernahmewert gezwungen worden (Urk. 2 S. 46 mit Verweis auf Urk. 5/83-85; Urk. 40 S. 147, 233 und 238). Die Beklagte verwies auf den Arbeitsvertrag mit der darin enthaltenen Geschäftswagenvereinbarung und der Rückkaufsverpflichtung des Arbeitnehmers bei Austritt. Die Auflösungsvereinbarung stelle ein Entgegenkommen der Beklagten dar, da sie sich hälftig an der Ablösesumme beteiligt habe (Urk. 27 S. 44 und 47; Urk. 45 S. 38 f.). Der Kläger hat diesbezüglich keine Forderung gestellt (Urk. 40 S. 238).

Die Vorinstanz erwog, soweit der Kläger von Zwang spreche, könne dazu auf die Ausführungen zur formellen Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung verwiesen werden (vgl. Urk. 227 S. 11 ff.). Anerkannt und unbestritten seien die vertraglichen Grundlagen für das Geschäftsfahrzeug, namentlich auch die Übernahmeverpflichtung des Klägers beim Austritt aus dem Unternehmen (so der Kläger vgl. Urk. 40 S. 147). Unbestritten und durch die Geschäftswagenvereinbarung nachgewiesen sei ferner, dass der Rückübernahmewert durch die Leasinggesellschaft bestimmt werde und kein Anspruch des Klägers bestehe, dass sich die Beklagte an der Ablösesumme beteilige. Indem die Beklagte sich gleichwohl im Umfang von Fr. 12'698.– an der Ablösesumme beteiligt habe, liege ein Entgegenkommen der Beklagten in diesem Umfang vor (Urk. 227 S. 59 f.).

Der Kläger behauptete, dass seine Verpflichtung zum Kauf des Fahrzeuges ungültig gewesen sei (Urk. 226 S. 111). Der Kläger unterlässt es jedoch darzulegen, wo genau er dies im vorinstanzlichen Verfahren geltend gemacht hatte. Der Kläger genügt somit seinen Begründungsobliegenheiten nicht. Der Kläger setzt sich auch mit den vorinstanzlichen Erwägungen, wonach die vertraglichen Grundlagen für das Geschäftsfahrzeug, namentlich auch die Übernahmeverpflichtung und die Bestimmung des Rückübernahmewertes durch die Leasinggesellschaft anerkannt und unbestritten seien, argumentativ nicht auseinander, sondern verweist auf seine schon vor Vorinstanz ausgeführte Sichtweise. Dass der effektive Wert des Fahrzeuges im relevan-

ten Zeitpunkt lediglich noch Fr. 77'495.-- betragen habe (Urk. 226 S. 111 mit Verweise auf Urk. 5/84) ist nicht erstellt, da es sich dabei um eine Offerte gegenüber dem Kläger von September 2015, also rund sechs Monate nach Aufhebung des Arbeitsvertrages, handelt. Im Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung hatte die Leasinggeberin einen höheren Wert angenommen. Ausserdem war noch eine Ablösesumme von Fr. 25'395.35 für die vorzeitige Vertragsauflösung zu bezahlen (Urk. 5/82), weshalb sich der Übernahmepreis auf über Fr. 100'000.-- belief (Urk. 5/83). Neu - da ohne Hinweis auf vorinstanzliche Aktenstellen - und somit unzulässig macht der Kläger geltend, dass die Beklagte ihm die gesamte Preisdifferenz als Spesenentschädigung hätte erstatten müssen (Urk. 226 S. 111). Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vorbringen des Klägers die vorinstanzlichen Erwägungen nicht zu widerlegen vermögen. Es bleibt damit bei der vorinstanzlichen Schlussfolgerung, wonach die Beteiligung der Beklagten im Umfang von Fr. 12'698.-- (der Hälfte der Ablösesumme) als Entgegenkommen der Beklagten im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung zu qualifizieren ist (Urk. 227 S. 60).

4. Im Sinne einer Gesamtwürdigung im Rahmen ihrer Eventualbegründung kam die Vorinstanz zum Schluss, dass sich bezüglich Zugeständnissen bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung auf Seiten des Klägers lediglich ein ausgewiesener Verzicht beim variablen Lohn 2014 von höchstens Fr. 61'200.95 ergeben hätte, falls diese Forderung prozesskonform und rechtzeitig geltend gemacht worden wäre. Nach Massgabe des vorliegenden Verfahrens seien lediglich Fr. 46'048.50 ausgewiesen. Hinzu komme eine Lohnnachzahlung für das Jahr 2012 von Fr. 7'853.50, welchem Anspruch - wie vorne erwähnt - jedoch allenfalls die Einrede des Rechtsmissbrauchs auf Seiten der Beklagten entgegenstehe. Auf Seiten der Beklagten liege ein Entgegenkommen bei der Ablösesumme für das Geschäftsfahrzeug von Fr. 12'698.-- vor. Hinzu komme die fast vollständige Aufhebung des Konkurrenzverbotes bzw. dessen Beschränkung auf ein aktives Abwerbeverbot bezogen auf wenige Kunden und mit Verzicht auf eine Konventionalstrafe im Zuwiderhandlungsfall. Wie ausgeführt komme diesem Verzicht gleichfalls ein wesentlicher ökonomischer Wert zu, auch wenn dem Kläger bei einer Klage auf Feststellung der Ungültigkeit des vertraglichen Konkurrenzverbotes grössere Erfolgchancen als der Beklagten eingeräumt werden müssten. Würdige man das beiderseitige Entgegenkommen, seien die Leistung der

Beklagten und deren Entgegenkommen wohl etwas geringfügiger als der Verzicht seitens des Klägers einzuschätzen; ein Missverhältnis liege aber nicht vor. Hinzu komme, dass bei der Bewertung der Äquivalenz der beiderseitigen Aufgabe von Rechtsansprüchen bzw. der beiderseitigen Verschaffung von Vorteilen stets im Auge zu behalten sei, dass der Kläger die Initiative zum Abschluss der Aufhebungsvereinbarung ergriffen habe, dass er allein das Arbeitsverhältnis habe auflösen wollen und dass er dafür plausible und vernünftige Gründe gehabt habe. Dieser Umstand müsse – wie ausgeführt – in jedem Fall berücksichtigt werden, auch dann, wenn man ihn nicht für derart ausschlaggebend halte, dass auf eine Prüfung der beiderseitigen Konzessionen überhaupt zu verzichten sei. Das beiderseitige Entgegenkommen brauche auch nicht gleichwertig zu sein; erforderlich sei lediglich ein gleichwertiges Entgegenkommen des Arbeitgebers in Relation zur Bedeutung und zu den Auswirkungen der Aufhebungsvereinbarung für den Arbeitnehmer. Dies sei hier der Fall. Die Aufhebungsvereinbarung erweise sich daher auch im Sinne der Eventualbegründung als gültig (Urk. 227 S. 61 f.).

Der Kläger kritisierte, dass bei dieser Gesamtabwägung nicht alle seine Ansprüche berücksichtigt worden seien. Die Vorinstanz hätte seinen möglichen theoretischen Anspruch auf Überzeitentschädigung nicht einfach mit Null in die Abwägung der Ausgewogenheit der Aufhebungsvereinbarung einsetzen dürfen, nachdem sie selbst eingestanden habe, dass ein Gericht eventuell doch noch zum Ergebnis gelangen könnte, dass ein solcher bestehe (Urk. 226 S. 114). Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Die Vorinstanz hatte klar erwogen, dass den Überstunden- und Überzeitforderungen des Klägers kein ernsthaft ausgewiesener Anspruch zugrunde liege (Urk. 227 S. 55). Die weiteren Erwägungen der Vorinstanz sind rein theoretischer Natur und bei der Abwägung der gegenseitigen Interessen von keinerlei Relevanz. Was die Berücksichtigung der allfälligen Unsicherheiten bezüglich der Gültigkeit des Konkurrenzverbotes anbelangt (Urk. 226 S. 114), kann ebenfalls nicht von einem Entgegenkommen des Klägers ausgegangen werden, da beide Seiten bei Abschluss der Vereinbarung von der Gültigkeit des Konkurrenzverbotes ausgingen und die Ausgewogenheit der Vereinbarung im damaligen Zeitpunkt und nicht in der Retrospektive beurteilt werden muss. Auf die weiteren vom Kläger genannten Umstände, welche die Vereinbarung nach seiner Auffassung als unausgewogen erscheinen

lassen (Urk. 226 S. 115), wurde bereits ausführlich eingegangen und erläutert, weshalb die entsprechenden Forderungen des Klägers nicht ausgewiesen sind. Sie können deshalb auch nicht bei der Beurteilung der Ausgewogenheit bzw. Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung berücksichtigt werden, weil sie kein Entgegenkommen des Klägers beinhalten. In Übereinstimmung mit der Vorinstanz ist die Aufhebungsvereinbarung unter allen Aspekten als ausgewogen zu qualifizieren.

Bei diesem Ergebnis ist die Berufung des Klägers abzuweisen und das vorinstanzliche Urteil - mit Ausnahme des Mehrwertsteuerzusatzes bei der Parteientschädigung (vgl. dazu nachfolgend) - zu bestätigen, soweit es noch nicht in Rechtskraft erwachsen ist.

V.

1. Ausgangsgemäss ist die vorinstanzliche Kosten- und Entschädigungsregelung bezüglich Obsiegen und Unterliegen der Parteien sowie der Höhe der Gerichtsgebühr (Fr.35'000.--) zu bestätigen. Der Umstand, dass die Beklagte den Editionsbegehren des Klägers nicht vollumfänglich nachkam, ist entgegen der Auffassung des Klägers (Urk. 226 S. 49) bei der Kostenverteilung nicht zu berücksichtigen. Wie ausgeführt, ist nicht davon auszugehen, dass die Beklagte die Mitwirkung bei der Edition unberechtigt verweigerte.

Der Kläger rügte jedoch, dass das vorinstanzliche Gericht die Parteientschädigung von insgesamt Fr. 60'000.-- fehlerhaft festgelegt habe. Die Vorinstanz habe der Beklagten einen Mehrwertsteuerzuschlag von 7,7% auf Fr. 30'000.-- bzw. 8% auf Fr. 30'000.-- (für die vor dem 31. Dezember 2017 angefallenen Kosten) zugesprochen, was unzulässig sei, da die Beklagte selbst mehrwertsteuerpflichtig sei. Die Parteientschädigung sei folglich ohne Mehrwertsteuerzuschlag zuzusprechen (Urk. 226 S. 116). Dieser Einwand ist berechtigt und entsprechend zu korrigieren. Einer obsiegenden und selbst mehrwertsteuerpflichtigen Partei ist kein Mehrwertsteuerzuschlag zur Parteientschädigung zuzusprechen, es sei denn, diese Partei mache geltend, dass sie nicht im vollen Umfang zum Abzug der Vorsteuer berechtigt sei (ZR 104 Nr. 76), was jedoch vorliegend nicht der Fall ist (Urk. 27; Urk. 236). Dispositiv-Ziffer 7

(Urk. 227 S. 66) ist entsprechend anzupassen, indem der Kläger zu verpflichten ist, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 60'000.-- bezahlen.

2. a) Da der Kläger auch im Berufungsverfahren praktisch vollständig - mit Ausnahme des Mehrwertsteuerzusatzes bei der vorinstanzlichen Parteientschädigung - unterliegt, sind ihm auch die Kosten dieses Verfahrens vollumfänglich aufzuerlegen. Das Obsiegen bezüglich des Mehrwertsteuerzuschlages ist angesichts des geringen Betrages zu vernachlässigen. Ausserdem hat er der Beklagten eine Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Die Entscheidunggebühr bemisst sich auf Fr. 32'300.-- (§§ 4 Abs. 1, 12 Abs. 1 und 2 GebV). Sie ist mit dem vom Kläger geleisteten Vorschuss zu verrechnen (Urk. 231).

b) Die Parteientschädigung ist gemäss § 4 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV festzusetzen. Sie beträgt Fr. 22'000.--.

Es wird beschlossen:

1. Es wird vorgemerkt, dass das Urteil des Bezirksgerichts Bülach, Arbeitsgericht, vom 25. November 2021 bezüglich Dispositivziffer 3 am 7. April 2022 in Rechtskraft erwachsen ist.
2. Schriftliche Mitteilung an die Parteien mit nachfolgendem Urteil.

und erkennt:

1. In teilweiser Gutheissung der Berufung des Klägers wird Dispositiv-Ziffer 7 des Urteils des Bezirksgerichtes Bülach, Arbeitsgericht, vom 25. November 2021 aufgehoben und durch folgende Fassung ersetzt:

"7. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 60'000.-- zu bezahlen."

Im Übrigen wird das vorinstanzliche Urteil - soweit es noch nicht in Rechtskraft erwachsen ist - bestätigt.

2. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 32'300.-- festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden dem Kläger auf-
erlegt und mit seinem Kostenvorschuss verrechnet.
4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das Berufungsverfahren eine
Parteientschädigung von Fr. 22'000.-- zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, sowie an die Vorinstanz, je gegen Emp-
fangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Ak-
ten an die Vorinstanz zurück.

6. 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 Be-
schwerde 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. 1'153'263.--.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 24. April 2023

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw N. Paszehr

versandt am:
ya