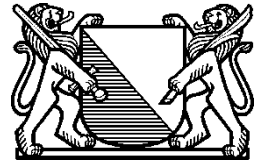


Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA250009-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin
Dr. S. Janssen und Oberrichter lic. iur. K. Vogel sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. M. Reuss Valentini

Urteil vom 27. Mai 2026

in Sachen

A._____,

Kläger und Berufungskläger

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

gegen

B._____ GmbH,

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw Y._____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 4. Abteilung, Einzelgericht, vom 27. Februar 2025 (AH240025-L)

Rechtsbegehren:

(Urk. 1 S. 2)

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

**Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, Einzelgericht
vom 27. Februar 2025:**

(Urk. 29 S. 38)

- "1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Das Verfahren ist kostenlos.
3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 3'465.- zu bezahlen. Mehrwertsteuer ist keine geschuldet.
4. [Schriftliche Mitteilung]
5. [Berufung]"

Berufungsanträge:

des Klägers und Berufungsklägers (Urk. 28 S. 2):

- "1. Es sei das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 27. Februar 2025 (Geschäfts-Nr.: AH240025-L/U01) vollumfänglich aufzuheben.
2. Es sei die Sache und zur Vervollständigung des Sachverhalts und zur Beurteilung wesentlicher Teile der Klage vom 14. März 2024 an die Vorinstanz zurückzuweisen;
3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zulasten der Beklagten und Berufungsbeklagten."

der Beklagten und Berufungsbeklagten (Urk. 34 S. 2):

- "1. Die Berufung sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Berufungsklägers."

Erwägungen:

I. Sachverhalt / Prozessgeschichte

1. Der Kläger und Berufungskläger (fortan Kläger) war gemäss "Employment Agreement" vom 20. März 2020 ab dem 1. Mai 2020 als "Director of Overlay Solutions" im Vollzeitpensum bei der Beklagten und Berufungsbeklagten (fortan Beklagte) angestellt (Urk. 5/2). Dabei war er als Direktor im Vertrieb tätig und hauptsächlich für die Akquisition von Neukunden und Betreuung von bestehenden Kunden zuständig (Urk. 8 Rz 5 ff.). Sein monatliches Fixsalär betrug Fr. 20'000.– brutto (Urk. 5/2 S. 1 f., 5). Mit Schreiben vom 29. November 2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger per 28. Februar 2022 und stellte ihn frei (Urk. 5/3). Gleichzeitig unterzeichneten die Parteien ein "Termination Agreement" (Urk. 5/4).

Ziffer 6.5 des Arbeitsvertrages (Urk. 5/2) sieht vor, dass der Kläger an einem Beteiligungsprogramm der Beklagten teilnehmen könne, welches aus einem Anspruch auf zusätzlich zum Fixlohn zu bezahlenden, variablen Zahlungen im Sinne einer Gewinnbeteiligung ("profit share", Ziffer 6.5.1) und Provision ("commission",

Ziffer 6.5.2) bestand. In den Ziffern 6.6 ff. des Arbeitsvertrages sind ergänzend verschiedene Vorbehalte und Bedingungen hinsichtlich der Auszahlung der Beteiligung aufgeführt. Im Juni 2020 stellte die Beklagte in Form einer Mitteilung an ausgewählte Mitarbeiter, darunter auch den Kläger, unter dem Titel "Remuneration Committee Proposal - Commission Scheme" (nachfolgend "commission scheme" [Provisionssystem]) in Aussicht, dass ergänzend zu den bisherigen Beteiligungsprogrammen ein neues Programm in Kraft gesetzt werden solle. Dieses hielt unter anderem fest, dass 10 % des während der ersten zwei Jahren mit einem Neukunden erzielten Umsatzes "new client revenue" auf die für die Gewinnung des Neukunden verantwortlichen Mitarbeiter verteilt werden sollten, halbjährlich ausbezahlt und einem direkten Prozentsatz der erhaltenen "fees" (Gebühren) entsprechen würden. Jegliche Zahlungen sollten einem "performance assessment" (Leistungsbeurteilung) unterstehen, wobei die Zahlung jeweils mit Bedingungen versehen und unter Berücksichtigung der "individual and firm level performance" ausbezahlt werden sollte (Urk. 5/5 Abs. 7 f.). Zudem hielt das Informationsschreiben fest, dass es wahrscheinlich bzw. möglich sei, dass mehr als eine Person für einen neuen Kunden verantwortlich sei und ein gewisses Ermessen des Managements ("some management discretion") angewandt werden müsse bei der Beurteilung der individuellen Elemente jeder Kommission/Provisionszahlung ("commission"). Der Head of Sales und der CEO seien für die Zuteilung der Provisionen verantwortlich und könnten nach eigenem Ermessen über die Höhe der Provisionen entscheiden. Es seien keine bestimmten Formeln anzuwenden. Jedes Mal, wenn eine Provision gezahlt werden solle, seien der Head of Sales und der CEO dafür verantwortlich, die Zuteilung der Provision festzulegen bzw. vorzuschlagen, die dann vom Vergütungsausschuss ("Remuneration Committee") nach förmlicher Beratung mit dem Head of Compliance genehmigt werde (Urk. 5/5 Abs. 15). Dieser Genehmigungsvorbehalt wird schliesslich weiter unten in der fraglichen Mitteilung wiederholt (Urk. 5/5 Abs. 22).

Die Parteien sind sich einig, dass es sich bei dieser Mitteilung lediglich um eine Ankündigung bzw. Absichtserklärung handelte (vgl. Urk. 29 S. 10). Umstritten ist, ob und wie das angekündigte Beteiligungsprogramm schliesslich umgesetzt wurde sowie ob und allenfalls welche Ansprüche des Klägers daraus resultieren.

Ausser Streit steht, dass der Kläger während seiner Tätigkeit (bzw. mit Wirkung ab 12. Februar 2021) an der Gewinnung des Kunden C._____ beteiligt war sowie dass er ab März 2021 zusätzlich zum Fixlohn variierende Zahlungen unter dem Titel "Beteiligungsrechte C._____" ausbezahlt erhielt (Urk. 29 S. 11). Das von der Beklagten diesbezüglich eingereichte "Commission Payments 1 October 2020 – 31 March 2021" (Urk. 11/3) stellt ein internes Protokoll betreffend eine Sitzung des Vergütungsausschusses dar, worin das angekündigte Beteiligungsprogramm ("commission scheme") rekapituliert und konkret auf den Kläger und das neu gewonnene C._____-Mandat Bezug genommen wird. Es wurde namentlich betreffend C._____ vorgeschlagen, dass die vollen 10 % zu zwei Dritteln aller Provisionszahlungen an den Kläger gehen sollten ("A._____ 2/3 of 10% [£1.218]"). In der Auflösungsvereinbarung der Parteien vom 29. November 2021 wurde unter dem Titel "Commission" festgehalten, dass der Kläger nach Ermessen des Arbeitgebers "At the Employer's discretion" weiterhin und bis Ende Februar 2023 berechtigt sei, Kommissionen betreffend das C._____-Mandat zu erhalten (Urk. 5/4). Solche wurden ihm unstrittig auch vergütet. So erhielt der Kläger für die Gewinnung der Pensionskasse der C._____ namentlich vom 31. März 2021 bis zum 31. März 2023 GBP 34'068.00 in fünf Teilzahlungen, umgerechnet in Schweizer Franken, vergütet (6.66 % der "Passive Management Fees" [Administrationsgebühren, vgl. Urk. 8 Rz 26], welche der Beklagten von der C._____ bezahlt worden waren; vgl. Urk. 5/7-9; Urk. 5/12).

Umstritten ist, ob dem Kläger im Zusammenhang mit der Akquise der Pensionskasse der C._____ als Neukundin ein Provisionsanspruch im Sinne von Art. 322b f. OR am gesamten mit der C._____ erzielten Umsatz (und damit auch an den "Performance Fees") sowie ein damit zusammenhängender Anspruch auf Rechnungslegung zusteht oder es sich lediglich um eine freiwillige, nach dem Ermessen der Beklagten festgesetzte (echte) und (mit der Beteiligung an den Administrationsgebühren) bereits bezahlte Gratifikation gemäss Art. 322d OR handelt.

2. Mit Klageschrift vom 14. März 2024 (Datum Poststempel) stellte der Kläger unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., datiert vom 28. November 2023 (Urk. 3), bei der Vorinstanz rechtzeitig (vgl. Art. 209 Abs. 3 und Art. 145 Abs. 1 lit. c ZPO) die eingangs genannten

Rechtsbegehren (Urk. 1 S. 2). Mit Verfügung vom 26. März 2024 setzte die Vorinstanz der Beklagten Frist an, um zur Frage der Zulässigkeit der Stufenklage und des Bestehens des Hilfsanspruchs auf Rechnungslegung und Auskunftserteilung Stellung zu nehmen (Urk. 6). Die darauf beschränkte "Klageantwort" der Beklagten datiert vom 22. Mai 2024 (Datum Poststempel; Urk. 8). Hierzu äusserte sich der Kläger innert erstreckter Frist (Urk. 14 f.) mit Eingabe vom 27. Juni 2024 (Urk. 16). Die Stellungnahme der Beklagten dazu datiert vom 22. August 2024 (Urk. 20). Sie wurde dem Kläger am 29. August 2024 zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 22 und 23). Weitere Eingaben erfolgten nicht. Am 27. Februar 2025 fällte die Vorinstanz das eingangs zitierte Urteil, womit die Klage abgewiesen wurde (Urk. 26 = Urk. 29).

3. Dagegen erhob der Kläger mit Zuschrift vom 1. April 2025 Berufung mit den eingangs erwähnten Anträgen (Urk. 28). Mit Eingabe vom 19. August 2025 erstattete die Beklagte rechtzeitig (vgl. Urk. 33 i.V.m. Art. 145 Abs. 1 lit. b ZPO) ihre Berufungsantwort mit den eingangs zitierten Anträgen (Urk. 34). Mit Schriftsatz vom 10. September 2025 machte der Kläger rechtzeitig (vgl. Urk. 35) von seinem Replikrecht Gebrauch (Urk. 36). Diese Eingabe wurde der Beklagten am 19. September 2025 zugestellt (Urk. 36, Anhang). Sie äusserte sich nicht mehr, womit sich das Verfahren als spruchreif erweist.

II. Prozessuales

1. Die Rechtsmittelvoraussetzungen sind erfüllt: Die Berufung richtet sich gegen einen erstinstanzlichen Endentscheid über eine vermögensrechtliche Streitigkeit, deren Streitwert Fr. 10'000.– übersteigt (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO; Urk. 28 S. 4). Sie wurde form- und fristgerecht erhoben (Art. 311 Abs. 1 und Art. 142 f. ZPO; Urk. 27/2). Unter dem Vorbehalt rechtsgenügender Begründung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist auf die Berufung einzutreten. Der Berufungsentscheid kann aufgrund der Akten ergehen (Art. 316 Abs. 1 ZPO). Eine mündliche Parteiverhandlung, wie dies der Kläger beantragt (Urk. 28 S. 2, Verfahrensantrag), allerdings ohne solches näher zu begründen, drängt sich vorliegend nicht auf und wird im Übrigen auch von der Beklagten abgelehnt (Urk. 34 S. 7 f.). Dass im vereinfachten Verfahren (vor Vorinstanz) grundsätzlich ein Anspruch auf die Durchführung

einer mündlichen Verhandlung besteht (Art. 245 Abs. 2 ZPO; BGE 140 III 450 E. 3.2), ändert daran nichts. Vorliegend beschränkte die Vorinstanz das Verfahren auf die Frage der Zulässigkeit der Stufenklage. Sollte ein Provisionsanspruch des Klägers, entgegen der Vorinstanz, bejaht werden, wäre das Verfahren zur Durchführung an die erste Instanz zurückzuweisen und es hätte grundsätzlich eine mündliche Verhandlung stattzufinden, sofern die Parteien nicht auf eine solche verzichten. Der anwaltlich vertretene Kläger macht denn auch nicht geltend, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben, weil keine mündliche Verhandlung vor Vorinstanz stattgefunden habe (Urk. 28 S. 2; Urk. 36 S. 5 f.).

2. Mit der Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richterlicher Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A_184/2013 vom 26. April 2013 E. 3.1). Zwar prüft die Berufungsinstanz nicht nur die geltend gemachten Rügen (Rügeprinzip). Der Berufungskläger hat sich aber mit der Begründung des erstinstanzlichen Entscheids auseinanderzusetzen; das Gericht muss den angefochtenen Entscheid nicht von sich aus auf Mängel untersuchen, es sei denn, der Sachverhalt sei geradezu willkürlich festgestellt worden oder das Recht sei geradezu willkürlich angewandt worden (ZK ZPO-Reetz, Art. 311 N 36). 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, a.a.O., Art. 310 N 6).

3. Im Berufungsverfahren sind neue Vorbringen nur noch unter den Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO zulässig. Danach sind neue Tatsachen und Beweismittel nur noch zu berücksichtigen, wenn sie - kumulativ - ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Dabei hat, wer sich auf (insbesondere unechte) Noven beruft, deren Zulässigkeit darzutun (vgl. BGer 5A_330/2013 vom 24. September 2013 E. 3.5.1; BGer 5A_266/2015 vom 24. Juni 2015 E. 3.2.2, je m.w.H.). Dies gilt insbesondere auch für das vorliegende arbeitsrechtliche Verfahren, wel-

ches der (sozialen) Untersuchungsmaxime untersteht, denn eine analoge Anwendung von Art. 229 Abs. 3 ZPO ist im Berufungsverfahren abzulehnen, da die im Gesetz eigens vorgesehene Regelung von Art. 317 ZPO vorgeht (BGer 4A_519/2011 vom 28. November 2011 E. 2.1; BGE 144 III 349 E. 4.2.1). Rechtliche Ausführungen stellen keine Noven dar (BGer 4A_519/2011 vom 28. November 2011 E. 2.1).

4. Das vorliegende Verfahren hat eine arbeitsrechtliche Angelegenheit zum Gegenstand, deren Streitwert weniger als Fr. 30'000.– beträgt. Für derartige Streitigkeiten gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO) und das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Die Ermittlung der für den Entscheid massgeblichen Tatsachen (Sachverhaltserstellung) unterliegt der sog. sozialen bzw. eingeschränkten Untersuchungsmaxime (BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016 E. 7.1.2; DIKE-Komm ZPO-Brunner/Steininger, Art. 247 N 6 und N 10). Diese bezweckt, die schwächere Partei zu schützen, die Gleichheit zwischen den Parteien zu garantieren und das Verfahren zu beschleunigen (BGE 141 III 569 E. 2.3.1). Die Parteien sind jedoch auch unter der Herrschaft der eingeschränkten Untersuchungsmaxime nicht davon befreit, bei der Feststellung des entscheidwesentlichen Sachverhalts aktiv mitzuwirken und die allenfalls zu erhebenden Beweise zu bezeichnen. Sie tragen auch in diesem Bereich die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung (Brunner/Steininger, a.a.O., Art. 247 N 10; ZK ZPO-Hauck, Art. 247 N 33); das Gericht stellt keine eigenen Ermittlungen an (BGE 141 III 569 E. 2.3.1; BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016 E. 7.1.2). Nach dem Willen des Gesetzgebers obliegt dem Gericht bei der sozialen Untersuchungsmaxime einzig die verstärkte Fragepflicht. Dabei hat es den Parteien durch sachgemässe Fragen zu helfen, damit die notwendigen Behauptungen gemacht und die dazugehörigen Beweismittel bezeichnet werden. Wenn beide Parteien – wie vorliegend – durch einen Anwalt vertreten sind, darf und soll sich das Gericht jedoch wie im ordentlichen Verfahren zurückhalten (Botschaft ZPO, BBl 2006, S. 7221 ff., S. 7348; BGE 141 III 569 E. 2.3.1; BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016 E. 7.1.2).

5. Der Kläger verlangt mit seinem Rechtsbegehren im Berufungsverfahren einzig die Aufhebung des angefochtenen Entscheids und die Rückweisung der Sache zur Vervollständigung des Sachverhalts und zur Beurteilung wesentlicher Teile der Klage vom 14. März 2024 an die Vorinstanz (Urk. 28 S. 2 Ziffern 1 und 2). Materielle Anträge in der Sache stellt er keine. Ein blosser Antrag auf Aufhebung und Rückweisung der Sache an die Vorinstanz genügt im Rechtsmittelverfahren in der Regel nicht, sondern es braucht materielle, reformatorische Anträge in der Sache. Ein Aufhebungs- und Rückweisungsantrag ist indes ausreichend, wenn eine (nicht heilbare) Verletzung des rechtlichen Gehörs gerügt wird (vgl. BGer 5A_485/2016 vom 19. Dezember 2016 E. 2; BGer 5A_775/2018 vom 15. April 2019 E. 3.4). Vorliegend erachtete die Vorinstanz die vom Kläger erhobene Stufenklage für unzulässig, weil ein materieller Anspruch auf eine variable Vergütung zu verneinen sei (Urk. 29 S. 37). Im Falle der Gutheissung der Berufung bzw. der Bejahung eines materiellen Anspruchs des Klägers auf eine zusätzliche variable Vergütung (Provision) hätte die Vorinstanz die Stufenklage zu behandeln bzw. den Sachverhalt im Rahmen des Auskunfts- und Informationsanspruchs des Klägers gemäss Art. 322c OR in wesentlichen Teilen zu vervollständigen und dem Kläger die Möglichkeit zur Bezifferung seiner Klage einzuräumen (Urk. 28 S. 4 unten; Art. 318 Abs. 1 lit. c ZPO). Dies kann nicht (erstmalig) im Berufungsverfahren geschehen. Der blosser Antrag auf Aufhebung und Rückweisung der Sache an die Vorinstanz erweist sich vorliegend somit als zulässig.

III. Eintretensfrage / Zulässigkeit der (Stufen-)Klage

1. Die Vorinstanz erwog, der Kläger vermöge den von ihm geltend gemachten Hauptanspruch hinsichtlich eines echten, klagbaren Anspruchs auf einen Leistungslohn in einer bestimmten bzw. bestimmbaren Höhe nicht plausibel zu machen. Ein solcher könne vielmehr ausgeschlossen werden. Handle es sich bei den von der Beklagten dem Kläger ausgerichteten Zahlungen demnach um sowohl dem Grundsatz als auch der Höhe nach im Ermessen der Beklagten stehende freiwillige Zahlungen (im Sinne einer echten Gratifikation), so bestehe weder ein über die geleisteten Zahlungen hinausgehender Haupt- noch ein irgendwie gearteter Hilfsanspruch auf Information bzw. Rechnungslegung. Die Stufenklage erweise sich da-

mit als unzulässig und die Klage sei insgesamt unbegründet und daher im Sinne eines Endentscheides abzuweisen (Urk. 29 S. 37).

Auf eine echte Gratifikation schloss die Vorinstanz dabei aufgrund folgender Überlegungen: Zunächst sei kein echter variabler Leistungslohn ausdrücklich vereinbart worden, weder im Arbeitsvertrag (Urk. 5/2) noch basierend auf sonstigen (ausdrücklichen) Vereinbarungen. Laut Ziffer 6.5 des Arbeitsvertrages könne der Kläger für die Teilnahme an den Beteiligungsprogrammen lediglich ausgewählt werden bzw. geeignet sein bzw. in Frage kommen ("may eligible"). Selbst der Kläger habe klar gestellt, dass ihm eine variable leistungsabhängige Vergütung nach Massgabe seines Erfolges in Aussicht gestellt worden sei, die indes nie verschriftlicht worden sei. Darauf sei er zu behaften und daraus sei zu folgern, dass der Kläger selbst aus der arbeitsvertraglichen Vereinbarung alleine keinen unbedingten vertraglichen Anspruch auf eine variable Lohnkomponente herleite, sei dies im Sinne einer Provision oder einer Umsatz- bzw. Gewinnbeteiligung. Er berufe sich vielmehr auf das Mitte 2020 im Rahmen eines Informationsschreibens angekündigte, zusätzliche zu den bisherigen Beteiligungsprogrammen geplante (seiner Ansicht nach auch eingeführte) neue Provisionssystem ("Commission Scheme") gemäss Urk. 5/5 und die spätere Abwicklung der unstrittig an ihn geleisteten Zahlungen. Die Auslegung von Ziffer 6.5 in Kombination mit den nachfolgenden Ziffern 6.6 bis 6.9 des Arbeitsvertrages lasse denn zweifelsohne auch keine Qualifikation als unbedingtes (Lohn-) Versprechen bzw. unbedingte Vereinbarung eines Anspruches auf eine variable Lohnkomponente zu. Es fehle vielmehr bereits an der Definition des für die Teilnahmeberechtigung massgebenden bzw. messbaren auslösenden Elementes. Ebenso wenig werde im Arbeitsvertrag definiert, wie sich im Falle, dass der Kläger von der Beklagten für das Programm ausgewählt worden sei und daran teilnehmen dürfe, eine allfällige "Gewinnbeteiligung" bzw. "Provision" errechnen lassen sollte. Zudem enthalte bereits der Schlussabsatz von Ziffer 6.5 des Arbeitsvertrages einen klaren Hinweis auf das Ermessen der Beklagten. Hinzu kämen in den Ziffern 6.6 bis 6.9 zahlreiche zusätzliche Bedingungen und Vorbehalte, wie sie typisch für freiwillige, im Ermessen des Arbeitgebers stehende Sonderzahlungen im Sinne einer echten Gratifikation seien (Anstellung im Auszahlungszeitpunkt, keine laufenden Disziplinar massnahmen, pro rata Reduktion im Falle von Abwesenheit vom Arbeits-

platz und gekündigter Anstellung, Anspruchszahlung in einem Jahr begründet keinen Anspruch in anderen Jahren). Unbesehen der Verwendung der Termini "Gewinnbeteiligung" und "Provision" in den Ziffern 6.5 ff. des Arbeitsvertrages, die für freiwillige Zahlungen eines Arbeitgebers eher untypisch seien, habe der Arbeitsvertrag keinen unbedingten variablen Lohnanspruch im Sinne eines unbedingten, echten "Provisionsanspruches" vorgesehen. Vertraglich vorgesehen sei einzig gewesen, dass die Beklagte dem Kläger das Recht an der Teilnahme an einem Bonusprogramm einräumen könne. Ein derartiges, in Aussicht gestelltes Teilnahmerecht stelle keine verbindliche vertragliche Abrede oder Zusage dar. Der Arbeitsvertrag sei unstrittig das einzige beidseits unterzeichnete Dokument gewesen, welches sich mit der Frage von (allenfalls) neben dem Grundlohn auszurichtenden Zahlungen befasst habe. Ein schriftliches Bonusreglement existiere nicht. Allfällige mündliche Vereinbarungen betreffend einen klägerischen Anspruch auf einen (echten) variablen Lohnbestandteil behaupte der Kläger nicht (Urk. 29 S. 27-30).

Auch anderweitig sei kein (echter) Anspruch auf Leistungslohn ersichtlich. Insbesondere lasse sich ein solcher auch aus Urk. 5/5 nicht herleiten. Dieses Dokument sei weder datiert noch unterschrieben. Es stelle offensichtlich nur eine im Juni 2020 erfolgte Information betreffend ein vom Vergütungsausschuss zukünftig geplantes bzw. zur Einführung vorgeschlagenes neues "Provisionsmodell" dar. Daran ändere nichts, dass der Kläger darin als Teil einer Gruppe von Mitarbeitenden erwähnt werde, welche nach Einschätzung des Vergütungsausschusses inskünftig positiven Einfluss auf den Geschäftsgang der Beklagten haben könnten und daher vom neuen Provisionsmodell profitieren können sollten (Urk. 5/5 Abs. 2). Auch der Kläger anerkenne den Charakter von Urk. 5/5 als blosses Informationsschreiben, das hernach nie Niederschlag in einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung oder einem konkreten schriftlichen Bonusreglement gefunden habe. Die Ankündigung gemäss Urk. 5/5 sei einstweilen lediglich Zukunftsmusik gewesen und könne, entgegen dem Kläger, nicht als vertragliche Grundlage für den geltend gemachten Hauptanspruch dienen. Blosser Ankündigungen würden weder eine verbindliche Zusage oder ein Zahlungsversprechen darstellen noch seien sie vertrauensbildend. Immerhin sei der Ankündigung zu entnehmen, dass das angedachte Provisionsmodell eine neue Entschädigungsstruktur beinhalten sollte, welche zu den bisher

existierenden hinzutreten sollte. Es sei auch skizziert worden, wie das neue Modell funktioniere, wobei der Neukundenumsatz ("new client revenue"), welcher direkt an die gemäss den vom Kunden bezahlten Gebühren ("fees") anknüpfen sollte, nicht weiter spezifiziert worden sei. Allerdings werde in der Ankündigung hinsichtlich der Festlegung der Beteiligung mehrfach auf das Ermessen der Beklagten verwiesen, wobei die Vergütung abschliessend noch vom Vergütungsausschuss zu genehmigen sei. Dieses Vorgehen, welches klar dafür spreche, dass sowohl die Gewährung eines Beteiligungsrechts wie auch die Bestimmung der Höhe der jeweiligen Zahlungen im freien Ermessen der Beklagten stünden, werde zudem unter der Rubrik "Risk Management" wiederholt. Schliesslich statuiere Urk. 5/5 ein zweites, persönliches Kriterium, welches massgebend sein sollte. Es gehe dabei um die persönlichen Leistungen, die in den Prozess der Festlegung des auszuzahlenden Anteils einfließen sollten. Selbst wenn der Kläger sich im Sinne eines Vertrauensschutzes auf die "Information" gemäss Urk. 5/5 hätte verlassen dürfen, hätte die Beklagte damit kein unbedingtes Zahlungsversprechen hinsichtlich eines objektiv bestimmten bzw. bestimmbaren "Beteiligungsanspruchs" des Klägers abgegeben. Das der Beklagten in Urk. 5/5 eingeräumte Ermessen sei ein mehrfaches gewesen und habe sich auf jede, periodisch zu bestimmende Zahlung bezogen. Zudem habe die Beklagte sich vorbehalten, die jeweiligen Leistungen mit in die Betrachtung einfließen zu lassen. Diese könnten sich innert zwei Jahren selbstverständlich verändern und hätten die Beklagte gemäss ihrem Vorbehalt berechtigt, die Höhe der Zahlungen anzupassen, wenn nicht gar auszusetzen (Urk. 29 S. 29-33).

Laut dem Kläger solle die exakte Umsetzung des angekündigten Provisionsmodells (Urk. 11/3) anspruchsbegründend wirken. Selbst wenn davon auszugehen sei, dass die Beklagte nach Juni 2020 ein Bonusprogramm eingeführt habe (was nicht grundsätzlich bestritten sei und wovon ohne weiteres ausgegangen werden könne), sei jedoch ohnehin entscheidend, dass sich der Kläger mangels einer konkreten Abrede nicht darauf zu berufen vermöge. Ein rein interner, nie nach aussen kommunizierter Beschluss / Entscheid der Beklagten, gewisse Mitarbeitende, die einen Beitrag zur Gewinnung an einen Neukunden geleistet hätten (wie den Kläger), im Rahmen eines (freiwilligen) internen Beteiligungsprogrammes zusätzlich (nach ihrem Ermessen) zu entlönnen, begründe mangels entsprechender (vorgängiger

oder nachträglicher) Abrede weder einen unbedingten Anspruch auf einen echten Leistungslohn noch lasse sich dieser im Sinne eines Vertrauensschutzes begründen (Urk. 29 S. 33 f.).

Was den konkret gewährten Anspruch anbelange, so die Vorinstanz weiter, sei belegt und unstrittig, dass der Vergütungsausschuss der Beklagten im Rahmen einer protokollierten Sitzung (unbekannten Datums) dem Kläger im Zusammenhang mit der Akquise der C._____ als Neukunden einen Anspruch auf eine "Beteiligung" im Rahmen des "commission scheme" zugesprochen habe (vgl. Urk. 11/3 ["Commission Payments 1 October 2020 – 31 March 2021"]). Einleitend sei das "Commission scheme" dahingehend rekapituliert worden, dass 10 % des während der ersten zwei Jahre mit einem Neukunden generierten Umsatzes ("new client revenue") an diejenigen Mitarbeitenden ausbezahlt werden könnten ("can"), die für die Gewinnung des Kunden verantwortlich gewesen seien. Konkret auf den Kläger und das Mandat C._____ bezogen sei vorgeschlagen worden, dass der volle Ansatz von 10 % auf allen ("any") Kommissionen (bzw. im Kontext der mit dem Mandat erzielten bzw. vom Klienten bezahlten Gebühren) zu zwei Dritteln dem Kläger zukommen sollte. Anschliessend habe die Beklagte dem Kläger periodisch Mitteilungen zukommen lassen, worin festgehalten worden sei, dass der Vergütungsausschuss ein "commission payment" in der jeweils periodisch berechneten Höhe bewilligt habe (z.B. Urk. 5/6). Diese hätten jeweils Bezug genommen auf das "D._____ Group Commission Scheme" und im Konnex mit der dem Kläger auf sein Ersuchen hin zugestellten Übersicht über die "C._____ Fees since Inception" (Urk. 5/12) könne gefolgert werden, dass die Beklagte jeweils ausgehend von einem Anspruch von 10 % anhand der "Passive Management Fee" den auf 2/3 reduzierten Anspruch des Klägers (ausschliesslich) an der von C._____ bezahlten "Management Fee" berechnet habe. Insgesamt seien dem Kläger im relevanten Zeitraum März 2021 bis März 2023 (also einer Zweijahresperiode ab Akquisition des Neukunden) in periodischen Zahlungen Fr. 34'068.– ausbezahlt worden.

Auch aus Urk. 11/3 lasse sich nichts für den Standpunkt des Klägers gewinnen. Allein die Tatsache, dass die Beklagte dem Kläger hernach ein (mangels anderer Abreden sowohl hinsichtlich des Grundsatzes als auch der konkreten Ausgestal-

tung nach wie vor in ihrem Ermessen stehendes) Beteiligungsrecht gestützt auf ein nie kommuniziertes "Beteiligungsprogramm" zugesprochen habe, mache aus einer echten Gratifikation keinen unbedingten, ermessensfreien klagbaren Anspruch. Ein solcher sei nie vereinbart worden. Dies gelte umso mehr, als die Beklagte weder je ein (scheinbar eingeführtes) Beteiligungsprogramm noch den konkreten Beschluss, mit welchem der Vergütungsausschuss dem Kläger in Ausübung seines Ermessens eine Beteiligung zugesprochen habe, nach aussen kommuniziert habe. Und schliesslich werde in der einleitenden Zusammenfassung des "commission schemes" in Urk. 11/3 ausdrücklich auf die Freiwilligkeit bzw. das Ermessen hingewiesen, indem (verkürzt) festgehalten werde, "10 % können ("can") verteilt werden" (und eben nicht "es bestehe ein Anspruch", "werden verteilt" oder sind zu "verteilen"; Urk. 29 S. 34 f.).

Auch gestützt auf die Aufhebungsvereinbarung (Urk. 5/4) lasse sich kein (unbedingter) Anspruch hinsichtlich eines (sowohl dem Grundsatz als auch der Höhe nach ermessensfreien) objektiv bestimmten bzw. immerhin bestimmbaren Leistungslohns herleiten. Diese halte vielmehr unter dem Titel "Kommissionen" (Urk. 5/4 Ziffer 5) fest, dass der Kläger "nach Ermessen" der Beklagten bis Februar 2023 weiterhin am "Beteiligungsprogramm" teilnehmen könne. Es könne folglich entgegen dem Kläger keine Rede davon sein, dass "die Provisionsvereinbarung aufgrund ihrer Relevanz von zwei Jahren in die Aufhebungsvereinbarung überführt worden sei" (Urk. 29 S. 36 m.H. auf Urk. 1 Rz 34).

Und schliesslich könne auch nicht von einem konkludent begründeten Anspruch zufolge vorbehaltloser Zahlungen ausgegangen werden. Zunächst gebreche es hier bereits an vorbehaltlosen Zahlungen über mindestens drei Jahre. Überdies habe der Kläger jeweils Mitteilungen hinsichtlich der ihm zustehenden Kommissionen analog jener gemäss Urk. 5/6 erhalten. Ein ausdrücklicher Freiwilligkeitsvorbehalt liesse sich diesen zwar nicht entnehmen. Indessen habe die Beklagte jeweils festgehalten, dass der Vergütungsausschuss für eine bestimmte Periode die Zahlung in einem bestimmten Betrag "genehmigt" habe, was dem bereits dargelegten Mechanismus entspreche. Weiter hätten die Mitteilungen standardgemäss darauf hingewiesen, dass bei "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" vor Auszahlung des

Anspruchs jede Berechtigung auf eine Zahlung entfalle. Auch damit sei klargestellt worden, dass sich aus dem (wie gezeigt freiwilligen, rein intern beschlossenen) Beteiligungsprogramm kein unbedingter Anspruch herleiten lasse (Urk. 29 S. 36 f.).

2. Der Kläger kritisiert, entgegen der Vorinstanz seien die Vergütungen unter dem "Commission Scheme" als Provisionen im Sinne von Art. 322b OR zu qualifizieren. Die Vorinstanz habe unter Verweis auf Urk. 11/3 festgestellt, dass dem Kläger ein Anspruch auf Beteiligung im Rahmen des "Commission Schemes" durch den Vergütungsausschuss zugesprochen worden sei. Dieser Beschluss des Vergütungsausschusses sei zwar undatiert, müsse aber zwischen April und Juni 2021 erfolgt sein, weil sich die Mitteilung von E._____ (CEO D._____) vom 18. Juni 2021 (Urk. 11/2) darauf beziehe. In Rekapitulation des inzwischen verabschiedeten "Commission Schemes" habe der Vergütungsausschuss in Urk. 11/3 festgestellt, dass jenen Mitarbeitern, welche verantwortlich für die Gewinnung eines Neukunden seien, 10 % des während der ersten zwei Jahre generierten Umsatzes ("New Client Revenue") bezahlt werden könnten. Nachfolgend habe der Vergütungsausschuss lediglich für die neuen Mandate, in welchen erstmals Umsatz habe erzielt werden können, das Start- und Enddatum für den Provisionsanspruch (März 2021 bis Februar 2023) sowie den im betreffenden Mandat zu allozierenden Prozentanteil der generierten Umsätze auf 10 % festgelegt. In der Folge seien die Vorschläge aus dem Management zur Verteilung der Provisionsanteile unter den an der Gewinnung der Klienten beteiligten Mitarbeitern beurteilt und vom Vergütungsausschuss genehmigt worden. Für den Neukunden C._____ sei der Provisionsanteil am Gesamtumsatz auf 10 % festgelegt und der Kläger daran zu zwei Dritteln beteiligt worden, entsprechend einem Anteil von 6.66 % an dem mit der Kundin C._____ erwirtschafteten Umsatz. Somit sei der Abschlussbeitrag des Klägers an der Akquisition des Kunden C._____ durch den Vergütungsausschuss verbindlich festgelegt worden. Damit belege das Protokoll des Vergütungsausschusses im Juni 2021 (Urk. 11/3), dass sich sowohl die Beklagte, das Management der D._____, als auch das Vergütungskomitee der D._____ detailliert mit der Provisionsregelung betreffend den Neukunden C._____ auseinandergesetzt und für die Parteien verbindliche Anordnungen getroffen habe. Die Vorinstanz habe in unrichtiger rechtlicher Würdigung gefolgert, dass die Provisionen von der Beklagten lediglich anhand der "Passive

Management Fees" letztlich korrekt berechnet worden seien, obwohl sowohl die Ankündigung des "Commission Schemes" (Urk. 5/5) als auch das Vergütungskomitee auf eine solche Differenzierung verzichtet und jegliche "New Client Revenue" als provisionsrelevant bezeichnet hätten. Aufgrund dieser Beschlüsse (Urk. 5/5 und 11/3) sei für die Beklagte somit eine Vergütung für den Kläger festgelegt worden, welche alle Merkmale einer Provision gemäss Art. 322b OR aufweise. Dies verkenne die Vorinstanz, indem sie im Ergebnis auf eine Gratifikation im Ermessen der Beklagten schliesse. Diese Gewährung der Provision für das C.____-Mandat sei gegenüber dem Kläger mit Schreiben der Gruppen-CEO E.____ vom 18. Juni 2021 kommuniziert worden, ebenfalls unter Bezugnahme auf den Beschluss des Vergütungsausschusses und der entsprechenden Kalkulation (Urk. 11/2). Entgegen der erstinstanzlichen Feststellung, wonach in der Folge periodisch Mitteilungen erfolgt seien, sei dem Kläger lediglich noch ein einziges Mal ein betreffendes Bestätigungsschreiben übermittelt worden, nämlich im Juni 2022 (Urk. 5/6). Danach seien die Mitteilungen der Provisionszahlungen lediglich noch in Form von Lohnabrechnungen erfolgt (Urk. 5/8-9). Erst auf Anfrage sei die Übermittlung einer Übersicht durch HR-Chef F.____ (Urk. 5/12) erfolgt, welcher dem Kläger mitgeteilt habe, es seien nur die Management Fees, nicht aber die Performance Fees berücksichtigt worden (Urk. 5/13), was den Anordnungen des Vergütungsausschusses widerspreche. Dass die Vorinstanz dennoch auf das Vorliegen einer einseitig und im Ermessen stehenden Gratifikation statt auf eine Provision als Form von Leistungslohn erkenne, stelle eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung dar, welche (kausal) zu einer Verletzung von Art. 322b OR führe, indem die Vorinstanz diese für den Arbeitnehmer relativ zwingende Norm nicht anwende, obschon vorliegend alle qualifizierenden Merkmale einer Provision gegeben seien.

Ob sich das Vergütungskomitee überhaupt noch einmal konkret mit dem Mandat C.____ und dessen Provisionierung auseinandergesetzt habe, sei gänzlich unbelegt. Dennoch werde dies von der Vorinstanz in unrichtiger Feststellung des Sachverhalts einfach angenommen. Die Vorinstanz habe dazu festgestellt, der Kläger könne aus dem Protokoll bzw. Beschluss des Vergütungskomitees nichts für seinen Standpunkt (d.h. das Vorliegen einer Provisionsabrede betreffend das Mandat C.____) gewinnen. Dies sei unzutreffend. Dass der Beschluss des Vergütungskomitees

mitees (Urk. 11/3) ergangen sei, sei dem Kläger mit Schreiben gemäss Urk. 11/2 von der CEO der D.____ (E.____) mitgeteilt worden. Damit sei die Berechtigung des Klägers am "Commission Scheme" bestätigt worden. Darin werde ausgeführt, dass die Provision vom Vergütungsausschuss genehmigt worden sei und seine Beteiligung am neuen C.____-Mandat sei auf den ausgewiesenen Betrag berechnet worden. Daher habe der Kläger auf den Abschluss einer (nachträglichen) Provisionsvereinbarung gemäss Art. 322b OR schliessen können und dürfen, welche er ja zumindest in Form von Urk. 5/5 gekannt habe und habe nachvollziehen können. Im Juni 2021 sei der Kläger nach wie vor für die Beklagte tätig gewesen, sei laufend mit der Kundin C.____ in Kontakt gestanden und habe die zu Beginn berechneten Vergütungen gekannt. Daher habe der Kläger im Juni 2021 seinen Provisionsanspruch genau einschätzen und rechnerisch nachvollziehen können. Insbesondere sei ihm auch bewusst gewesen, dass bis zu diesem Zeitpunkt keine "Performance Fees" berechnet worden seien. Aufgrund der Mitteilung gemäss Urk. 11/2 habe der Kläger von einer nachträglich genehmigten Provisionsabrede für das Mandat C.____ ausgehen dürfen, zumal der Vergütungsausschuss das "Ermessen" bezüglich der Aufteilung der Provision bereits ausgeübt habe. Weitere Ermessensentscheide seien für die Beklagte oder das Vergütungskomitee weder nötig noch zulässig gewesen. Da der Kläger daraus einzig Vorteile gehabt habe, habe er aufgrund der Natur des Geschäfts dazu auch keine weiteren Annahmehandlungen vornehmen müssen. Er habe auf die Gewährung der Provision auf den in den ersten zwei Jahren erzielten "New Client Revenue" vertrauen dürfen, unabhängig von der in der Folge und erst nach Ablauf der Provisionsfrist geäusserten Differenzierung durch die Beklagte.

Die Vorinstanz spreche sodann der Klausel gemäss Ziffer 5 in der Aufhebungsvereinbarung (Urk. 5/4) unrichtigerweise jede Relevanz für die Herleitung eines Provisionsanspruches ab. Die Vorinstanz verkenne, dass der englische Begriff "Commission" mit Provision übersetzt werde und vermeide in geradezu willkürlicher Weise anzuerkennen, was die Parteien offensichtlich hätten regeln wollen, nämlich den Provisionsanspruch des Klägers für das C.____-Mandat bis im Februar 2023. Die Vorinstanz verkenne, dass der Passus "will be eligible" nun nicht mehr ein "may" sei, sondern die Zukunftsform darstelle. Der Beteiligungsanteil des Klägers

sei bereits bestimmt und für die Beklagte verbindlich festgelegt worden (Urk. 11/3). Diese verbindliche Formulierung unter Gebrauch des Wortes "will" übergehe die Vorinstanz in willkürlicher Weise. Vom Gratifikationscharakter dieser variablen Vergütungsform seien die Parteien aufgrund der Bezeichnung als Provision (engl. "Commission") und der gewählten Formulierung "will continue to be a participant" und "will be eligible" im Rahmen der Beendigungsvereinbarung nicht ausgegangen. Der Kläger habe darauf vertrauen können und dürfen, dass ihm die Provisionen des gesamten "New Client Revenue", welcher in den ersten zwei Jahren generiert worden sei, auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in vollem Umfang bezahlt werden würden. Nichts anderes habe das Vergütungskomitee, wie nun mit Urk. 11/3 belegt sei, in für den Kläger anspruchsbegründender Weise beschlossen. Die Vorinstanz fokussiere bezüglich der Qualifikation der Vergütung gemäss Aufhebungsvereinbarung lediglich auf das Wort "Ermessen", entgegen der Bezeichnung der Vergütung als Provision ("Commission") und expliziter Erwähnung der weiteren Berechtigung des Klägers zu deren Erhalt für das C.____-Mandat bis Februar 2023, und schliesse zu Unrecht auf eine Gratifikation. Diese als "Provision" vereinbarte Leistungslohnform könne indessen nicht mehr ins Ermessen der Beklagten als Arbeitgeberin gestellt werden, sondern sei mit der Gewinnung des Kunden C.____ nach der nachträglichen Genehmigung durch den Vergütungsausschuss verdient worden. Als Lohn im Rechtssinne könne die Beklagte darauf nicht in einem sich vorbehaltenen "Ermessensentscheid" zurückkommen.

Die Vorinstanz verkenne weiter, dass das Kriterium der "Beendigung des Arbeitsverhältnisses", auf welches die Mitteilungen "standardgemäss" hingewiesen hätten (Urk. 11/2 und Urk. 5/6), durch Ziffer 5 der Beendigungsvereinbarung (Urk. 5/4) aufgehoben worden sei. Fest stehe, dass diese Bedingungen, so sie denn relevant wären, bei der Festlegung der Provisionsberechtigung gemäss Urk. 11/3 als erfüllt bezeichnet worden seien. Diese Kriterien, wie die Qualität der Leistungserbringung, welche laut Vorinstanz für das Vorliegen eines "Bonus" in Form einer Gratifikation sprechen würden, hätten nach der Kündigung mit dem Abschluss der Beendigungsvereinbarung und der Freistellung ohnehin keine Bedeutung für eine "Beurteilung" mehr haben können. Urk. 5/6 datiere indessen vom 21. Juni 2022, also mehrere Monate nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 28. Februar

2022. Wären diese Kriterien im Rahmen der mit dem Kläger vereinbarten Beendigungsvereinbarung noch von Relevanz gewesen, hätten die Zahlungen an den Kläger gar nicht erfolgen dürfen. Die Parteien seien davon im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung jedoch bewusst abgewichen. Entsprechend ergebe sich aus der Provisionsvereinbarung in der Beendigungsvereinbarung entgegen der Einschätzung der Vorinstanz ein klagbarer Anspruch aus Art. 322b OR, verbunden mit dem Anspruch auf Information gemäss Art. 322c OR.

Der Kläger verfüge aufgrund seiner massgeblichen Beteiligung an der Akquisition der Kundin C. _____ über einen Provisionsanspruch gemäss Art. 322b OR, der sich auf den gesamten Umsatz beziehe, der in der Periode von März 2021 bis Februar 2023 durch die Beklagte mit dem Mandat der C. _____ in Form von "New Client Revenue" habe erwirtschaftet werden können. Entsprechend bestehe ein materieller Hilfsanspruch auf Information bzw. Rechnungslegung gemäss Art. 322c OR. Auskunftersuchen zur Ermittlung seines gesamten Anspruchs ("New Client Revenue") würden ihm von der Beklagten verweigert bzw. würden bezüglich der bezahlten Provisionen lediglich anhand der vereinnahmten "Management Fees" in nicht überprüfbarer und somit unzumutbarer Weise erfolgen (Urk. 5/12). Die Bezifferung der definitiven Hauptforderung sei dem Kläger daher unmöglich, weshalb er die Stufenklage erhoben habe. Dass Umsätze in Form von "Management und Performance Fees" generiert worden seien, habe die Beklagte nicht in Abrede gestellt (vgl. auch Urk. 5/13; Urk. 28 S. 8 ff.).

3. Die Beklagte hält entgegen, der Kläger leite seinen angeblichen Provisionsanspruch einerseits aus dem Vorschlag des Vergütungsausschusses (Urk. 5/5) ab. Dabei messe er diesem Vorschlag, wie ein variables Vergütungssystem ausgestaltet werden könnte, eine falsche Bedeutung zu. Aus dieser blossen Ankündigung könne, wie die Vorinstanz richtig festhalte, kein Provisionsanspruch abgeleitet werden. Entscheidend sei letztlich, ob und wie der Vorschlag des Vergütungsmodells konkret umgesetzt worden sei. Der blosser Umstand, dass die Beklagte tatsächlich an gewisse Mitarbeiter für die Neugewinnung von Kunden Entschädigungen ausgerichtet und dazu teilweise einen zweijährigen Betrachtungszeitraum angewendet habe (wie im Vorschlag vorgesehen), bedeute nicht, dass das Vergütungsmodell

sonst 1:1 gemäss dem damaligen Vorschlag umgesetzt worden sei. Dem sei gerade nicht so gewesen. Umgesetzt worden sei das Vergütungsmodell letztlich so, wie in der Klageantwort beschrieben (vgl. Urk. 8 Rz 11 und 12 [im Einzelfall, nach freiem Ermessen, in der Regel Anteil an den "Management Fees" bei Vertriebsmitarbeitern wie dem Kläger, welche keinerlei Einfluss auf das konkrete Anlageergebnis der verwalteten Vermögenswerte nehmen könnten]). Zudem stütze sich der Kläger nach wie vor auf einzelne, aus dem Kontext gerissene Passagen der Urk. 5/5 und verweigere eine Gesamtbetrachtung. Wie die Vorinstanz richtig festhalte, sehe Urk. 5/5 neben der vom Kläger gebetsmühleartig wiederholten 10 % Umsatzbeteiligung auch vor, dass sowohl die Gewährung eines Beteiligungsrechts als auch die Bestimmung der Höhe der jeweiligen Zahlungen im freien Ermessen der Beklagten stehen sollten. Es bleibe deshalb dabei, dass der einzige Schluss, der aus Urk. 5/5 gezogen werden könne, jener sei, dass ein Teil des Managements der Beklagten beabsichtigt habe, die Einführung eines variablen Vergütungssystems zu prüfen. Ob und wie ein solches Vergütungssystem dann letztlich konkret eingeführt worden sei, lasse sich aus dem Vorschlag und dem Dokument nicht ableiten. Der Kläger ziehe auch aus dem internen Protokoll zur Besprechung, an welcher über seinen Gratifikationsanspruch befunden worden sei, falsche Schlüsse. Das Vergütungskomitee habe nie entschieden, dem Kläger 2/3 des während zwei Jahren erzielten "Gesamtumsatzes" im Sinne sowohl der "Management Fees" als auch der "Performance Fees" zukommen zu lassen. In Urk. 11/3 werde der zu verteilende Umsatz ("new client revenue") zwar nicht ausdrücklich auf die "Management Fees" beschränkt, er werde jedoch mit einem Betrag von "£ 1,218" auf den Kläger verteilt, entsprechend 2/3 von £ 1,828, was auf ganze GBP gerundet £ 1,219 ergebe. Dieser zugesprochene Betrag entspreche den "Management Fees" und sei dem Kläger ausbezahlt worden. Die Beklagte habe an der protokollierten Besprechung im Rahmen des ihr zustehenden Ermessens einen Betrag festgelegt und diesen dem Kläger anschliessend vollständig überwiesen. Es gebe keinerlei Hinweise für einen Beschluss der Beklagten, wonach der Kläger am Gesamtumsatz zu beteiligen sei. Wenn die Beklagte den Kläger auch an den "Performance Fees" hätte beteiligen wollen, hätte sie ihm dies im Rahmen des Informationsschreibens vom 21. Juni 2022 (Urk. 5/6) mitgeteilt, was sie jedoch nicht getan habe. Der entsprechende Zu-

satz, der bei "investment professionals" jeweils zur Anwendung komme, fehle. Dem Kläger sei nie eine Beteiligung an den "Performance Fees" zugesichert worden. Die erstinstanzliche Feststellung, wonach sich der Beschluss in Urk. 11/3 allein auf die "Management Fees" beziehe, sei somit richtig. Ein Widerspruch zwischen dem Auszahlungsverfahren und der Anordnung des Vergütungsausschusses lasse sich entgegen den klägerischen Behauptungen nicht ausmachen.

Die zwischen den Parteien am 29. November 2021 geschlossene Auflösungsvereinbarung sehe hinsichtlich der Höhe oder Bemessungsgrösse der Entschädigung keine besonderen Abmachungen vor, lediglich der allfällige Bemessungszeitraum sei festgelegt worden. Zudem verkenne der Kläger, dass die Auflösungsvereinbarung unter Ziffer 5 einleitend ausdrücklich festhalte, dass die Teilnahme am Vergütungsmodell "nach Ermessen" ("At the employers discretion") erfolge. Sollte der Kläger wirklich davon ausgegangen sein, dass er am Gesamtumsatz ("Management Fees" und "Performance Fees") beteiligt sei, dann sei er einem Irrtum unterlegen, den er sich selber zuzuschreiben habe.

Im Gegensatz zur Ansicht des Klägers sei auch keine nachträgliche Provisionsabrede gestützt auf Art. 2 ZGB entstanden. Der Kläger überdehne das Vertrauensprinzip in unzulässiger Weise. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sei dem Kläger immer klar gewesen (bzw. hätte ihm immer klar sein müssen), dass kein Provisionsanspruch im technischen Sinne bestehe, sondern sich die Beklagte vielmehr lediglich die Ausrichtung von im Ermessen stehenden Gratifikationen vorbehalten habe. Dies erhelle aus dem Arbeitsvertrag (Ziff. 6.5 und 6.8, 6.9), dem vorgeschlagenen Vergütungsmodell (Urk. 5/5) sowie der Austrittsvereinbarung vom 29. November 2021 (Urk. 5/4), woraus jeweils ausdrücklich hervorgehe, dass allfällige "commissions" im Ermessen der Beklagten stünden. Vor diesem Hintergrund habe der Kläger die Willenserklärung vom 21. Juni 2022 (Urk. 5/6) nur als das verstehen dürfen und müssen, als was sie tatsächlich gemeint gewesen sei, nämlich als blosser Mitteilung des Betrags, den das Vergütungskomitee nach Massgabe des geltenden Vergütungsmodells nach freiem Ermessen festgelegt habe. Keineswegs habe der Kläger aus dieser Mitteilung schliessen dürfen, dass er nun fortan an den "Performance Fees" aus dem C.____-Mandat beteiligt sein solle,

wie er behaupte. Die Beklagte habe zu keinem Zeitpunkt durch ihr Verhalten beim Kläger den Anschein erweckt, dass er auf die Ausrichtung einer höheren Zahlung vertrauen könne, als er letztlich erhalten habe.

Weil die Vorinstanz zu Recht einen Provisionsanspruch des Klägers verneint habe, stehe ihm folgerichtig auch kein materiellrechtlicher Auskunftsanspruch gegenüber der Beklagten zu (Urk. 34 S. 3 ff.).

4.1. Die Vorinstanz hat die rechtlichen Grundlagen und insbesondere die Voraussetzungen für die Erhebung einer Stufenklage zutreffend dargetan (vgl. Urk. 29 S. 4-6). Sodann äusserte sich die Vorinstanz eingehend und korrekt in Anlehnung an die bundesgerichtliche Praxis (vgl. BGE 139 III 155) zur (möglichen) Rechtsnatur von Vereinbarungen über variable Lohnbestandteile und insbesondere zur Abgrenzung von Provisionsansprüchen (Art. 322b OR) mit Informations- bzw. Abrechnungspflicht des Arbeitgebers (Art. 322c OR) und freiwilligen, im Ermessen des Arbeitgebers liegenden Sonderzahlungen (echte Gratifikationen, Art. 322d OR) ohne Hilfs- und Informationsanspruch (vgl. Urk. 29 S. 7 f.). Sie hielt zusammenfassend fest, dass Boni als Oberbegriff für Sonderzahlungen ohne eine ausdrückliche Vereinbarung oder vorbehaltlose Übung als grundsätzlich freiwillige Gratifikationszahlungen gälten und als solche vom Ermessen des Arbeitgebers abhängig seien, sei dies bereits bezüglich der Zahlung als solcher (echte Gratifikation) oder sei dies mindestens hinsichtlich der Höhe der Zahlung (unechte Gratifikation). Lohncharakter hätten Boni nur, soweit sie zugesichert seien und nach ermessensfreien objektiven Kriterien berechnet werden könnten (oder im Verhältnis zum Fixsalär eine überragende wirtschaftliche Bedeutung für den Arbeitnehmer erlangen würden, was vorliegend weder der Fall noch zu prüfen sei). Zu Lohn würden schliesslich ursprünglich freiwillige Zahlungen mutieren, wenn sie über mehr als drei Jahre vorbehaltlos ausbezahlt worden seien. Was die Parteien konkret vereinbart hätten bzw. hätten vereinbaren wollen sei durch (subjektive und objektive) Auslegung der getroffenen Vereinbarung zu ermitteln, wobei diesbezüglich auf die zitierte bundesgerichtliche Abgrenzung zwischen unbedingt geschuldetem Lohn und echter, freiwilliger Gratifikation abzustellen sei (vgl. Urk. 29 S. 23 ff. m.H.). Um unnötigen Wie-

derholungen vorzubeugen, kann vollumfänglich auf diese zutreffenden erstinstanzlichen rechtlichen Erwägungen verwiesen werden.

4.2. Zu Recht stützt sich der Kläger hinsichtlich der Begründung seines Provisionsanspruchs nicht (allein) auf den Arbeitsvertrag vom 20. März 2020 (Urk. 5/2; vgl. Urk. 28 S. 5 ff. und Urk. 36 S. 3 ff.), wird dort doch lediglich festgehalten, dass der Kläger für zwei Beteiligungsprogramme in Frage kommen könne ("may be eligible"). Überdies fehlen die Definition des für die Teilnahmeberechtigung massgebenden Elements (z.B. Gewinnung eines Neukunden) und die Berechnungsweise einer allfälligen Gewinnbeteiligung. Sodann wird im Schlussabsatz von Ziffer 6.5 des Arbeitsvertrages auf das alleinige Ermessen der Beklagten ("sole discretion") hinsichtlich allfälliger Gewinnbeteiligungsprogramme, wofür der Kläger zunächst ausgewählt werden konnte bzw. musste, hingewiesen (Urk. 5/2 S. 5). Ferner enthalten die Ziffern 6.6 bis 6.9 zahlreiche zusätzliche für freiwillige, im Ermessen des Arbeitgebers liegende Sonderzahlungen typische Bedingungen und Vorbehalte (Urk. 5/2 S. 5; vgl. auch Urk. 29 S. 28). Korrekt folgerte die Vorinstanz entsprechend, dass das im Arbeitsvertrag in Aussicht gestellte Teilnahmerecht keine verbindliche vertragliche Abrede oder Zusage darstelle, ungeachtet der verwendeten Begriffe wie "Gewinnbeteiligung" und "Provision" in den Ziffern 6.5 ff. des Arbeitsvertrages, welche für freiwillige Zahlungen eines Arbeitgebers eher untypisch seien. Aus dem Arbeitsvertrag lasse sich folglich keinerlei klagbares Zahlungsverprechen hinsichtlich einer Beteiligung des Klägers ableiten (Urk. 29 S. 29). Zutreffend verneinte die Vorinstanz sodann allfällige sonstigen ausdrücklichen Vereinbarungen betreffend einen echten variablen Leistungslohn des Klägers (Urk. 29 S. 29 f.). Dies wird vom Kläger denn auch nicht beanstandet (Urk. 28 S. 5 ff. und Urk. 36 S. 3 ff.).

4.3. Der Kläger begründet seinen Provisionsanspruch vielmehr mit dem von der Beklagten angekündigten neuen Provisionsmodell ("Commission Scheme"; Urk. 5/5) und dessen Umsetzung (Urk. 28 S. 6 ff.). Selbst der Kläger anerkennt, dass es sich bei Urk. 5/5 lediglich um ein im Juni 2020 erfolgtes Informationsschreiben der Beklagten betreffend ein zukünftig geplantes bzw. zur Einführung vorgeschlagenes neues Provisionsmodell ("proposal") handelt (Urk. 28 S. 5 Rz 15; vgl.

auch Urk. 1 Rz 25). Dass der Kläger darin namentlich als Teil einer Gruppe von Mitarbeitern erwähnt wird, welche nach Einschätzung des Vergütungsausschusses inskünftig einen positiven Einfluss auf den Geschäftsgang der Beklagten haben und er daher vom neuen Provisionsmodell profitieren können solle, ändert nichts. Wie die Vorinstanz richtig festhielt, stellen blossе Ankündigungen weder verbindliche Zusagen oder Zahlungsverprechen dar noch sind sie vertrauensbildend (vgl. Urk. 29 S. 30 unten).

Gemäss dem angekündigten zusätzlichen Provisionsmodell sollten bei Gewinnung eines Neukunden 10 % des mit diesem in den ersten zwei Jahren erzielten Neukundenumsatzes an den bzw. die an der Gewinnung des neuen Kunden beteiligten bzw. (mit-)verantwortlichen Mitarbeitenden ausgeschüttet werden (Urk. 5/5). Der Provisionsanspruch unterliegt dabei in mehrfacher Hinsicht dem Ermessen des Managements. Falls mehr als eine Person für einen neuen Kunden verantwortlich ist, muss ein gewisses Ermessen des Managements auf die einzelnen Elemente jeder Provision angewandt werden. Sodann sind der Head of Sales und der CEO verantwortlich für die Festlegung der Provision, und sie haben ein Ermessen bezüglich der Aufteilung der Provisionszahlung. Es wird keine spezifische Formel angewendet und jedes Mal, wenn eine Provision bezahlt werden soll, sind der Head of Sales und der CEO verantwortlich für die Festsetzung der Aufteilung der Provisionszahlung. Zudem muss jede Provision vom Vergütungskomitee genehmigt werden, nachdem der Head of Compliance konsultiert wurde (Urk. 5/5 S. 2 f. Abs. 15 und 22). Ein weiteres Kriterium für die Teilnahmeberechtigung ist, dass der Mitarbeiter die erforderliche Leistung in seiner Rolle erbringen und seine persönlichen Ziele erfüllt haben muss. Der Überprüfungsprozess wird dafür die allgemeinen Leistungsniveaus der Personen berücksichtigen (Urk. 5/5 S. 3 Abs. 16). Das neue Provisionssystem gilt erst nach formeller Einführung (Urk. 5/5 S. 4 f. Abs. 29 ff.). Aus Urk. 5/5 allein kann mithin, in Übereinstimmung mit der Vorinstanz (vgl. Urk. 29 S. 33), kein verbindlicher klägerischer Provisionsanspruch abgeleitet werden.

4.4. Der Kläger hält daran fest, dass das Provisionsmodell genau so in Kraft gesetzt worden sei, wie es gemäss Urk. 5/5 im Juni 2020 angekündigt worden sei. Dabei stützt er sich auf einen internen Beschluss des Vergütungskomitees der Be-

klagten (Urk. 11/3), die Mitteilungen der Beklagten (E._____) betreffend Genehmigung und Ausrichtung einer Provisionszahlung an den Kläger vom 18. Juni 2021 (Urk. 11/2) und 21. Juni 2022 (Urk. 5/6) sowie die wiederholt periodisch erfolgten Provisionszahlungen der Beklagten an ihn während der nach Darstellung des Klägers zweijährigen Dauer des Provisionsanspruchs im Zusammenhang mit der Gewinnung des Neukunden C._____ (Urk. 5/7-9 und /12).

Im Beschluss des Vergütungskomitees der Beklagten (Urk. 11/3) wird zunächst das Mitte 2020 angekündigte Provisionsmodell (Urk. 5/5) rekapituliert und dabei namentlich erneut auf die *mögliche* Beteiligung ("can") und das *Ermessen des Managements* ("discretion") hinsichtlich der Provisionszahlungen hingewiesen. Ferner werden die zwei weiteren Bedingungen (individuelle Leistung und keine Compliance-Bedenken) hervorgehoben. Sodann werden die mit C._____ eingenommenen Quartalsgebühren bis September 2021 mit 18,284 GBP beziffert und wird die Provision für das Neugeschäft entsprechend 10 % auf 1,828 GBP festgelegt. Es wird vorgeschlagen, dass zwei Drittel der Provisionszahlung und damit £ 1,218 an den Kläger entrichtet werden sollen. Ferner wird bestätigt, dass die für die Provisionszahlung vorgeschlagenen Personen ihre individuelle Leistung gemäss dem erforderlichen Niveau erbracht haben und keine Compliance-Bedenken bestehen. Bei Urk. 11/3 handelt es sich indessen lediglich um ein internes, nie nach aussen kommuniziertes Beschlussprotokoll der Beklagten, wonach gewisse Mitarbeiter, die einen Beitrag zur Gewinnung eines Neukunden geleistet haben, wie der Kläger, im Rahmen eines (freiwilligen) internen Beteiligungsprogrammes zusätzlich nach Ermessen des Managements zu entlönnen seien. Es kann daraus nicht abgeleitet werden, dass das angekündigte Provisionsmodell (Urk. 5/5) genau so umgesetzt wurde und insbesondere auch nicht, dass dem Kläger ein Anspruch auf eine Beteiligung an den (in den an ihn bezahlten Vergütungen nicht enthaltenen, vgl. Urk. 5/12) "Performance Fees" zusteht. Derartiges wurde nicht vereinbart bzw. dem Kläger nicht zugesichert. Zwar wurde der zu verteilende Neukundenumsatz nicht ausdrücklich auf die "Management Fees" beschränkt, er wurde jedoch genau beziffert und der zugesprochene Betrag entspricht den "Management Fees", welche dem Kläger gerundet ausbezahlt wurden (GBP 1'219, Urk. 5/12).

Mit Schreiben vom 18. Juni 2021 teilte E._____ (CEO der Beklagten) dem Kläger lediglich mit, dass der Vergütungsausschuss eine Provisionszahlung im Zusammenhang mit seinem Beitrag zum neuen C._____ -Mandat im Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021 genehmigt habe, welche mit CHF 2,374.20 berechnet worden sei. Diese Provisionszahlung werde nach den Regeln des neuen Provisionsmodells in bar vergütet. Dass das angekündigte Provisionsmodell gemäss Urk. 5/5, worin hinsichtlich des Neukundenumsatzes keine Differenzierung betreffend "Management und Performance Fees" gemacht wurde, als Ganzes genau so umgesetzt worden sein soll, geht aus der Mitteilung nicht hervor. Die an den Kläger erfolgten Zahlungen im Zusammenhang mit dem Neukunden C._____ in der Höhe von insgesamt GBP 34'068.– von März 2021 bis März 2023 belegen, dass die Beteiligung gerade nur auf den "Management Fees" und nicht auch den "Performance Fees" berechnet wurde (Urk. 5/12; Urk. 5/6-9). Dies lag im stets vorbehaltenen Management-Ermessen der Beklagten (Urk. 5/5 S. 2 f. Abs. 15 und 16 und Urk. 11/3).

Der Kläger vermag mit Urk. 5/5, Urk. 11/2 und Urk. 11/3, in Übereinstimmung mit der Vorinstanz, jedenfalls nicht darzutun, dass ihm eine Beteiligung auch an den mit der C._____ generierten "Performance Fees" seitens der Beklagten verbindlich zugesichert worden sein soll. Eine konkrete Abrede wurde nicht getroffen. Entscheidend ist nicht die Definition des Neukundenumsatzes, sondern die fehlende verbindliche Zusage einer Beteiligung. Überdies leuchtet ein, dass Vertriebsmitarbeiter, wie der Kläger einer war, im Gegensatz zum Investment-Team mit Einfluss auf das konkrete Anlageergebnis, in der Regel nicht an den "Performance Fees" beteiligt werden (vgl. Urk. 8 S. 6 Rz 11). Gemäss Urk. 11/3 sollte das angekündigte neue Provisionsmodell im Übrigen dahingehend geändert werden, dass Investment-Fachkräfte am Modell teilnehmen könnten, sofern die "Investment-Performance" zielkonform erfolgte (Urk. 5/5). Einzig betreffend diese Angestellten wurde mithin Bezug auf allfällige "Performance Fees" genommen. Auch dies spricht gegen eine Beteiligung des Klägers an solchen Gebühren.

Wenn der Kläger dafür hält, das Ermessen hinsichtlich seiner Beteiligung am Neukundenumsatz mit der C._____ sei vom Vergütungskomitee bereits verbindlich ausgeübt worden (Urk. 28 S. i.V.m. Urk. 11/3), ist dazu festzuhalten, dass der An-

spruch einzig für die Provisionszahlungen in der Periode vom 1. Oktober 2020 bis zum 31. März 2021 (vgl. Urk. 11/3) vom Vergütungskomitee (bezüffert) festgelegt wurde. Es kann keine Rede davon sein, dass der Anspruch für die ganzen zwei Jahre bereits verbindlich festgelegt worden sein soll. Für die künftigen sechsmonatigen Perioden war der grundsätzliche Beteiligungsanspruch vielmehr erneut ermessensgemäss und namentlich unter Beurteilung der individuellen Leistung des Klägers numerisch festzulegen (vgl. z.B. Urk. 5/6 [Mitteilung von E._____ betreffend Genehmigung der Beteiligungszahlung des Klägers durch das Vergütungskomitee für die Periode vom 1. Oktober 2021 bis zum 31. März 2022]). Anzumerken ist, dass der Kläger aus Urk. 11/3 auch deshalb nichts hinsichtlich künftiger Beteiligungszahlungen einschliesslich allfälliger "Performance Fees" ableiten kann, weil, zumindest gemäss seiner Kenntnis (vgl. Urk. 28 S. 11 Rz 41; demgegenüber: Urk. 34 S. 6 Rz 18), bis im Juni 2021 noch keine "Performance Fees" angefallen seien und entsprechend keine klägerische Beteiligung an solchen möglich war und dementsprechend auch für die Zukunft noch nicht beschlossen werden konnte.

Zwar wird weder in Urk. 5/5 noch in Urk. 11/3 hinsichtlich des Neukundenumsatzes zwischen "Management Fees" und "Performance Fees" explizit unterschieden (vgl. auch Urk. 29 S. 31). Wenn jedoch der Entscheid, ob überhaupt eine Beteiligung vergütet wird, ausdrücklich im Ermessen des Managements liegt und keiner spezifischen Formel folgt (vgl. Urk. 5/5 Abs. 15 und auch Urk. 5/4 Ziffer 5), durfte die Beklagte diesbezüglich differenzieren und den Kläger einzig an den Managementgebühren beteiligen. Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz erwog, die Zahlungen an den Kläger seien korrekt lediglich anhand der Managementgebühren berechnet worden. Die Vorinstanz verkannte gerade nicht, dass die Vergütung alle Merkmale einer Provision gemäss Art. 322b OR aufweise, wie der Kläger behauptet (Urk. 28 S. 10 Rz 34). Vielmehr verwies sie zu Recht auf das stets vorbehaltene Arbeitgeberermessen sowie weitere Kriterien wie die subjektive Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung des Klägers. Beides spricht für freiwillige Leistungen der Beklagten.

Dass die periodischen Mitteilungen der Beklagten über die Beteiligungszahlungen des Klägers nach der Mitteilung vom 21. Juni 2022 (Urk. 5/6) entgegen der vor-

instanzlichen Auffassung (Urk. 29 S. 35) laut dem Kläger nur noch in Form von Lohnabrechnungen (Urk. 5/8-9) erfolgt sein sollen (Urk. 28 S. 10 Rz 35), ist nicht entscheiderelevant. Immerhin konnte der Kläger aus der ihm auf Anfrage übermittelten Aufstellung der Beklagten erkennen, dass nur eine Beteiligung auf den "Management Fees" vergütet wurde (Urk. 5/12-13).

Die klägerische Rüge, wonach entgegen der erstinstanzlichen Unterstellung (Urk. 29 S. 35, erster Absatz) gänzlich unbelegt sei, dass sich der Vergütungsausschuss nach dem internen Beschluss (Urk. 11/3), der irgendwann zwischen April 2021 und Juni 2021 erfolgt sein müsse (vgl. Urk. 28 S. 8 Rz 27, mit Hinweis auf Urk. 11/2), noch einmal konkret mit dem C.____-Mandat und dessen Provisionierung auseinandergesetzt habe (Urk. 28 S. 10 f. Rz 38), überzeugt nicht. So wird in der Mitteilung von E.____ vom 21. Juni 2022 explizit erwähnt, dass das Vergütungskomitee eine Kommissionszahlung im Zusammenhang mit dem C.____-Mandat für die Zeit vom 1. Oktober 2021 bis zum 31. März 2022 genehmigt habe (Urk. 5/6). Urk. 11/3 umfasst demgegenüber lediglich die Periode vom 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021. Zudem musste die persönliche Arbeitsleistung des Klägers mit Blick auf die halbjährlichen periodischen Zahlungen jeweils neu beurteilt werden (Urk. 5/5 und Urk. 11/3). Daran ändert nichts, dass der Kläger ab Dezember 2021 freigestellt war (Urk. 5/3). Immerhin konnte seine Arbeitsleistung bis dahin noch beurteilt und berücksichtigt werden.

Es ist der Argumentation des Klägers nicht zu folgen, wonach er gestützt auf Urk. 11/2 und Urk. 11/3 darauf habe vertrauen dürfen, dass das Vergütungskomitee sein Ermessen bereits verbindlich ausgeübt habe und ihm Provisionszahlungen auf dem gesamten, in den ersten zwei Jahren erzielten Neukundenumsatz mit C.____ zustünden, unabhängig von der in der Folge und erst nach Ablauf der Provisionsfrist geäusserten Differenzierung durch die Beklagte (Urk. 28 S. 12 Rz 42 und 44). Die Zahlungen standen im Ermessen des Managements der Beklagten und wurden periodisch vom Vergütungskomitee genehmigt und berechnet (Urk. 5/6 und Urk. 5/12), wobei auch die individuelle Arbeitsleistung des Klägers in den fraglichen Perioden jeweils aufs Neue zu würdigen war. Die Ermessensausübung gemäss Urk. 11/3 betraf nur die Zeitspanne vom 1. Oktober 2020 bis zum

31. März 2021. Von einer nachträglich genehmigten Vereinbarung durch den Vergütungsausschuss hinsichtlich einer fixen Beteiligung des Klägers auch an den "Performance Fees" des C.____-Mandates ist vor diesem Hintergrund jedenfalls nicht auszugehen.

Der Kläger erhielt bei der Beklagten einen monatlichen Fixlohn von Fr. 20'000.– brutto und eine Abgangsentschädigung von Fr. 60'000.– brutto (Urk. 5/4 Ziffern 1 und 4). Mit Blick auf den Ermessensvorbehalt hinsichtlich allfälliger zusätzlicher Beteiligungszahlungen im Zusammenhang mit der Gewinnung eines Neukunden ist deshalb nicht davon auszugehen, dass dies dem Prinzip Arbeitsleistung gegen Lohnzahlung widerspricht, wie der Kläger dies der Vorinstanz vorwerfen will (vgl. Urk. 28 S. 14 f. Rz 56).

Weil Urk. 5/5, wie erwähnt, nur eine blosser Ankündigung eines neuen zusätzlichen Provisionsmodells darstellt, waren dem Kläger allfällige Änderungen nicht mitzuteilen (demgegenüber: Urk. 36 S. 3), zumal sämtliche Zahlungen ohnehin dem Ermessen der Beklagten oblagen. Aus den Mitteilungen der Beklagten vom 18. Juni 2021 (Urk. 11/2) und 21. Juni 2022 (Urk. 5/6) kann sodann, wie dargetan, nicht geschlossen werden, dass Urk. 5/5 genauso umgesetzt wurde. In diesen beiden Schreiben wird lediglich hinsichtlich der Vergütungsform in "cash" explizit auf die Regeln des neuen Provisionsmodells (Urk. 5/5) verwiesen. Dass ohne die Einführung eines neuen Plans überhaupt keine Provisionszahlungen erfolgt wären, wie der Kläger vorbringt (Urk. 36 S. 4 Rz 8), mag sein, hilft ihm indes hinsichtlich der Höhe der ermessensgemäss festzusetzenden konkreten Zahlungen nicht weiter.

4.5. Auch aus Ziffer 5 der Aufhebungsvereinbarung vom 29. November 2021 lässt sich kein verbindlicher Provisionsanspruch des Klägers, insbesondere betreffend eine Beteiligung an den "Performance Fees" aus dem C.____-Mandat, ableiten. Im Gegenteil. Zwar trägt diese Ziffer den Titel "Commission", was übersetzt Provision heisst (vgl. auch Urk. 28 S. 12 Rz 48). Allerdings erhellt aus der Formulierung im Kontext klar, dass darunter nicht eine Provision im technischen Sinne gemäss Art. 322b OR zu verstehen ist (vgl. auch Art. 18 Abs. 1 OR, wonach es auf eine falsche Bezeichnung nicht ankommt). So wird zunächst explizit auf das Ermessen des Arbeitgebers verwiesen, wobei dies das Hauptabgrenzungskriterium zwischen

einem verbindlichen Provisionsanspruch und einer freiwilligen Zahlung im Sinne einer (echten oder unechten) Gratifikation darstellt (vgl. BGE 139 III 155 E. 3.1). Die Formulierung "*will be eligible to receive commission for the C._____ mandate until February 2023*" bedeutet im vorliegenden Zusammenhang, dass der Kläger in Betracht kommen kann bzw. grundsätzlich berechtigt ist, Beteiligungszahlungen für das C._____ -Mandat bis Februar 2023 zu erhalten, falls der Arbeitgeber die Provision gewährt. Ein garantierter Anspruch wurde nicht vereinbart, geschweige denn eine Zusicherung hinsichtlich der Höhe der Vergütung oder Bemessungsgrundlage. Vielmehr wurde das arbeitgeberseitige Ermessen erneut vorbehalten. Hätte ein verbindlicher Anspruch zugesichert werden sollen, wäre wohl die Rede von "*will be entitled to receive*" bzw. "*shall receive*" etc. gewesen und eingangs nicht auf das Ermessen des Arbeitgebers verwiesen worden. Dass nicht mehr das unverbindliche Wort "may", sondern eben das verbindlichere, aber allein bzw. in Verbindung mit dem vorbehaltenen Ermessen noch nicht zusichernde Wort "will" verwendet wurde, worauf der Kläger im Rahmen seiner Berufung neu hinweist (vgl. Urk. 28 S. 13 Rz 49 i.V.m. Art. 317 Abs. 1 ZPO, vgl. auch Art. 99 Abs. 1 BGG analog), ändert im vorliegenden Gesamtzusammenhang nichts zu seinen Gunsten. Der Kläger hat gemäss Ziffer 5 der Aufhebungsvereinbarung mithin einzig eine Chance auf eine Beteiligung, abhängig vom Ermessen der Beklagten. Dabei hat sich diese für einen Entschädigungsanspruch des Klägers von 6.66 % der im Rahmen der im C._____ -Mandat erhaltenen Administrationsgebühren ("Management Fees") entschieden und dem Kläger insgesamt GBP 34'068.– vergütet (Urk. 5/11-13). Der Kläger kann aus dem Beschluss des Vergütungskomitees aus dem Jahr 2021 (Urk. 11/3) in Ausblendung von Ziffer 5 der Aufhebungsvereinbarung nicht ableiten, es sei in anspruchsbegründender Weise über seine Beteiligung auch an den "Performance Fees" nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses befunden worden (vgl. Urk. 28 S. 14 Rz 53).

Ziffer 5 der Aufhebungsvereinbarung vom 29. November 2021 betreffend künftige Beteiligungszahlungen war erforderlich, um den Kläger weiterhin (nach Ermessen der Beklagten) am Provisionsmodell hinsichtlich des C._____ -Mandats zu beteiligen, weil sein möglicher Anspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ansonsten in der Regel erloschen wäre (vgl. Vorbehalt gemäss Urk. 11/2 und Urk. 5/6

sowie Urk. 5/2 Ziffern 6.6 und 6.9) und in Urk. 11/3 lediglich über die Zahlungen vom 1. Oktober 2020 bis zum 31. März 2021 befunden worden war. Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt die Regelung der möglichen künftigen Anspruchsberechtigung des Klägers betreffend das C.____-Mandat in der Beendigungsvereinbarung daher nicht nur Sinn, weil die Parteien von einem noch zu gewährenden Lohnanspruch nach rechnerisch bestimmten Faktoren ausgegangen sein sollen, die sich lediglich noch anhand der erhaltenen Vergütungen im Mandat C.____ hätten konkretisieren müssen (Urk. 28 S. 14 Rz 54). Zudem wäre damit nicht gesagt, dass der Kläger auch an den "Performance Fees" zu beteiligen sei.

Die Vorinstanz erwog zu Recht, dass auch mit dem standardmässigen Hinweis in den Mitteilungen der Beklagten (Urk. 11/2 und Urk. 5/6) darauf, dass bei "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" vor Auszahlung des Anspruchs jede Berechtigung auf eine Zahlung entfalle, klargestellt worden sei, dass sich aus dem freiwilligen, rein intern beschlossenen Beteiligungsprogramm kein unbedingter Anspruch herleiten lasse (Urk. 29 S. 37 E. 4.2.2). Daran vermag, entgegen der klägerischen Annahme (Urk. 28 S. 15 Rz 57), nichts zu ändern, dass das Kriterium der "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung alsdann aufgehoben wurde. Solches war nötig, weil der Fall der Aufhebung der Anstellung gerade eingetreten war, mithin kein Anspruch des Klägers auf Beteiligung mehr bestand. Dementsprechend wurde in Ziffer 5 der Aufhebungsvereinbarung auf das (weitergeltende) Ermessen der Beklagten betreffend weitere Beteiligungszahlungen über die Auflösung der Anstellung hinaus hingewiesen. Der Kläger verdreht die Tatsachen, wenn er ausführt, die Vorinstanz habe das Kriterium der "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" zur Feststellung eines Ermessens und somit fälschlicherweise für die Beurteilung der Provision als nicht klagbaren Anspruch in Form einer Gratifikation verwendet (Urk. 28 S. 15 Rz 57). Es kann daraus jedenfalls nicht geschlossen werden, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei eine bestimmte Beteiligung ermessensfrei geschuldet gewesen.

Ebenso wenig ist bedeutsam, dass das Kriterium der Qualität der persönlichen Arbeitsleistung des Klägers, welches von der ersten Instanz richtigerweise für die Qualifikation der Beteiligung als freiwillige Gratifikation gewichtet wurde (vgl. auch

Urk. 11/3, wo diese Bedingung explizit erwähnt und als erfüllt betrachtet wird), mit der Freistellung des Klägers weggefallen ist (vgl. Urk. 28 S. 15 Rz 59), weil in der Aufhebungsvereinbarung hinsichtlich der künftigen Beteiligungszahlungen erneut explizit auf das Ermessen der Beklagten verwiesen wurde. Es erschliesst sich nicht, was der Kläger daraus für sich ableiten möchte.

Dass die Parteien von dem nach Beendigung der Anstellung des Klägers bei der Beklagten selbstredend nicht mehr beurteilbaren Kriterium der klägerischen "Performance" in der Aufhebungsvereinbarung bewusst abgewichen sind, macht die in Aussicht gestellte weitere Beteiligung des Klägers im Hinblick auf das C.____-Mandat bis Februar 2023 noch nicht zum klagbaren Anspruch nach Art. 322b OR, wie der Kläger postuliert (Urk. 28 S. 15 Rz 60), zumal diese weitere Beteiligung ausdrücklich ins Ermessen der Beklagten gestellt wurde. Es spielt daher keine Rolle, dass dieses Kriterium für die freiwillige Zahlung gemäss Mitteilung der Beklagten vom 21. Juni 2022 (Urk. 5/6) jedenfalls ab Dezember 2021 nicht mehr massgeblich sein konnte.

4.6. Zusammengefasst hat die Vorinstanz somit zu Recht einen verbindlichen Anspruch des Klägers auf eine Beteiligungszahlung am C.____-Mandat verneint, weil solche Zahlungen sowohl betreffend den Grundsatz als auch die Höhe im Ermessen der Beklagten stehende freiwillige Leistungen im Sinne einer echten Gratifikation darstellen. Folgerichtig lehnte die Vorinstanz daher korrekt auch jedwelche Auskunfts- und Informationsrechte des Klägers ab, erachtete dessen Stufenklage (Art. 85 ZPO) dementsprechend für unzulässig und wies die Klage zutreffend insgesamt als unbegründet ab. Damit ist die Berufung des Klägers abzuweisen und der angefochtene Entscheid zu bestätigen.

IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Das erst- und zweitinstanzliche Verfahren ist mit Blick auf den bezifferten Mindeststreitwert von Fr. 15'000.– kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).

Ausgangsgemäss wird der Kläger für beide Verfahren gegenüber der obsiegenden Beklagten entschädigungspflichtig. Die von der Vorinstanz festgesetzte Parteient-

schädigung von Fr. 3'465.– (mangels eines begründeten Antrags ohne Mehrwertsteuer; Urk. 29 S. 38) wurde nicht kritisiert (Urk. 28 S. 2, 18; Urk. 34 S. 2, 8; Urk. 36 S. 6) und ist zu bestätigen.

Für das Berufungsverfahren rechtfertigt es sich, den Kläger zur Leistung einer angemessenen Parteientschädigung an die Beklagte in der Höhe von Fr. 2'000.– zu verpflichten, mangels eines entsprechenden Begehrens (vgl. Urk. 34 S. 2, 8) ohne Mehrwertsteuerzuschlag (vgl. § 4 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 und 2 Anw-GebV).

Es wird erkannt:

1. Die Berufung wird abgewiesen und das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, Einzelgericht, vom 27. Februar 2025 wird bestätigt.
2. Das zweitinstanzliche Verfahren ist kostenlos.
3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das zweitinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 2'000.– zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

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

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

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. ein Teilentscheid im Sinne von Art. 91 BGG.

Es handelt sich um eine vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 15'000.–.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.
Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 27. Mai 2026

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Huizinga

lic. iur. M. Reuss Valentini

versandt am:
fh