

ZOR.2021.37
(OZ.2019.14)
Art. 6

Entscheid vom 2. Februar 2022

Besetzung Oberrichter Marbet, Präsident
 Oberrichter Six
 Ersatzrichter Schneuwly
 Gerichtsschreiberin Walker

Kläger **A.**_____,
 [...] vertreten durch lic. iur. Rudolf Studer, Rechtsanwalt,
 Laurenzenvorstadt 19, Postfach, 5001 Aarau

Beklagte **B.**_____,
 [...] vertreten durch Dr. iur. Roger Baumberger, Rechtsanwalt,
 Bachstrasse 57, Postfach, 5001 Aarau

Gegenstand Forderung aus Arbeitsvertrag

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

1.1.

Der Kläger war ab dem 1. September 2015 bei der Beklagten als Geschäftsführer angestellt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2018 mit sofortiger Freistellung. Unter den Parteien ist strittig, ob und in welcher Höhe dem Kläger für die Jahre 2017 und 2018 Bonusansprüche zustehen.

1.2.

Mit Teilklage vom 10. Dezember 2019 stellte der Kläger beim Bezirksgericht Kulm folgende Begehren (act. 1 ff.):

1.

Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger im Sinne einer Teilklage CHF 70'000.00 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 1. August 2018 zu bezahlen.

2.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten.

Vorliegend handelt es sich um eine Teilklage. Es wird sich vorbehalten, nach Abschluss dieses Verfahrens weitere Ansprüche gegen die Beklagte geltend zu machen.

1.3.

Mit Klageantwort vom 6. März 2020 beantragte die Beklagte (act. 24 ff.):

1.

Die Klage sei abzuweisen soweit darauf eingetreten wird.

2.

Die Verfahrenskosten seien zulasten des Klägers zu verlegen.

3.

Der Kläger sei zu verpflichten, der Beklagten die Parteikosten zu ersetzen.

1.4.

Mit Replik vom 11. Mai 2020 (act. 52 ff.) und Duplik vom 20. August 2020 (act. 76 ff.) hielten die Parteien an ihren jeweiligen Begehren fest.

1.5.

Anlässlich der Hauptverhandlung vom 23. November 2020 wurden die Zeugen D. und E. sowie die Parteien, für die Beklagte F. und C., befragt. Abschliessend nahmen die Parteien Stellung zum Beweisergebnis (act. 127 ff.).

2.

Mit Entscheid vom 23. November 2020 erkannte das Bezirksgericht Kulm:

1.

In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger brutto Fr. 50'450.00 (Bonus 2017 Fr. 37'500.00 plus Bonus 2018 Fr. 12'950.00) nebst Zins zu 5 % seit 01.08.2018 zu bezahlen.

2.

2.1.

Die Gerichtskosten, bestehend aus der Entscheidgebühr von Fr. 5'670.00 und den Kosten der Beweisführung von Fr. 157.50, insgesamt Fr. 5'827.50, werden dem Kläger zu 3/10 mit Fr. 1'748.25 und der Beklagten zu 7/10 mit Fr. 4'079.25 auferlegt. Sie werden mit dem Vorschuss des Klägers von Fr. 5'670.00 verrechnet, so dass die Beklagte dem Kläger Fr. 3'921.75 direkt zu ersetzen und der Gerichtskasse Kulm Fr. 157.50 zu bezahlen hat.

2.2.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger 7/10 der Kosten für das Schlichtungsverfahren von Fr. 300.00, d.h. Fr. 210.00, zu bezahlen.

3.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 4'665.75 (inkl. Auslagen und MWSt Fr. 333.60) zu bezahlen.

3.

3.1.

Die Beklagte erhob gegen den ihr in begründeter Ausfertigung am 26. Mai 2021 (act. 171) zugestellten Entscheid vom 23. November 2020 am 24. Juni 2021 Berufung und beantragte, dieser sei kostenfällig aufzuheben und die Klage sei unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers abzuweisen.

3.2.

Mit Berufungsantwort und Anschlussberufung vom 1. September 2021 (Postaufgabe) beantragte der Kläger, es sei die Berufung kostenfällig abzuweisen und die Klage sei unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten vollumfänglich gutzuheissen.

3.3.

Mit Eingabe vom 4. Oktober 2021 beantragte die Beklagte zusätzlich die kostenfällige Abweisung der Anschlussberufung.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

1.1.

Mit Berufung anfechtbar sind erstinstanzliche End- und Zwischenentscheide (Art. 308 Abs. 1 lit. a ZPO). In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Berufung nur zulässig, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens Fr. 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 2

ZPO). Dieser Streitwert ist vorliegend erreicht. Die weiteren Eintretensvoraussetzungen sind ebenfalls erfüllt, insbesondere wurde die Berufungsfrist eingehalten.

1.2.

Gemäss Art. 313 Abs. 1 ZPO kann in der Berufungsantwort Anschlussberufung erhoben werden. Von dieser Möglichkeit machte der Kläger fristgerecht Gebrauch.

2.

2.1.

Mit Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhaltes geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Das Obergericht kann aufgrund der Akten entscheiden (Art. 316 Abs. 1 ZPO).

2.2.

Neue Tatsachen und Beweismittel können im Berufungsverfahren nur noch berücksichtigt werden, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 ZPO).

3.

Der Kläger war ab dem 1. September 2015 bei der Beklagten als Geschäftsführer angestellt (angefochtener Entscheid E. 4.2.1.1). Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 29. Januar 2018 per 31. Juli 2018. Mit Schreiben vom 9. Mai 2018 wurde der Kläger per sofort freigestellt (angefochtener Entscheid E. 6.1). Gemäss dem Anstellungsvertrag vom 23. Juni 2015 war einerseits ein Fixgehalt von Fr. 185'000.00 und andererseits ein variabler Bonus vereinbart, wobei die variablen Bonusziele zusammen mit dem Budget des Folgejahres festgelegt werden sollten (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.1). Vorliegend ist strittig, ob und in welcher Höhe dem Kläger für die Jahre 2017 und 2018 Bonusansprüche zustehen.

4. Bonus 2017

4.1.

In Bezug auf den Bonus für das Jahr 2017 ist unbestritten, dass die schriftlich vereinbarten Ziele (Sales und EBIT) nicht erreicht wurden (angefochtener Entscheid E. 4.2.1.1). Umstritten ist hingegen, ob die ursprüngliche Zielvereinbarung für das Jahr 2017 mündlich abgeändert bzw. ergänzt worden ist, indem C., damaliger Verwaltungsratspräsident der Beklagten, dem Kläger einen «sehr grossen Bonus» versprochen habe, sollte ihm die Übernahme der G. (nachfolgend «G.») gelingen (angefochtener Entscheid E. 4).

4.2.

Gemäss Art. 8 ZGB hat, wo es das Gesetz nicht anders bestimmt, derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Als Regelbeweismass gilt der volle Beweis. Dieser ist erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Wahrheit einer Behauptung und damit vom Vorliegen einer Tatsache voll überzeugt ist. Zum Vollbeweis muss genügen, dass vernünftigerweise von der Wahrheit einer Behauptung auszugehen ist, mithin kein die Lebensverhältnisse klar überschauender Mensch noch zweifelt. Dafür reicht es aus, wenn das Vorliegen einer Tatsache mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit feststeht, selbst wenn eine abweichende Möglichkeit nicht völlig auszuschliessen ist (WALTER, in: Berner Kommentar, 2012, N. 134 und 136 zu Art. 8 ZGB). Dem Beweisgegner steht der Gegenbeweis offen, indem er beim Gericht Zweifel an der Wahrheit der tatsächlichen Behauptung der beweisbelasteten Partei weckt und damit den Hauptbeweis erschüttert. Der Gegenbeweis gelingt bereits, wenn er den Hauptbeweis erschüttert, nicht erst, wenn das Gericht die Gegendarstellung für wahr hält (WALTER, a.a.O., N. 66 f. zu Art. 8 ZGB).

Das Gericht bildet sich seine Überzeugung nach freier Würdigung der Beweise (Art. 157 ZPO). Dabei sind die Beweismittel und der weitere Tatsachenstoff nach richterlicher Überzeugung zu bewerten, ohne dass dabei förmliche Regeln für die Überzeugungskraft der einzelnen Beweismittel zu beachten wären (HASENBÖHLER, in: Sutter-Somm Thomas/Hasenböhler Franz/Leuenberger Christoph [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO-Komm.], 3. Aufl. 2016, N. 5 ff. zu Art. 157 ZPO). Die Beweiskraft der vorhandenen Beweismittel ist auch in ihrem gegenseitigen Verhältnis zu bestimmen und die Beweise sind in ihrer Gesamtheit zu würdigen. Bei der Beweiswürdigung darf auch das Verhalten der Parteien im Prozess berücksichtigt werden. Die Beweiswürdigung beeinflussen können insbesondere widersprüchliche Parteibehauptungen, die Art und Weise der Auskunftserteilung, das Verweigern von Informationen, das Vorhalten oder Beseitigen von Beweismitteln oder der Widerruf eines Geständnisses ohne einleuchtenden Grund (HASENBÖHLER, a.a.O., N. 16 und N. 19 zu Art. 157 ZPO).

4.3.

Die Vorinstanz prüfte die Frage, ob C. dem Kläger einen «sehr grossen Bonus» versprochen hat, indem sie sowohl die unbestrittenen Tatsachen als auch bezüglich der bestrittenen Tatsachen Urkunden, Zeugenaussagen und Parteiaussagen einzeln und gemeinsam würdigte. Die Berufung richtet sich gegen das Ergebnis der vorinstanzlichen Tatsachen- und Beweiswürdigung.

4.4. Würdigung der «unbestrittenen Tatsachen»

4.4.1.

Die Vorinstanz erwog, im Jahre 2017 sei das Geschäftsergebnis der Beklagten schlecht gewesen. Dies spreche zwar weder für noch gegen die jeweilige Sachdarstellung der Parteien, sei indessen relevant für die Bedeutung der Übernahme der G. (angefochtener Entscheid E. 4.2.1.1). Dass die Parteien in Bezug auf das Gelingen der Übernahme der G. nicht schriftlich einen Bonus vereinbart und diesen auch nicht beziffert hätten, spreche eher für die Sachdarstellung der Beklagten (angefochtener Entscheid E. 4.2.1.2 f.).

4.4.2.

Mit der Berufung bringt die Beklagte vor, das schlechte Geschäftsergebnis und Nichterreichen der vereinbarten Ziele legten nahe, dass der Kläger keinen Bonusanspruch habe (Berufung S. 6). Das Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung sei sodann ein klarer Beweis dafür, dass es keine entsprechende Vereinbarung gegeben habe (Berufung S. 6 f.).

4.4.3.

Mit der Berufungsantwort entgegnet der Kläger, der Betriebsverlust habe nichts mit dem dem Kläger zugesicherten Bonus zu tun, da der fragliche Bonus alleine von der Übernahme der G. abhängig gemacht worden sei. Das Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung schliesse eine entsprechende Bonusvereinbarung nicht aus. Beispielsweise sei die Zielvereinbarung für den Bonus 2016 auch auf mündlicher Basis getroffen worden (Berufungsantwort S. 4).

4.4.4.

Da der fragliche Bonus lediglich von der Übernahme der G. abhängig gewesen sein soll, ist der Vorinstanz beizupflichten, wonach das schlechte Geschäftsergebnis weder für noch gegen die jeweilige Sachdarstellung der Parteien spricht.

Der Umstand, dass keine schriftliche Vereinbarung bzw. Bestätigung bezüglich des «sehr grossen Bonus» vorliegt, spricht demgegenüber eher gegen das mündliche Versprechen eines sehr grossen Bonus, da die Parteien die Bonusvereinbarungen ansonsten stets schriftlich festgehalten hatten (vgl. act. 3 f.; act. 32; Klagebeilage 2, 5, 6, 7; vgl. auch unten E. 4.5.2 ff.). Entgegen den Ausführungen des Klägers gilt dies auch für das Geschäftsjahr 2016, für welches die Beklagte dem Kläger die Bonusziele mit dem Schreiben «Compensation 2016» schriftlich bestätigte (Klagebeilage 6; angefochtener Entscheid E. 4.2.2.4.1). Der Kläger führt zwar richtig an (Berufungsantwort S. 4), dass er die Bonusziele für das Jahr 2016 nicht unterschrieben hat – beim entsprechenden Schreiben handelt es sich um eine einseitige schriftliche Bestätigung seitens des damaligen Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten (Klagebeilage 6; angefochtener Entscheid

E. 4.2.2.4.1). Dennoch indiziert das Schreiben zusammen mit den weiteren schriftlichen Bonusvereinbarungen für die anderen Geschäftsjahre, dass die Parteien bzw. zumindest die Beklagte bestrebt waren, die vereinbarten Bonusziele jeweils schriftlich festzuhalten (vgl. act. 82, 86; Klagebeilagen 2, 5, 6, 7). Auch wenn das Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung eher gegen das mündliche Versprechen eines sehr grossen Bonus spricht, ist entgegen der Beklagten daraus allerdings noch nicht im Sinne eines «klaren Beweises» erstellt, dass es keine entsprechende Vereinbarung gegeben hat.

4.5. Würdigung der Urkunden

4.5.1. Anstellungsvertrag (Klagebeilage 2)

4.5.1.1.

Die Vorinstanz erwog, im Anstellungsvertrag vom 23. Juni 2015 sei das Salär in Artikel 11 wie folgt geregelt worden:

Artikel 11 Salär

Der Angestellte erhält ein jährliches Fixgehalt von CHF 185'000.-- ausbezahlt in 13 Raten.

Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer einen variablen Bonus, von nominal 50% des Fixgehaltes. Dieser wird, basierend auf der Zielerreichung, mit dem März-Gehalt im Folgejahr nach Jahresabschlussabsegnung durch den Verwaltungsrat ausbezahlt.

Die variablen Bonus-Ziele werden zusammen mit dem Budget des Folgejahres festgelegt (siehe Side Letter Incentive plan 2015).

Eine Salär-Neuverhandlung wird im März 2016 durchgeführt.

Es sei damit erstellt, dass ein Bonusanspruch dann bestanden habe, wenn die Bonusziele erreicht worden seien. In Bezug auf die Festlegung der Bonusziele sei vertraglich keine Schriftlichkeit vorgesehen gewesen (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.1).

4.5.1.2.

Ob die Parteien mit dieser Vertragsbestimmung einen Schriftlichkeitsvorbehalt vereinbaren wollten, wie es die Beklagte vorbringt (Berufung S. 7), der Kläger aber abstreitet (Berufungsantwort S. 4 f.), kann offengelassen werden. Denn dem Kläger gelingt der Nachweis einer entsprechenden mündlichen Vereinbarung nicht, wie nachfolgend aufgezeigt wird.

4.5.2. Side Letter Incentive Plan 2015 (Klagebeilage 5)

4.5.2.1.

Die Vorinstanz erwog, im von beiden Parteien unterzeichneten Side Letter Incentive Plan 2015 seien die Bedingungen für einen Bonusanspruch sowie dessen Berechnung festgehalten worden. Dem Kläger sei ein nicht an finanzielle Ziele geknüpfter und damit garantierter Bonusanteil pro rata garantiert worden. Damit habe es für den Kläger bereits im Jahr 2015 neben

einem leistungsunabhängigen Bonus schriftlich fixierte Zielvorgaben für weitere Bonuszahlungen gegeben (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.2).

4.5.2.2.

Der Side Letter Incentive Plan 2015 spricht weder dafür, dass die Parteien die behauptete mündliche Bonusvereinbarung abgeschlossen haben, noch für das Gegenteil. Indessen spricht der Umstand, dass die Bonusvereinbarung bzw. die Zielvorgaben für das Geschäftsjahr 2015 – wie auch jene für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 (vgl. nachstehend E. 4.5.4 f.) sowie das Geschäftsjahr 2018 (vgl. unten E. 5) – stets schriftlich festgehalten wurden, durchaus für die Sachdarstellung der Beklagten und gegen jene des Klägers. Nachdem die Parteien die bonusrelevanten Zielvorgaben stets schriftlich festgehalten hatten, erscheint es ungewöhnlich und wenig glaubhaft, dass im Geschäftsjahr 2017 auf einmal für einen «sehr grossen Bonus» nur eine mündliche Vereinbarung abgeschlossen worden sein soll (vgl. auch vorne E. 4.4.4).

4.5.3. Side Letter (Antwortbeilage 5)

4.5.3.1.

Im Side Letter vom 20. Juni 2015 ist Folgendes festgehalten worden:

(...)

The role as GF at B. incorporate both the GF and the CEO role. In this position, possible complementary acquisitions, directly influencing B., will be realized. The GF / CEO role will enable the participation in any future stock-options, warranty or raising of external capital.

The objectives for the upcoming year's variable compensation-package shall be defined and agreed upon together with the sign off of the yearly Budget by the board, no later than, and together with, the closing of this current year's results.

(...)

Daraus zieht die Vorinstanz den Schluss, dass Akquisitionen, die die Beklagte beeinflussten, bewertet würden. Die Beklagte habe damit klar zum Ausdruck gebracht, dass Akquisitionen zugunsten der Beklagten einen Wert hätten und zum Vorteil des Klägers gereichten. Dies spreche für die Sachdarstellung des Klägers (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.3).

4.5.3.2.

Der Beklagten ist beizupflichten (vgl. Berufung S. 8), dass der Hinweis im Side Letter die vom Kläger behauptete mündliche Bonusvereinbarung nicht belegt und entgegen seiner Darstellung (Berufungsantwort S. 5) auch nicht indiziert. Solches ist bereits aus chronologischen Gründen nicht möglich. Allerdings wird aus dem Side Letter ersichtlich, dass mögliche ergänzende Akquisitionen durchaus von Bedeutung für die Beklagte gewesen sein kön-

nen (Klageantwortbeilage 5), woraus eine mögliche Motivation der Beklagten zur Abgabe eines Bonusversprechens abgeleitet werden kann. Allein eine mögliche Motivation lässt jedoch das behauptete mündliche Bonusversprechen nicht begründen und belegen.

4.5.4. Compensation 2016 (Klagebeilage 6)

4.5.4.1.

Die Vorinstanz erwog, im Schreiben des damaligen Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten an den Kläger «Compensation 2016» vom 22. Februar 2016 seien die variablen Bonusziele neu festgelegt worden. Die fehlende Unterzeichnung durch den Kläger deute auf den Bestand des vom Kläger geschilderten zu Beginn der Anstellung zwischen ihm und dem Verwaltungsratspräsidenten bestehenden Vertrauensverhältnisses, sodass nachvollziehbar sei, dass das Versprechen eines sehr grossen Bonus bezüglich der Übernahme der G. nicht schriftlich fixiert worden sei (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.4.1). Für das Jahr 2016 hätte dem Kläger aufgrund der erreichten Zielvorgaben eigentlich lediglich ein Bonus von Fr. 10'823.00 zugestanden, ihm seien aber aus freiwilligen Stücken noch einmal rund Fr. 25'000.00 zusätzlich ausbezahlt worden. Damit sei erstellt, dass ein Abweichen von den schriftlich definierten Zielvorgaben auch ohne schriftliche Vereinbarung haben erfolgen können (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.4.2). Hinzu komme, dass in diesen Zeitraum die erfolgreiche Übernahme der H. stattgefunden habe, bei welcher sich der Kläger sehr engagiert habe (angefochtener Entscheid E. 4.3.1).

4.5.4.2.

Wie vorne bereits ausgeführt, spricht der Umstand, dass die Parteien die Bonusvereinbarungen und namentlich die Ziele jeweils schriftlich festhielten – wenn auch bloss im Rahmen einer von C. unterschriebenen Bestätigung wie im Jahre 2016 (Klagebeilage 6) –, gegen das mündliche Versprechen eines sehr grossen Bonus für die Übernahme der G. (vorne E. 4.4.4 und 4.5.2.2).

Aus der fehlenden Unterzeichnung des Schreibens «Compensation 2016» durch den Kläger kann nicht auf das Bestehen eines derartigen Vertrauensverhältnisses zwischen den Parteien geschlossen werden, welches es nachvollziehbar erscheinen liesse, dass das Versprechen eines sehr grossen Bonus bei Gelingen der Übernahme der G. lediglich mündlich und nicht schriftlich abgegeben worden wäre. Denn auch bei einem allfällig bestehenden Vertrauensverhältnis wäre aufgrund der Schriftlichkeit der Zielvereinbarungen in den Vorjahren – wenn auch nicht ausnahmslos in der Form der einfachen Schriftlichkeit nach Art. 13 OR –, eher zu erwarten, dass auch eine entsprechende Bonusvereinbarung bezüglich der Übernahme der G. schriftlich fixiert worden wäre, wenn auch nur im Rahmen eines einseitig unterzeichneten Bestätigungsschreibens seitens des damaligen Verwal-

tungsratspräsidenten der Beklagten. Selbst wenn jedoch ein entsprechendes Vertrauensverhältnis vorgelegen hätte, würde dies allenfalls nur die Form der Mündlichkeit erklären und nichts darüber aussagen, ob überhaupt ein entsprechendes Bonusversprechen abgegeben worden ist.

In Bezug auf den im Jahre 2016 zusätzlich ausbezahlten Bonus in der Höhe von Fr. 25'000.00 bringt die Beklagte vor, dass es an einem Zusammenhang zur Übernahme der H. fehle (Berufung S. 9 f.). Hierzu ist anzumerken, dass im vorinstanzlichen Verfahren die Beklagte bereits in der Duplik ausführte, dass diese Zahlung «aus freiwilligen Stücken» bzw. als «Goodwill» erfolgt sei, weil C. den Kläger habe motivieren wollen (act. 84): Weder legt der Kläger im Rechtsmittelverfahren dar noch ist ersichtlich, dass er diese Ausführungen der Beklagten im vorinstanzlichen Verfahren noch vor dem Aktenschluss oder als zulässiges Novum bestritten hat. Er machte vor dem Aktenschluss auch nicht geltend, dass diese Zahlung im Zusammenhang mit der H. gestanden hätte. Erst anlässlich seiner Befragung – und damit zu spät – stellte der Kläger einen Zusammenhang zur H. her (act. 141). Dementsprechend ist entgegen den klägerischen Ausführungen im Rechtsmittelverfahren (Berufungsantwort S. 7) nicht von einem Zusammenhang zwischen der freiwilligen Bonuszahlung in der Höhe von Fr. 25'000.00 und der Übernahme der H. auszugehen. Dass es der Beklagten als Arbeitgeberin darüber hinaus freistand, unbekümmert jeglicher Formalitäten weitere Boni auszusprechen, stellt sodann eine Selbstverständlichkeit dar, die weder für noch gegen die Sachdarstellung des Klägers spricht.

4.5.5. Compensation 2017 (Klagebeilage 7)

Bezüglich der vorinstanzlichen Ausführungen zum Compensation-Schreiben 2017 (Klagebeilage 7; angefochtener Entscheid E. 4.2.2.5), kann auf das bisher zur Schriftlichkeit Gesagte verwiesen werden (vgl. vorne E. 4.4.4 und 4.5.2.2). Darüber hinaus leiten auch die Parteien nichts Neues aus dem entsprechenden Schreiben ab (Berufung S. 10; Berufungsantwort S. 7). Dass die Parteien bestrebt waren, die jährlichen Bonusregelungen und Zielvorgaben schriftlich festzuhalten – wenn auch nicht zwingend in der Form der einfachen Schriftlichkeit nach Art. 13 OR – spricht eher für das Vorbringen der Beklagten, schliesst eine mündliche Bonusvereinbarung indessen nicht kategorisch aus.

4.5.6. E-Mails vom 15. Mai, 9. September und 10. Oktober 2017 (Replikbeilagen 3–5)

Entgegen den Ausführungen der Beklagten (Berufung S. 10 f.) kann aus besagten E-Mails nicht abgeleitet werden, der Kläger habe nie nach einem Bonus gefragt und eine mündliche Vereinbarung nie thematisiert, zumal belegt ist, dass der Kläger in anderen E-Mails (vgl. unten E. 4.5.8 und 4.5.11) entsprechend nachgefragt hatte.

Ebensowenig spricht umgekehrt aber der Umstand, dass C. die Arbeit des Klägers in diesen E-Mails lobte, für die klägerische Sachdarstellung (vgl. aber Berufungsantwort S. 8). Denn Mitarbeiter können für ihre Arbeit genauso gut gelobt werden, wenn keine Bonusvereinbarung besteht. Dass ein schlechter Geschäftsgang die Auszahlung von Boni nicht ausschliesst, stellt sodann ebenfalls eine Selbstverständlichkeit dar, die vorliegend die mündliche Vereinbarung eines «sehr grossen Bonus» weder nahelegt noch ausschliesst.

4.5.7. Kündigungsschreiben (Klagebeilage 8)

Zwar schliesst die Vorinstanz aus dem Kündigungsschreiben vom 29. Januar 2018, dass der Kläger und der damalige Verwaltungsratspräsident der Beklagten per Du gewesen seien und das Verhältnis auch am Schluss freundlich gewesen sei (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.7). Inwiefern dies für die Frage, ob die Parteien für die Übernahme der G. mündlich einen «sehr grossen Bonus» vereinbart haben sollen, relevant sein soll, ist jedoch nicht ersichtlich, wie die Beklagte zu Recht vorbringt (Berufung S. 11). Selbst wenn ein erhöhtes Vertrauensverhältnis vorgelegen hätte, wie es der Kläger ausführt (Berufungsantwort S. 9), spräche das weder dafür noch dagegen.

4.5.8. E-Mail vom 23. Februar 2018 (Klagebeilage 9)

4.5.8.1.

Die Vorinstanz erwog, der Kläger habe in der E-Mail vom 23. Februar 2018 an C. Folgendes ausgeführt:

Personelles:

- Wie ist der Stand meines Zwischenzeugnisses?
- Dann fehlt mir auch noch eine Aussage zum "sehr grossen Bonus" von Deiner Seite
- (...)

Die Erwähnung des «sehr grossen Bonus» in Anführungs- und Schlusszeichen deute darauf hin, dass dies seinerzeit eine Äusserung von C. gegenüber dem Kläger gewesen sei. Das Versprechen eines «sehr grossen Bonus», ohne diesen näher zu konkretisieren, sei in der Geschäftswelt aussergewöhnlich, sodass gerade diese Wortwahl besonders in Erinnerung geblieben sein dürfte und auch nach längerer Zeit als Zitat habe wiedergegeben werden können. Der Zeitpunkt der Anfrage sei nachvollziehbar: Zum einen sei vertraglich festgehalten worden, dass der Bonus mit dem Märzgehalt des Folgejahres ausbezahlt würde; und zum anderen habe sich der Kläger im gekündigten Arbeitsverhältnis befunden. In den Akten sei keine Antwort der Beklagten auf die E-Mail des Klägers zu finden; und eine mündliche Erwiderung werde seitens der Beklagten nicht behauptet. Es wäre davon auszugehen, dass sich die Beklagte entschieden gegen eine Verpflichtung zu einer sehr grossen Bonuszahlung gewehrt hätte, wenn der Kläger

einen solchen für sich beanspruche, ohne dass die Beklagte diesen vorgängig in Aussicht gestellt gehabt hätte (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.8).

4.5.8.2.

Mit der Berufung bringt die Beklagte vor, der Kläger habe mit E-Mail vom 28. [recte: 23.] Februar 2018 erstmals das vermeintliche Bonusversprechen thematisiert und C. «nach einer Aussage dazu» gefragt. Daraus werde ersichtlich, dass der Kläger selber nicht von einer Vereinbarung ausgegangen sei, sondern vermutlich gehofft habe, dass sich der Verwaltungsrat wie im Vorjahr (2016) «gnädig zeigen würde» (Berufung S. 11). Der Schluss der Vorinstanz, der Kläger habe sich an einen genauen Wortlaut erinnert, sei falsch. C. habe in geschäftlichen Fragen stets in Englisch kommuniziert und verwende, wenn er Deutsch spreche, keine Adjektive wie im fraglichen Zitat. Das Fehlen einer Antwort spreche nicht für den Kläger, habe sich die Beklagte doch mangels Forderung gar nicht wehren müssen (Berufung S. 12). Der Kläger habe lediglich die Hoffnung ausgedrückt, noch etwas zu bekommen (Berufung S. 13).

4.5.8.3.

Mit der Berufungsantwort entgegnet der Kläger, C. und er hätten sich regelmässig in deutscher Sprache unterhalten. Das Bonusversprechen sei anlässlich eines Telefonats in deutscher Sprache abgegeben worden (Berufungsantwort S. 9 f.). Der Kläger habe bereits kurz nach Abschluss des Übernahmevertrages mit der G. – also noch im Jahr 2017 – und am 24. Januar 2018 mündlich das Bonusversprechen thematisiert. Er sei aber mit der Aussage «abgespiesen» worden, momentan sei kein Geld für die Auszahlung des versprochenen Bonus vorhanden. Es dürfte normal sein, nicht gleich mit einer Forderung aufzuwarten, sondern zuerst höflich nachzufragen (Berufungsantwort S. 9). Dass er trotz mehrmaligem Nachfragen nie eine schriftliche Antwort seitens der Beklagten erhalten habe, spreche sehr wohl für seine Darstellung (Berufungsantwort S. 10).

4.5.8.4.

Um die E-Mail vom 23. Februar 2018 zu würdigen, sind die entsprechenden Parteibehauptungen im vorinstanzlichen Verfahren heranzuziehen:

Im vorinstanzlichen Verfahren brachte der Kläger vor, er habe sich mit seiner E-Mail vom 23. Februar 2018 erstmals schriftlich nach dem ihm zustehenden «sehr grossen Bonus» erkundigt (act. 5). Er habe bereits zuvor, am 24. Januar 2018, und auch danach, und zwar am 27. Februar, am 19. März, am 13. April und 9. Mai 2018 mit C. telefoniert (so in der Klage act. 5) bzw. sich mit C. getroffen (so anlässlich der Hauptverhandlung act. 128; vgl. dazu auch nachstehend E. 4.7) und über den Bonus 2017 gesprochen. Gegenüber dem Kläger sei nicht mit einem Wort erwähnt worden,

dass er gar keinen Anspruch auf diesen Bonus habe (act. 5). In den Gesprächen zwischen November 2017 und dem 9. Mai 2018 habe C. lediglich gesagt, er habe kein Geld, um dem Kläger diesen Bonus auszubezahlen (act. 58).

Die Beklagte brachte vor, mit der Formulierung in der E-Mail vom 23. Februar 2018 halte der Kläger de facto selber fest, dass es keinerlei präzise Abmachungen gegeben habe, hätte er doch sonst eine konkrete Forderung gestellt (act. 36). Ein Bonusanspruch für das Jahr 2017 sei immer bestritten worden, sonst wäre er ja zu Beginn des Jahres 2018 ausbezahlt worden (act. 39). Am 18. Mai 2018 habe C. dem Kläger mitgeteilt, dass er seine Jahresziele 2017 nicht erreicht habe und keinen Bonus erhalte (act. 36). Es werde bestritten, dass dem Kläger für die Übernahme der G. ein «sehr grosser Bonus» in Aussicht gestellt worden sei (act. 82).

Selbst nach den Ausführungen des Klägers hat sich dieser mit besagter E-Mail vom 23. Februar 2018 erstmals schriftlich nach dem ihm angeblich zustehenden «sehr grossen Bonus» für die Übernahme der G. erkundigt. Die E-Mail selber belegt allerdings nicht, dass C. dem Kläger mündlich für die Übernahme der G. einen «sehr grossen Bonus» versprochen hat. Der Kläger bittet darin lediglich nach einer «Aussage zum 'sehr grossen Bonus'» (Klagebeilage 9). In der E-Mail wird weder ein Zusammenhang zur Übernahme der G. erwähnt, noch, dass seitens C. ein entsprechendes verbindliches Bonusversprechen abgegeben worden wäre (Klagebeilage 9). Dennoch ist der Vorinstanz beizupflichten, dass die Setzung der Worte «sehr grosser Bonus» in Anführungs- und Schlusszeichen darauf hindeuten könnte, dass dies seinerzeit eine Äusserung des Adressaten der E-Mail gegenüber dem Kläger gewesen sein könnte. Dem diesbezüglichen Einwand der Beklagten, C. habe in geschäftlichen Angelegenheiten stets auf Deutsch kommuniziert, ist entgegenzuhalten, dass er nicht aufzeigt, wo im erstinstanzlichen Verfahren er eine entsprechende Behauptung aufgestellt hat. Zudem sind beispielsweise auch der Arbeitsvertrag (Klagebeilage 2), die Freistellungserklärung (Klagebeilage 10) und das Kündigungsschreiben (Klagebeilage 8) auf Deutsch verfasst. Auch der Vorschlag zum Incentive Program 2018 ist – abgesehen vom Titel und des Wortes «Shipment» – auf Deutsch verfasst (Klagebeilage 12), sodass die Abgabe eines Bonusversprechens auf Deutsch nicht ausgeschlossen erscheint. Wenn der Sachdarstellung des Klägers gefolgt würde, ist allerdings nicht nachvollziehbar, weshalb in der E-Mail festgehalten wird, dass dem Kläger noch «eine Aussage» zum «sehr grossen Bonus» fehlt. Denn gemäss der Sachdarstellung des Klägers sei er zuvor bereits mehrfach «abgespiesen» worden mit der Antwort, dass kein Geld für einen solchen Bonus zur Verfügung stehe, sodass er eine entsprechende «Aussage» bereits erhalten gehabt hätte. Es ist daher nicht klar, weshalb ihm «eine Aussage» zum Bonus gefehlt haben soll. Jedenfalls belegt die E-Mail vom 23. Februar 2018 die Sachdarstellung des Klägers nicht eindeutig, widerlegt sie aber auch nicht.

Die E-Mail vom 23. Februar 2018 ist indessen auch mit der Sachdarstellung der Beklagten vereinbar. Die E-Mail könnte dahingehend verstanden werden, dass der Kläger wissen wollte, ob er auch dieses Jahr einen Bonus erhalte – sei es aufgrund der schriftlichen Vereinbarungen oder im Zuge einer freiwilligen Sonderzahlung. Den Bonus hätte er deshalb als «sehr gross» bezeichnet, weil sein bisheriger Bonus in den vorherigen Jahren als «sehr gross» betrachtet werden könne und er gehofft habe, trotz erfolgter Kündigung wiederum einen «sehr grossen Bonus» zu erhalten. Mit dieser Betrachtungsweise vereinbar ist auch der Umstand, dass die Beklagte nicht auf die E-Mail antwortete, weil sie eben nicht davon ausging, dass ein Bonusanspruch bestand, sondern der Kläger lediglich hoffte, dass es auch nach der Kündigung nochmals eine freiwillige Bonuszusatzzahlung gebe und die Beklagte zur Beurteilung dieser Frage zunächst das Vorliegen des definitiven Jahresabschlusses abwarten wollen.

4.5.9. Freistellungserklärung (Klagebeilage 10)

Zu Recht erwog die Vorinstanz, dass die Freistellungserklärung vom 9. Mai 2018 weder für noch gegen die Sachdarstellung des Klägers spreche (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.9). Der Umstand, dass in der Freistellungserklärung vom behaupteten Bonus keine Rede ist, spricht entgegen der Argumentation der Beklagten (Berufung S. 13) nicht für sie. Zwar wäre es durchaus denkbar, einen allfälligen Bonus in der Freistellungserklärung zu erwähnen, wenn es einen gegeben hätte. Zwingend ist dies jedoch nicht, sodass aus der fehlenden Erwähnung weder etwas für eine entsprechende Bonusvereinbarung noch gegen eine solche abgeleitet werden kann.

4.5.10. Schreiben vom 18. Mai 2018 (Klagebeilage 13)

4.5.10.1.

Die Vorinstanz erwog, im Schreiben des damaligen Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten an den Kläger vom 18. Mai 2018 werde festgehalten, dass die Ziele 2017 nicht erreicht worden seien. Sodann werde als Randnotiz ausgeführt, dass die Akquisition der G. am 15. September 2018 stattgefunden habe und nicht Teil des Incentive Plans 2017 gewesen sei. Zudem hätte sich das Ergebnis nicht geändert, wäre die G. anteilig einbezogen worden. Die Ausführungen im Schreiben des damaligen Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten sprächen nicht für deren Sachdarstellung. Seitens des Klägers werde gar nicht behauptet, dass die Übernahme der G. Teil des Incentive Plan 2017 gewesen sei (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.10).

4.5.10.2.

Dem Kläger ist beizupflichten (Berufungsantwort S. 10), dass der Umstand, wonach dieses Schreiben in englischer Sprache verfasst ist, entgegen den Ausführungen der Beklagten (vgl. Berufung S. 14) nicht belegt, in welcher Sprache die Parteien mündlich jeweils kommunizierten, zumal die Beklagte

nicht aufzeigt, eine entsprechende Behauptung bereits im vorinstanzlichen Verfahren vorgebracht zu haben. Ausserdem ist der Vorschlag zum Incentive Program 2018 – abgesehen vom Titel und dem Wort «Shipment» – auf Deutsch verfasst (Klagebeilage 12), womit widerlegt ist, dass C. bezüglich Bonusbelange ausschliesslich auf Englisch kommunizierte. Dem Schreiben vom 18. Mai 2018 lässt sich immerhin entnehmen, dass die Beklagte einen zusätzlichen Bonusanspruch des Klägers und damit implizit das Bestehen einer mündlichen Zusatzvereinbarung für die Übernahme der G. bestreitet.

4.5.11. E-Mails vom 28. und 29. Mai 2018 (Klagebeilage 11)

4.5.11.1.

Die Vorinstanz erwog, der Kläger habe sich bei der Personalleiterin nach dem Bonus erkundigt und zugegeben, dass ihn der Verwaltungsratspräsident bisher damit getröstet habe, kein Geld für einen sehr grossen Bonus zu haben. Diese Offenheit des Klägers spreche für seine Glaubwürdigkeit bzw. seine Sachdarstellung (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.11).

4.5.11.2.

Mit E-Mail an F. vom 29. Mai 2018 schrieb der Kläger (Klagebeilage 11):

Hoi F.

gemäss Arbeitsvertrag, resp. der Zusatzvereinbarung "Compensation 2017" vom 20.02.2017 stehen mir 60% Bonus bei Zielerreichung zu, basierend auf dem Jahresgehalt von 185'000 CHF.

Für 2018 hat C. mir keine Ziele vorgegeben, somit sind es 7/12 von 60%.

Für die Übernahme der G. hatte mir C. einen "sehr grossen Bonus" im Erfolgsfall versprochen. Ich habe ihm schon vor Monaten gesagt, dass dies für mich bedeutet, dass der Bonus für das Erreichen dieser Übernahme somit deutlich über 60% sein müsse. Er hat daraufhin lediglich gemeint, er hätte dafür kein Geld.

Entgegen den Vorbringen beider Parteien (Berufung S. 14; Berufungsantwort S. 11) ist der Vorinstanz zwar beizupflichten, dass diese E-Mail sich mit der Sachdarstellung des Klägers vereinbaren lässt. Allerdings lässt sich daraus nicht und schon gar nicht mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ableiten, dass die Beklagte, vertreten durch ihren damaligen Verwaltungsratspräsidenten, und der Kläger mündlich für eine erfolgreiche Übernahme der G. einen «sehr grossen Bonus» vereinbart hatten. Gerdiesogut könnte der Kläger diese E-Mail, die erst nach seiner Kündigung und Freistellung geschrieben wurde, einzig zum Zweck der Stärkung des eigenen Standpunkts verfasst haben.

4.5.12. E-Mails vom 1. und 3. August 2018 (Antwortbeilage 6)

4.5.12.1.

Die Vorinstanz erwog, mit E-Mail vom 3. August 2018 habe die Beklagte dem Kläger bestätigt, dass gestützt auf das Geschäftsergebnis keine Ziele der vereinbarten und unterzeichneten Incentive-Pläne erreicht worden

seien und daher keine Bonusauszahlung erfolge. Das Ergebnis betreffe alle Teilnehmer an den Incentive-Plänen 2017. Die Ausführungen der Beklagten sprächen dafür, dass die ursprünglichen Ziele auch für den Kläger weiterhin gegolten hätten und nicht durch eine geänderte Zielvereinbarung betreffend Übernahme G. ersetzt worden seien. Dies schliesse aber nicht aus, dass zusätzlich ein sehr grosser Bonus für das Zustandekommen der Übernahme der G. versprochen worden sei. Immerhin sei dem Kläger bereits im Geschäftsjahr 2016 unabhängig von der vorgegebenen Zielerreichung ein Bonus von Fr. 25'000.00 ausgerichtet worden (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.12).

4.5.12.2.

Es wurde bereits ausgeführt, dass C. betreffend Bonus nicht nur auf Englisch kommunizierte (vgl. vorne E. 4.5.8.4 und 4.5.10.2). Der Beklagten ist jedoch insofern beizupflichten, als dass aus der freiwilligen Zahlung im Jahr 2016 nicht geschlossen werden kann, dass im Jahr 2017 mündlich eine verbindliche Zusatzvereinbarung hinsichtlich eines Bonus für die Übernahme der G. vereinbart wurde (vgl. vorne E.4.5.4.2). Die E-Mails sind sodann auch mit der Sachdarstellung der Beklagten vereinbar. In der E-Mail vom 1. August 2018 hält der Kläger lediglich fest, er habe die Information erhalten, dass C. es ablehne, ihm «die vertraglich zugesicherten Boni für 2017 und 2018» auszubezahlen (Klageantwortbeilage 6). Mit der von ihm verfassten E-Mail vom 3. August 2018 gibt C. seine Ansicht wieder, wonach keine der vereinbarten Ziele erreicht worden seien und daher kein Bonus geschuldet sei (Klageantwortbeilage 6). Aus den E-Mails vom 1. und 3. August 2018 lässt sich daher nichts Entscheidendes für den vorliegenden Fall ableiten.

4.5.13. Schreiben des klägerischen Rechtsvertreters (Klagebeilage 14)

4.5.13.1.

Die Vorinstanz erwog, im Schreiben des Rechtsvertreters des Klägers an die Beklagte vom 19. September 2018 werde namentlich Folgendes ausgeführt (Klagebeilage 14):

Für das Jahr 2017 wurde ursprünglich ein Bonus, gemessen an den üblichen Finanzziele, vereinbart. Im Laufe des Jahre 2017 wurden die Ziele jedoch geändert, indem der Bonus von der Übernahme der G. in Q. abhängig gemacht wurde. Bekanntlich hat diese Übernahme stattgefunden und das Jahresziel 2017 ist somit erreicht. Herr A. wurde bei Erreichen dieses Ziels ein 'sehr grosser Bonus' versprochen. Der maximale Bonus für das Jahr 2017 beträgt CHF 166'500.00. Nachdem ein sehr grosser Bonus versprochen wurde, ist klar, dass für das Jahr 2017, unabhängig vom Erreichen der andren Ziele, der maximale Bonus geschuldet ist.

Mit diesem Schreiben gebe der Kläger seine Ansicht wieder. Es handle sich lediglich um eine Parteibehauptung. Die Behauptung sei aber von Anfang an immer gleich gewesen sei, was die Glaubhaftigkeit der klägerischen

Sachdarstellung einerseits und die Glaubwürdigkeit des Klägers andererseits unterstreiche. Dass das Schreiben durch die Beklagte offensichtlich nicht beantwortet worden sei, stärke ihre Position nicht (angefochtener Entscheid E. 4.2.2.13).

4.5.13.2.

Mit der Berufung bringt die Beklagte vor, die Vorinstanz verkenne, dass der Kläger erstmals im September 2018 seine Ausführungen präzisiert habe und eine betragsmässig klare Forderung gestellt habe (Berufung S. 15). Der Kläger mache sich völlig unglaubwürdig, wenn er sich im Frühling 2018 zaghaft nach einem Bonus erkundige und dann Monate später erstmals eine völlig überrissene Forderung stelle (Berufung S. 16). Es trifft zwar zu, dass der Kläger zunächst keine konkret bezifferte Forderung gestellt, sondern lediglich einen «sehr grossen Bonus» verlangt hat. Dies macht aber die Behauptung des Klägers, der damalige Verwaltungsratspräsident der Beklagten habe ihm einen «sehr grossen Bonus» für die Übernahme der G. versprochen, nicht unglaubhaft. Stattdessen ist der Vorinstanz insoweit beizupflichten, dass der Kläger von Anfang an immer die gleiche Behauptung aufgestellt hat, und zwar, dass ihm ein «sehr grosser Bonus» für die Übernahme der G. versprochen worden sei. Inwiefern die Glaubwürdigkeit eines Klägers darüber hinaus aber durch ein Schreiben eines Anwalts, der die Interessen seines Mandanten zu vertreten hat, erhöht werden soll, ist nicht nachvollziehbar.

4.6. Würdigung der Zeugenaussagen

Als Zeugen befragte die Vorinstanz E. und D.. In Bezug auf E. erwog die Vorinstanz, dass dieser nichts zum Bonus 2017 und zur Übernahme der G. habe aussagen können (angefochtener Entscheid E. 4.2.3.2). Dies blieb seitens der Parteien im Berufungsverfahren unbestritten (vgl. Berufung S. 17; Berufungsantwort S. 13).

Strittig ist dagegen die Würdigung der Aussage des Zeugen D..

Die Vorinstanz erwog, es sei die Bestätigung des Zeugen wesentlich, dass die Übernahme der G. für die Beklagte essentiell gewesen sei (angefochtener Entscheid E. 4.2.3.1). Dies spreche als Indiz für die Sachdarstellung des Klägers (angefochtener Entscheid E. 4.2.3.3). Mit der Berufung bringt die Beklagte vor, aus den Aussagen von D. könnten keine Rückschlüsse auf eine Bonusvereinbarung getroffen werden, da der Kläger die Verantwortung für Verluste in Millionenhöhe trage (Berufung S. 17 f.). Entgegen der Beklagten bestätigt die Zeugenaussage von D. aber immerhin die Wichtigkeit der Übernahme der G. für die Beklagte. Daraus könnte eine allfällige Motivation zur Abgabe des behaupteten mündlichen Bonusversprechens abgeleitet werden. Da die Zeugenaussage aber lediglich die Motivation zur Abgabe eines entsprechenden Bonusversprechens plausibilisiert, die Abgabe selber im Weiteren aber nicht belegt, handelt es sich nur um ein sehr schwaches Indiz zugunsten der Sachdarstellung des Klägers.

4.7. Würdigung der Parteiaussagen

4.7.1. Aussage von F.

Die Vorinstanz erwog, die Aussagen von F. fielen durch Nichtwissen und Widersprüche auf. Die Personalleiterin habe anlässlich der Parteibefragung den Eindruck erweckt, lieber nichts sagen zu wollen, als etwas, das für die Beklagte im Prozess negativ gewertet werden könnte. F. erweise sich als unglaubwürdig, weshalb ihre Ausführungen nicht gegen die Sachdarstellung des Klägers zu werten seien (angefochtener Entscheid E. 4.2.4.1).

F. sagte unter anderem aus, bei der Beklagten als Personalleiterin angestellt zu sein. Bei der Festlegung der Boni bzw. der Zieldefinierung für den Kläger sei sie nicht involviert gewesen. Sie wisse nicht, wie diese Boni des Klägers definiert worden seien. Sie wisse nicht, welche Bonusregelung für den Kläger 2017 gegolten habe und ob diese Regelung im Verlauf des Jahres 2017 angepasst worden sei (act. 129). Ob sie damit mit Unwissen auf fiel bzw. betreffend andere vorliegend nicht entscheidende Details in einen Widerspruch verfiel, wie die Vorinstanz erwog, kann offengelassen werden. Denn F. konnte weder bestätigen noch ausschliessen, dass es mündliche Abmachungen über den Bonus gegeben hat, da sie – wie sie selber aussagte – nicht in die Bonusvereinbarungen involviert war. Demnach spricht ihre Aussage entgegen den Vorbringen der Parteien (Berufung S. 18 f.; Berufungsantwort S. 14) weder für das Vorliegen der behaupteten mündlichen Bonusvereinbarung noch dagegen.

4.7.2. Aussage des Klägers

4.7.2.1.

Die Vorinstanz erwog, der Kläger habe anlässlich seiner Befragung ausgeführt, die geschäftsabhängigen Ziele für das Jahr 2017 seien mit C. im Verlaufe des Jahres 2017 mündlich aufgehoben und dahingehend geändert worden, dass der Bonus alleine von der Übernahme der G. abhängig gemacht worden sei. Der Kläger erscheine glaubwürdig. Er habe sich sehr gut erinnern können und habe die Fragen plausibel beantwortet. Die Schilderungen des Klägers seien detailreich, widerspruchsfrei und in sich stimmig. Sie stimmten auch weitgehend mit den Urkunden und den Aussagen des Zeugen D. überein. Es erscheine daher glaubhaft, dass C. dem Kläger in der schwierigen Situation der Beklagten beim Zustandekommen der Übernahme der G. einen «sehr grossen Bonus» versprochen habe und nach erfolgter Übernahme auf dieses Versprechen nicht mehr zurückgekommen sei (angefochtener Entscheid E. 4.2.4.2).

4.7.2.2.

Mit der Berufung bringt die Beklagte vor, die Vorinstanz berücksichtige nicht, dass der Kläger keine seiner Aussagen belegen könne. Zudem habe er erstmals im Rahmen der erstinstanzlichen Verhandlung vorgebracht,

dass er schon im Oktober 2017 nach dem Bonus gefragt habe, dass es fünf Gespräche gegeben habe und dass er die Sonderzahlung 2016 für die Übernahme der H. erhalten habe (Berufung S. 19 f.). Es sei nicht ersichtlich, weshalb er dies nicht schon früher vorgebracht habe. Ausserdem übersehe die Vorinstanz, dass die finanzielle Lage desaströs gewesen sei. Der Kläger habe sich auch nicht daran erinnern können, wann und wo die von ihm behauptete Vereinbarung getroffen worden sei. Es gebe keinen Grund, den Kläger als glaubwürdiger als C. einzustufen, insbesondere auch deshalb, weil der Kläger im Schriftenwechsel irgendwelche Telefonate erwähnt habe, an der Verhandlung dann über persönliche Treffen Aussagen gemacht habe, an denen verhandelt worden sei (Berufung S. 20). Auch die Ausführungen zur Übernahme der H. seien unzutreffend, da die Übernahme Ende 2015 durch andere Personen aufgelegt worden sei und auch nicht erst 2017 abgegolten worden wäre (Berufung S. 20 f.).

4.7.2.3.

Der Kläger entgegnet mit der Berufungsantwort, er habe die fünf mündlichen Anfragen bereits in den Rechtsschriften vorgebracht. Diese seien versehentlich als Telefongespräche bezeichnet, was der Kläger anlässlich der Hauptverhandlung richtiggestellt habe (Berufungsantwort S. 14). Der zusätzliche Bonus für das Jahr 2016 habe überdies sehr wohl im Zusammenhang mit der H. gestanden. Dass er sich nicht mehr daran erinnern könne, wann und wo die Bonusvereinbarungen getroffen worden sei, sei nicht zutreffend. Er sei dazu nicht befragt worden. Der Beklagten wäre es freigestanden, entsprechende Ergänzungsfragen zu stellen (Berufungsantwort S. 15).

4.7.2.4.

Im vorinstanzlichen Schriftenwechsel brachte der Kläger mit der Klage vor, zwischen dem 24. Januar 2018 und dem 9. September 2018 habe er fünf Mal mit C. telefoniert (24.01., 27.02., 19.03., 13.04., 09.05.2018). Inhalt sämtlicher Telefonate sei der Bonus 2017 gewesen (act. 5). Die Beklagte bestritt dies mit der Klageantwort zunächst indirekt, indem sie anführte, der Kläger habe erstmals im Mai 2018 einen Bonus in der Höhe von mehreren hunderttausend Franken verlangt (act. 36). Mit der Replik verwies der Kläger sodann auf eine erste Nachfrage im November 2017 und auf «diverse mündliche und schriftliche Nachfragen zwischen November 2017 und Mai 2018» (act. 66). Zu Beginn der Hauptverhandlung führte der klägerische Rechtsvertreter sodann aus, er habe noch eine kleine Korrektur gegenüber der Klageschrift: Es seien keine Telefonate, sondern persönliche Besprechungen gewesen, und zwar am 24. Januar in R., am 27. Februar in S., am 19. März in R., am 13. April in R. sowie am 9. Mai 2018 in R. (act. 128). Anlässlich der Befragung führte der Kläger sodann aus, er habe erstmals im Oktober 2017 mündlich den Bonus gefordert (act. 136). Weiter sagte er

aus: «Ich habe mehrmals nachgefragt. Es gibt auch entsprechende Beilagen dazu. Die stammen aus Februar 2018. Und eben diese 5 Gespräche, die eingangs noch erwähnt wurden von Herrn Studer» (act. 137).

In der Tat widerlegt die unterschiedliche Angabe, ob es sich um Telefongespräche oder persönliche Treffen handelte, die Glaubhaftigkeit der Aussagen des Klägers nicht, zumal ein entsprechendes «Versehen» bei der Verfassung der Rechtsschrift passieren kann. Anzumerken ist allerdings, dass ein weiterer Widerspruch zwischen den schriftlichen Eingaben und der Befragung auffällt: Mit der Replik führte der Kläger an, er habe erstmals im November 2017 nach dem Bonus gefragt, wohingegen er anlässlich seiner Befragung vom Oktober 2017 spricht. Es liegen damit nicht nur widersprüchliche Angaben in Bezug auf die fünf Gespräche vor, sondern auch in Bezug auf die erste Anfrage. Überdies ist der Beklagten beizupflichten, dass der Kläger nicht ausführte, wann und wo die Bonusvereinbarung getroffen worden sein soll. Wie der Kläger zwar zu Recht anführt, wurde er dazu nicht ausdrücklich befragt. Allerdings wurde er gefragt, ob er geltend mache, dass die Ziele gemäss Compensation 2017 mit C. im Verlaufe des Jahres 2017 mündlich aufgehoben und dahingehend geändert worden seien, als der Bonus alleine von der Übernahme der G. abhängig gemacht worden sei. Dies beantwortet er schlicht mit einem «Ja» (act. 136). In Anbetracht dessen, dass er im Übrigen detailreiche Schilderungen abgab, erscheint es doch fragwürdig, dass er weder in den Rechtsschriften noch anlässlich seiner Befragung Details wie Ort und Zeitpunkt zum behaupteten Bonusversprechen bzw. -vereinbarung nannte. Dies gilt umso mehr, als er sich im Unterschied dazu an das genaue Zitat «sehr grosser Bonus» erinnern will. Insbesondere in seinen Rechtsschriften wäre eine Substantiierung zu erwarten gewesen, da die Beklagte gerade die Abgabe eines solchen mündlichen Versprechens bestritt. Überdies sind auch die Ausführungen des Klägers zur Sonderzahlung für das Jahr 2016 fragwürdig. Die Beklagte hat bereits in der Duplik ausgeführt, dass die Sonderzahlung für das Jahr 2016 «aus freiwilligen Stücken» bzw. «Goodwill» erfolgt sei, weil C. den Kläger habe motivieren wollen (act. 84), was seitens des Klägers vor dem Aktenschluss nicht bestritten wurde (vgl. E. 4.5.4.2). Er machte vor dem Aktenschluss auch nicht geltend, dass diese Zahlung im Zusammenhang mit der H. gestanden hätte. Erst anlässlich seiner Befragung – und damit zu spät – stellte er einen Zusammenhang zur H. her (act. 141). Insgesamt betrachtet sind die Aussagen des Klägers damit – entgegen der Vorinstanz – nicht durchwegs in sich stimmig und damit auch nicht besonders glaubhaft.

4.7.3. Aussage von C.

4.7.3.1.

Die Vorinstanz erwog, anlässlich der Befragung habe C. die Frage, ob er dem Kläger für die erfolgreiche Übernahme der G. einen Bonus in Aussicht gestellt habe, verneint. Die Aussagen von C. zum Versprechen eines sehr

grossen Bonus für das Gelingen der Übernahme der G. seien auffallend ausweichend gewesen. Er habe auf das verwiesen, was schriftlich vorliege, und ohne nähere Begründung die Sachdarstellung des Klägers bestritten. Konkrete Fragen habe er teilweise gar nicht beantwortet. Insgesamt erschienen die Aussagen von C. zu der hier strittigen Frage als nichtssagend und weniger glaubhaft als jene des Klägers (angefochtener Entscheid E. 4.2.4.3).

4.7.3.2.

Mit der Berufung bringt die Beklagte vor, C. habe nüchtern und sachlich und überdies in einer für ihn fremden Sprache geantwortet. Die Vorinstanz verkenne, dass C. nicht ausgewichen sei, sondern schlichtweg geltend gemacht habe, dass es keine Sondervereinbarung gegeben habe und der Bonus nach den üblichen firmeninternen Gepflogenheiten berechnet werden sollte. Er habe nicht detailliert zu einer Vereinbarung Stellung nehmen können, die es gar nicht gegeben habe. Die Aussagen von C. seien nicht weniger glaubhaft als jene des Klägers (Berufung S. 21).

4.7.3.3.

Mit der Berufungsantwort entgegnet der Kläger, der Versuch, die ausweichenden und widersprüchlichen Aussagen von C. auf mangelnde Sprachkenntnisse zurückzuführen, gehe ins Leere. Er lebe seit geraumer Zeit in der Schweiz und habe verlauten lassen, Schweizerdeutsch zu verstehen (Berufungsantwort S. 15). Es sei richtig, dass C. eine mündliche Bonusvereinbarung verneint habe. Auf die Frage, ob der Kläger ihn im Oktober 2017 auf den Bonus angesprochen habe, sei er jedoch ausgewichen und habe die Frage selbst nach mehrmaligem Nachfragen nicht beantwortet. Er habe auch keine Antwort darauf geben wollen, wie der Kläger auf die Bonusvereinbarung gekommen sei (Berufungsantwort S. 16).

4.7.3.4.

Dem Verhandlungsprotokoll ist Folgendes zu entnehmen (act. 144):

(AB, ob er dem Kläger für die erfolgreiche Übernahme der G. einen Bonus in Aussicht gestellt habe): Nein.

(AB, wie der Kläger denn darauf komme): Keine Antwort.

(AB): Nein, das kann ich mir nicht erklären.

C. hat die Frage, ob er dem Kläger für die erfolgreiche Übernahme der G. einen Bonus in Aussicht gestellt hat, somit klar verneint. Der Beklagten ist beizupflichten, dass keine wortreiche Antwort zu erwarten ist, wenn jemand ausführen will, eine Aussage nicht gemacht zu haben. Zutreffend ist, dass C. auf die Nachfrage, wie der Kläger denn darauf komme, zunächst mit «keine Antwort» reagierte. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass er auf weitere Nachfrage ausführte, sich das nicht erklären zu können. Die Äusserung «Keine Antwort» kann daher nicht nur – wie der Kläger anführt – als Verweigerung einer Antwort verstanden werden, sondern auch so,

dass er keine Antwort darauf hat, weil er es sich nicht erklären kann. Dies gilt umso mehr, weil Deutsch nicht die Muttersprache von C. ist. Im Verhandlungsprotokoll wird auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass seine Aussagen auf Deutsch teilweise «sehr schwer verständlich» seien (act. 142) und damit offensichtlich beschränkte Deutschkenntnisse vorlagen. Dem Kläger ist beizupflichten (vgl. Berufungsantwort S. 15), dass es C. freigestanden hätte, einen Dolmetscher beizuziehen. Dennoch können die beschränkten Deutschkenntnisse bei der Würdigung der Aussagen nicht ausser Acht gelassen werden. Jedenfalls kann weder aus der Kürze der Antwort zur Frage, ob er dem Kläger für die erfolgreiche Übernahme der G. einen Bonus in Aussicht gestellt hat, noch aus der Antwort «Keine Antwort» auf die Nachfrage, wie der Kläger denn darauf komme, auf eine Unglaubwürdigkeit der Aussagen von C. geschlossen werden.

Zu prüfen ist sodann, welche Schlüsse in Bezug auf die Ausführungen von C. zu den Nachfragen des Klägers zum Bonus zu ziehen sind. Auf die Frage, wann er dem Kläger erstmals gesagt habe, dass er keinen Bonusanspruch für 2017 habe, führte C. aus, die Zielvereinbarungen würden normalerweise im Februar/März ausgegeben und die Ziele für 2018 seien erst im Mai bekanntgegeben worden, weil es Verzögerungen beim Jahresabschluss gegeben habe (act. 144). Dies kann einerseits als ausweichende Antwort aufgefasst werden, andererseits aber auch dahingehend interpretiert werden, dass er detailreich erklären wollte, weshalb er dem Kläger erst im Mai 2018 bekannt gab, keinen Bonusanspruch zu haben. Auf den Vorhalt, dass der Kläger sage, er habe ihn erstmals im Oktober 2017 auf den Bonus für die Übernahme angesprochen, worauf er gesagt habe, hierfür habe die Unternehmung kein Geld, meinte C., er könne sich nur auf die Dokumente beziehen, die hier vorlägen, wie die Jahresabschlüsse ausseihen würden. Da sehe man auch, wie die Firma dagestanden sei (act. 144). Damit beantwortete C. die Frage nicht direkt und eindeutig. Es ist fraglich, ob er der Frage ausweichen wollte, oder ob die indirekte Antwort auf mangelnde Deutschkenntnisse zurückzuführen ist. Die Antwort könnte dahingehend interpretiert werden, dass er eine entsprechende Nachfrage des Klägers im Jahre 2017 implizit bestritt. Möglich ist aber auch eine Interpretation dahingehend, dass C. die klägerische Bonusanfrage und seine Antwort, die Unternehmung habe kein Geld, bestätigte, zur Untermauerung der finanziellen Lage auf die Jahresabschlüsse verwies und seine Antwort mangels guter Deutschkenntnisse derart ausfiel. Eine entsprechende Bejahung würde sodann für die Glaubwürdigkeit von C. sprechen. Eine einfache Verneinung bzw. Bestreitung wäre simpel gewesen und eine erfolgte Bonusanfrage seitens des Klägers spräche als Indiz für die klägerische Sachdarstellung. Dennoch ist zu beachten, dass eine Bestätigung, der Kläger habe angefragt, ob es für die Übernahme einen Bonus gebe, sodann auch nicht gleichzusetzen wäre mit einer Bestätigung, im Vorfeld sei auch ein Bonusversprechen abgegeben worden. Jedenfalls liegt eine unklare Antwort seitens C. vor, wobei die Ursache dieser Unklarheit – mangelnde

Deutschkenntnisse oder bewusstes Ausweichen – nicht belegt ist. Aus dieser Aussage lässt sich jedenfalls nicht eindeutig auf eine Unglaubwürdigkeit von C. schliessen.

Auf den Vorhalt, der Kläger mache geltend, dass er im Oktober 2017 auf C. zugekommen sei und ihn nach einem Bonus wegen der Übernahme gefragt habe, führte C. aus, dass er darauf schon geantwortet habe. Er habe keine Zusagen zu irgendwelchen normalen Tätigkeiten des CEO gemacht. Man habe eine Bonusvereinbarung gehabt, die immer noch Gültigkeit gehabt habe bis Ende 2017. Leider seien da die Zielsetzungen nicht erreicht worden (act. 144). C. hat die gestellte Frage damit wiederum nicht direkt beantwortet. Es ist erneut fraglich, ob dies auf mangelnde Deutschkenntnisse oder auf bewusstes Ausweichen zurückzuführen ist. Auch diese Aussage erscheint jedenfalls weder besonders glaubhaft, noch besonders unglaubhaft.

Insgesamt kann nicht gesagt werden, dass C. als deutlich unglaubwürdig einzustufen ist, namentlich nicht in Bezug auf seine *klare* Aussage, das behauptete mündliche Bonusversprechen nicht abgegeben zu haben. Allerdings kann aufgrund der Unklarheiten hinsichtlich seiner Aussagen auch nicht gesagt werden, dass seine Aussagen glaubhafter als diejenigen des Klägers wären, namentlich auch in Bezug auf die Nachfragen des Klägers zum Bonus.

4.8. Gesamtwürdigung

4.8.1.

Im Sinne einer Gesamtwürdigung erwog die Vorinstanz, die glaubhaften Aussagen des Klägers sprächen für das Versprechen eines sehr grossen Bonus. Der Kläger habe diesen Sachverhalt sowohl in den Rechtsschriften als auch anlässlich seiner Befragung stets überzeugend und widerspruchsfrei dargelegt, während sowohl F. als auch C. anlässlich ihrer Befragungen dazu auffällig wortkarg und teilweise auch widersprüchlich ausgesagt hätten. Unzweifelhaft ergeben habe sich, dass die Übernahme der G. für die Wachstumsstrategie der Beklagten essentiell gewesen sei. Daher sei davon auszugehen, dass dem Verwaltungsratspräsidenten das Gelingen der Geschäftsübernahme einiges wert gewesen sei. Nicht zu erklären sei, weshalb die Beklagte auf die E-Mails des Klägers vom 23. Februar 2018 und 29. Mai 2018, in welchen sich dieser nach dem sehr grossen Bonus erkundigt habe, nicht sofort ablehnend reagiert und die Forderung als haltlos deklariert habe oder zumindest nachgefragt habe, wann und von wem dem Kläger ein solcher Bonus zugesagt worden sein soll. Vielmehr bestreite die Beklagte nicht einmal, dass der Kläger sich im Oktober 2017 und danach wiederholt mündlich bei C. nach dem Bonus erkundigt habe und mit den Worten getröstet worden sei, für einen sehr grossen Bonus verfüge die Beklagte derzeit über kein Geld. Wäre dem Kläger tatsächlich nie ein sehr grosser Bonus für die Übernahme der G. in Aussicht gestellt worden, wäre

mit einer anderen Reaktion der Beklagten als Schweigen bis Mitte 2018 zu rechnen gewesen. Es erscheine daher glaubhaft, dass vorgängig ein solcher Bonus in Aussicht gestellt worden sei. Hinzu komme, dass dem Kläger bereits im Jahr 2016 ausserhalb der vereinbarten Zielerreichung ein nicht schriftlich vereinbarter Bonus von Fr. 25'000.00 ausbezahlt worden sei und in diesen Zeitraum die erfolgreiche Übernahme der H. gefallen sei, bei welcher sich der Kläger ebenfalls sehr engagiert habe. Gegen das Versprechen eines sehr grossen Bonus sprächen einzig die unglaublichen Aussagen der Beklagten und der Umstand, dass die Parteien dies nicht schriftlich vereinbart hätten. Letzteres werde aber durch den ebenfalls nicht schriftlich vereinbarten und dem Kläger dennoch zusätzlich ausbezahlten Bonus im Jahre 2016 (Fr. 25'000.00) sogleich wieder relativiert (angefochtener Entscheid E. 4.3.1). Aufgrund des Beweisergebnisses sei im Sinne eines strikten Beweises erstellt, dass der Verwaltungsratspräsident der Beklagten dem Kläger einen sehr grossen Bonus versprochen habe, sollte ihm die Übernahme der G. gelingen (angefochtener Entscheid E. 4.4.1).

4.8.2.

Mit der Berufung bringt die Beklagte vor, es gebe keine einzige Urkunde, die für den Kläger spreche. Es sei einzig der Kläger, der in eigenen Schriftstücken die von ihm behauptete Vereinbarung erwähnt habe (Berufung S. 16). C. und F. hätten übereinstimmend ausgesagt, dass es keine Vereinbarung gegeben habe. Dass die Übernahme der G. wichtig gewesen sei, werde nicht bestritten. Die vom Kläger zu verantwortenden Verluste seien jedoch immens gewesen. Die von der Vorinstanz zitierten beiden E-Mails seien vage abgefasst gewesen. Das E-Mail vom 29. Mai 2018 sei von F. auch dahingehend beantwortet worden, dass sie nachgefragt habe, wozu es eigentlich gehe. Es sei am Kläger gewesen, klar eine Forderung geltend zu machen, anstatt vage Fragen zu stellen. Es könne nicht der Beklagten der Vorwurf gemacht werden, sie hätte diese E-Mails bestreiten müssen. Die Tatsache, dass nicht reagiert worden sei, zeige, dass es die Vereinbarung nicht gegeben habe. Entgegen der Vorinstanz sei nicht unbestritten, dass der Kläger schon 2017 mehrmals abgemahnt habe. Gemäss Protokoll habe C. aufgezeigt, dass Abmahnungen fehlten (Berufung S. 24). Aus der Zahlung der Fr. 25'000.00 für das Jahr 2016, welche aus Goodwill erfolgt sei, lasse sich nichts zuungunsten des Klägers ableiten. Dem Kläger misslinge der Beweis für das entsprechende Versprechen (Berufung S. 25).

4.8.3.

Mit der Berufungsantwort entgegnet der Kläger, er habe den Beweis für das Vorliegen der zusätzlichen Bonusvereinbarung für das Jahr 2017 erbracht. Das Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung schliesse die Vereinbarung des Bonus nicht aus. Auch die Zielvereinbarung für den Bonus 2016 sei auf mündlicher Basis getroffen worden (Berufungsantwort S. 4). Der Zusatzbonus für das Jahr 2016, der im Zusammenhang mit der Übernahme der H.

gestanden sei, spreche als Indiz dafür, dass die Beklagte die Bonuszahlung für die Übernahme der G. mündlich versprochen habe (Berufungsantwort S. 7). Der Betriebsverlust habe nichts mit dem ihm zugesicherten Bonus zu tun, sondern der Bonus sei einzig von der Übernahme der G. abhängig gewesen (Berufungsantwort S. 4). Die Übernahme der G. sei essentiell für die Beklagte gewesen. Es handle sich um einen sehr guten Grund für den Sonderbonus (Berufungsantwort S. 8). Es gebe diverse Schriftstücke, in welchen der Kläger nach dem vereinbarten Bonus gefragt habe. Dies hätte er nicht getan, wäre der sehr grosse Bonus für die Übernahme der G. nie vereinbart worden. Dass die Beklagte hierauf nie klargestellt habe, dass es kein Bonusversprechen gebe, zeige deutlich, dass ein Bonus vereinbart gewesen sei und die Ausführungen des Klägers, die Beklagte habe seine Anfrage immer damit abgetan, dass momentan nicht genügend Geld vorhanden sei, glaubhaft seien. Ausserdem sei schon im Side Letter 2015 festgehalten worden, dass aufgrund der Bemühungen des Geschäftsführers erfolgte Akquisitionen zu seinen Gunsten bewertet würden, was für die mündliche Vereinbarung eines Bonus für die Übernahme der G. spreche (Berufungsantwort S. 13).

4.8.4.

Insgesamt stehen sich somit widersprechende Parteiaussagen zu einer behaupteten mündlichen Vereinbarung gegenüber, wobei keine der beiden Parteiaussagen vollends überzeugt bzw. überhaupt nicht glaubhaft erscheint. Keiner der Zeugen konnte die behauptete mündliche Vereinbarung bezeugen. Zwar ergibt sich aus der Zeugenaussage von D. und dem Side Letter vom 20. Juni 2015 (Antwortbeilage 5), dass die Übernahme der G. für die Beklagte wichtig war und damit eine Motivation für einen zusätzlichen Bonus vorhanden war. Damit geht aber keineswegs einher, dass für die Erreichung dieses Ziels auch eine besondere Bonusvereinbarung abgeschlossen wurde, zumal ein Mitarbeiter die Ziele seines Arbeitgebers unabhängig von allfälligen Bonusversprechungen zu verfolgen hat und der Arbeitgeber Ziele ebenso unabhängig von allfälligen Bonusversprechungen vorgeben kann. Da F. in die Bonusvereinbarungen nicht involviert war, sind ihre Aussagen genauso wenig aussagekräftig, wie die meisten der vom Kläger vorgelegten Urkunden. Dass C. auf die E-Mail vom 23. Februar 2018 nicht geantwortet hat, ist entgegen der Vorinstanz nicht unerklärlich. Wie vorne ausgeführt, könnte die E-Mail dahingehend verstanden werden, dass der Kläger wissen wollte, ob er auch für das Geschäftsjahr 2017 einen Bonus erhalte – sei es aufgrund der schriftlichen Vereinbarungen oder im Zuge einer freiwilligen Sonderzahlung –, und den Bonus als «sehr gross» bezeichnet hat, da sein bisheriger Bonus in den vorherigen Jahren als «sehr gross» betrachtet werden kann und er hoffte, trotz erfolgter Kündigung wiederum einen «sehr grossen Bonus» zu erhalten. Mit dieser Betrachtungsweise vereinbar ist der Umstand, dass die Beklagte nicht auf die E-Mail geantwortet hat, weil sie eben nicht davon ausging, dass ein Bonusanspruch bestand, sondern der Kläger lediglich hoffte, dass es auch nach

der Kündigung nochmals eine freiwillige Bonuszusatzzahlung gebe, und die Beklagte diesbezüglich zunächst das Vorliegen des der Bonusberechnung zugrundeliegenden Jahresabschlusses abwarten wollte. Entgegen der Vorinstanz ist sodann nicht unbestritten, dass der Kläger bereits früher mehrmals nach dem versprochenen Bonus gefragt hat. Im vorinstanzlichen Verfahren führte die Beklagte aus, der Kläger habe erstmals am 29. Mai 2018 nach dem Bonus gefragt (act. 36), womit sie indirekt bestritt, dass zuvor – anlässlich von Telefonaten, wie in der Klage behauptet (act. 5), bzw. anlässlich persönlicher Treffen, wie anlässlich der Hauptverhandlung behauptet – mehrmals nach dem Bonus gefragt worden wäre. Ebenso erfolgte die Sonderzahlung für das Jahr 2016 als «unverbindliche Motivationspritze» und stand nicht in einem Zusammenhang zur Übernahme der H.. Gegen die Sachdarstellung des Klägers spricht der Umstand, dass keine schriftliche Vereinbarung zum behaupteten Bonus betreffend Übernahme der G. vorliegt, obwohl die Beklagte im Übrigen die Bonusbelange stets schriftlich festhielt. Zu beachten ist ferner das Fehlen von näheren Angaben des Klägers sowohl anlässlich der Befragung als auch in den Rechtsschriften zum Zeitpunkt und Ort der Abgabe des behaupteten mündlichen Bonusversprechens. Bei dieser Ausgangslage verbleiben nicht unerhebliche Zweifel am vom Kläger vorgebrachten Sachverhalt und es kann nicht mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass C. dem Kläger für die Übernahme der G. mündlich einen «sehr grossen Bonus» versprochen hat. Soweit die Vorinstanz im Übrigen ausführt, es erscheine *glaubhaft*, dass ein solcher Bonus in Aussicht gestellt worden sei (angefochtener Entscheid E. 4.3.1, 3. Absatz i.f.), geht sie von einem falschen Beweismass aus. Die Folgen der Beweislosigkeit gehen zu Lasten des Klägers.

4.9.

Mangels Nachweises einer entsprechenden mündlichen Vereinbarung ist auf die weiteren Vorbringen der Parteien bezüglich der Höhe des Bonus nicht weiter einzugehen.

Die Berufung der Beklagten ist in Bezug auf den behaupteten Bonusanspruch für die Übernahme der G. im Geschäftsjahr 2017 gut- und die Klage sowie die Anschlussberufung entsprechend abzuweisen.

5. Bonus 2018

5.1.

Es ist strittig, ob und in welchem Umfang dem Kläger für das Jahr 2018 ein Bonus zusteht. Unbestritten ist, dass die Zielvorgaben mit Schreiben von C. an den Kläger vom 18. Mai 2018 wie folgt angegeben wurden (angefochtener Entscheid E. 6.1, 6.3, 6.4 und Klagebeilage 12 f.):

1. Shipment erreicht;
12 mio -100% auszahlung, Start 11.5 Mio =50%, 13 Mio erreicht = 150%

Gewicht 80%

2. 2 KPI

pro Abteilung; Definiert, Verfolgt auf Wochen & Monatsbasis, Präsentiert, Erreicht
Gewicht; 20%

Diese Zielvorgaben wurden dem Kläger erst am 20. Juni 2018 unterbreitet, nachdem F. sie dem Kläger fälschlicherweise nicht zugestellt hatte. Mit diesen Zielvorgaben zeigte sich der Kläger nicht einverstanden, weshalb er diese nicht unterzeichnete (angefochtener Entscheid E. 6.1).

5.2.

Die Vorinstanz erwog, dem Arbeitnehmer dürfe es nicht zum Nachteil gereichen, wenn der Arbeitgeber es unterlasse, die für die Entstehung des Bonusanspruchs massgebenden Ziele festzusetzen. Dies bedeute jedoch nicht, dass ein Arbeitnehmer, welchem die Bonusziele erst kurz vor Ende seiner Anstellung unterbreitet würden, daraus Profit schlagen könne (angefochtener Entscheid E. 6.2). Wie in den Jahren zuvor habe Ziffer 1 des Bonusplans 2018 den Umsatz betroffen (angefochtener Entscheid E. 6.3). Der Kläger selber habe Ziffer 1 dieses Plans als vernünftige Zielvorgabe für operativ tätige Leute bezeichnet; dies sei er aber im Zeitpunkt der Bekanntgabe nicht mehr gewesen. Tatsache sei, dass der Kläger an der Budgetplanung 2018 beteiligt und bis zu seiner Freistellung im Mai 2018 Angestellter der Beklagten gewesen sei und damit auch einen gewissen Einfluss auf den Geschäftsgang habe nehmen können. Ferner sei ein Geschäftserfolg nicht alleine dem Geschäftsführer geschuldet und seien die definierten Ziele immer auch von nicht beeinflussbaren Faktoren abhängig. Ein Arbeitnehmer habe sich auch dann voll und ganz für seinen Arbeitgeber einzusetzen, wenn ihm die Zielvereinbarung noch nicht bekannt sei. Grosser Umsatz und grosser Gewinn seien Ziele einer jeden wirtschaftlich agierenden Unternehmung. Und selbst wenn der Kläger nicht mehr operativ habe tätig sein können, hätten eben diese Vorgaben letztlich auch für ihn gegolten. Die Konsequenz einer Kündigung und Freistellung, auf den Geschäftsgang keinen Einfluss mehr nehmen zu können, habe der gekündigte und später freigestellte Geschäftsführer hinzunehmen (angefochtener Entscheid E. 6.3.1). Nachdem der Kläger selber davon ausgehe, dass die vernünftigen Ziele gemäss Ziffer 1 des Bonusplans nicht erreicht worden seien, sei ihm diesbezüglich auch kein Nachteil entstanden. In Bezug auf Ziffer 1 sei somit kein Bonus geschuldet (angefochtener Entscheid E. 6.3.2). Bezüglich Ziffer 2 des Incentive Program 2018 seien die zwei Key Performance Indicators («KPI») nicht festgelegt worden. Dieses Unterlassen habe die Beklagte zu vertreten und dürfe dem Kläger nicht zum Nachteil gereichen. Sinnvolle KPIs hätten für den Kläger gar nicht mehr vereinbart werden können, sei dieser doch im Zeitpunkt der Bekanntgabe dieses Bonusziels bereits freigestellt gewesen. Aufgrund des beklaglichen Unterlassens der Festlegung habe der Kläger einen gravierenden Nachteil erlit-

ten. Er sei so zu stellen, wie wenn er diese Zielvorgabe vollumfänglich erfüllt hätte (angefochtener Entscheid E. 6.4.1). Nachdem die Gewichtung der zwei KPIs 20 % der 100 %-Auszahlung ausmache, stehe ihm ein Pro-rata-Bonusanspruch von Fr. 12'950.00 zu (angefochtener Entscheid E. 6.4.3).

5.3.

5.3.1.

Mit der Berufung bringt die Beklagte vor, die Vorinstanz verkenne, dass der Kläger faktisch gegen Treu und Glauben handle, wenn er den Vorschlag zum Bonusplan für das Jahr 2018 einfach ablehne, selbst trotz entsprechender Möglichkeit keinen Vorschlag unterbreite und dann den Bonus beanspruche. Ihm stehe aufgrund eines Verstosses gegen Treu und Glauben für das Jahr 2018 kein Bonus zu bzw. er habe mit diesem Vorgehen auf den Bonus verzichtet (Berufung S. 27 f.).

5.3.2.

Mit der Berufungsantwort entgegnet der Kläger, selbst wenn er sich darum bemüht hätte, dass noch zwei KPIs für ihn festgelegt worden wären, hätte dies nichts daran geändert, dass er diese nicht mehr hätte erfüllen können. Die Zielvereinbarung sei ihm nachweislich erst am 20. Juni 2018 zugestellt worden, wobei er bereits mit Schreiben vom 9. Mai 2018 freigestellt worden sei. Der entsprechende Bonusanteil sei dem Kläger daher, wie von der Vorinstanz korrekt berechnet, geschuldet (Berufungsantwort S. 17).

Mit der Anschlussberufung bringt der Kläger ausserdem vor, die Vorinstanz übersehe, dass er seit Ende Januar 2018 nicht mehr operativ tätig gewesen sei (Anschlussberufung S. 20). Die Voraussetzung, unter welcher er das Umsatzziel gemäss Ziffer 1 des Bonusplans 2018 als vernünftig bezeichnet habe, seien nicht gegeben. Es müsse daher dasselbe gelten, wie die Vorinstanz in Bezug auf Ziffer 2 der Bonusvereinbarung 2018 festgehalten habe. Es hätte in Ziffer 1 der Bonusvereinbarung etwas anderes als ein Umsatzziel vereinbart werden müssen oder es hätte für ihn nur Ziffer 2 der Bonusvereinbarung gelten sollen. Ihm sei daher für das Jahr 2018 ein Bonus von Fr. 64'750.00 zu bezahlen (Anschlussberufung S. 21).

5.3.3.

Mit der Anschlussberufungsantwort entgegnet die Beklagte, der Kläger sei passiv geblieben und habe keinen Gegenvorschlag unterbreitet (Anschlussberufungsantwort S. 7). Ausserdem habe er die Verantwortung dafür, dass er nicht mehr für die Beklagte habe weiterarbeiten können, da er die Unternehmung in die roten Zahlen geführt habe. Es wäre nicht haltbar, einfach davon auszugehen, er hätte den Maximalanspruch bezüglich des Bonus. Er übersehe, dass er auch in den Vorjahren nie auch nur ansatzweise im Bereich des Zielbonus gewesen sei (Anschlussberufungsantwort S. 9).

5.4.

Ist der Arbeitgeber für die Festsetzung der massgebenden Kriterien eines Zielbonus einseitig zuständig und unterlässt er dies, so schuldet er dennoch den vollen Bonus, sofern die Leistung des Arbeitnehmers nicht unterdurchschnittlich ist (REINERT PETER, Variable Gehaltssysteme aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: AJP 2009 S. 3 ff., 10 f.; PORTMANN WOLFGANG /RUDOLPH ROGER, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2019, N. 17 zu Art. 322d OR; siehe auch Arbeitsgericht Zürich, JAR 2010, S. 677 ff.). Zur Begründung hierfür werden verschiedene Rechtsgrundlagen in Rechtsprechung und Lehre genannt: Der Grundsatz von Treu und Glauben, die treuwidrige Vereitelung des Bedingungseintritts (Art. 156 OR; so etwa REINERT PETER, Variable Gehaltssysteme aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: AJP 2009 S. 3 ff., 10 f.), eine Schadenersatzpflicht wegen Verletzung einer vertraglichen (Neben-)Pflicht durch den Arbeitgeber (so wohl Arbeitsgericht Zürich, JAR 2010, S. 677 f.) oder aber auch weitere allgemeine schuldrechtliche Grundlagen wie etwa eine ergänzende Vertragsauslegung (vgl. zum Ganzen HIRSIGER RENÉ, Die Zielvereinbarung im Einzelarbeitsverhältnis, Bern 2011, S. 267).

Wenn nicht der Arbeitgeber für die Festsetzung der massgebenden Kriterien eines Zielbonus einseitig zuständig ist, sondern die Ziele vereinbart werden müssen und keine Einigung zustande kommt, ist hingegen nicht unbedenken der gesamte Zielbonus zuzusprechen, sondern lediglich der «übliche Lohn» im Sinne von Art. 322 Abs. 1 OR (siehe HIRSIGER RENÉ, Ausgewählte Einzelfragen zu vereinbarten Leistungszielen im Einzelarbeitsverhältnis, in: Stöckli Jean-Fritz [Hrsg.], Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht 2011, 87 ff. [zit.: Mitteilungen], S. 91). So kann auch ein tieferer Zielbonus zugesprochen werden als der maximal erreichbare, insbesondere, wenn in der Vergangenheit oder von vergleichbaren Arbeitnehmern keine hundertprozentige Zielerreichung vorgelegen hat. Zwar darf es dem Arbeitnehmer nicht zum Nachteil gereichen, dass die Ziele nicht festgelegt worden sind; allerdings darf er ohne Vorliegen besonderer Umstände auch nicht davon profitieren (HIRSIGER, Mitteilungen, a.a.O., S. 92 f.). Die Differenz des üblichen Lohns zum vollen Bonus kann über den Schadenersatzanspruch zugesprochen werden, wenn dem Arbeitnehmer der Nachweis gelingt, dass er bei erfolgter Vereinbarung der Ziele zu Beginn der Zielperiode letztlich einen höheren Lohn erhalten hätte und die Arbeitgeberin durch das Unterlassen der Zielvorgabe eine vertragliche Nebenpflicht verletzt hat (siehe HIRSIGER, Mitteilungen, a.a.O., S. 93). Der Arbeitnehmer müsste sich allerdings unter Umständen eine Minderung seines Ersatzanspruches gefallen lassen: Bei einem einvernehmlichen Vereinbaren von Zielen trifft ihn zu einem gewissen Teil ebenfalls eine Schuld am Versäumnis der Zielfestlegung. Ein aktives Mitwirken seinerseits wäre mit anderen Worten unerlässlich gewesen. Verhielt er sich pas-

siv und hat nicht auf den Abschluss der konkreten Zielvereinbarung hingewirkt, muss er eine Minderung seines Anspruchs gewärtigen. Als Auswirkung des grundlegenden Subordinationsverhältnisses sowie der Verantwortlichkeit der Arbeitgeberin für die Organisation und den Ablauf der Leistungserbringung wird das Verschulden derselben aber in der Regel stärker ins Gewicht fallen (HIRSIGER, Mitteilungen, a.a.O., S. 94).

Im Falle einer Freistellung nach erfolgter Kündigung muss im Grundsatz der Lohn in gleicher Höhe bezahlt werden, wie wenn der Freigestellte während der Dauer seiner Freistellung ordentlich arbeiten würde. Dieser Grundsatz gilt uneingeschränkt auch für variable Lohnbestandteile und damit auch für Zielvereinbarungssysteme. Die sich stellende Anschlussfrage ist, wie die für die hypothetische Zielerreichung massgebende Leistung zu bestimmen ist. Es ist die mutmasslich erzielte Leistung aufgrund von hypothetischen Annahmen zu ermitteln: Was hätte der Arbeitnehmer geleistet, wäre er nicht von seiner Arbeitsleistung freigestellt worden? Auf diese Weise wird man den Umständen und Eigenheiten der Zielvereinbarung gerecht, da nicht auf vergangene Durchschnittswerte abgestellt, sondern danach gefragt wird, wie der Arbeitnehmer unter der Motivations- und Anreizwirkung von Zielen auf diese hingearbeitet hätte (zum Ganzen HIRSIGER, Mitteilungen, S. 105 f.).

5.5.

Als der Kläger die Zielvorschläge erhielt, war er bereits über einen Monat freigestellt (Freistellung am 9. Mai 2018 [vgl. vorne E. 3] und Erhalt der Zielvorschläge am 20. Juni 2018 [vgl. vorne E. 5.1]). Dass er zu diesem Zeitpunkt keinen Gegenvorschlag unterbreitete – namentlich da er der Ansicht war, zu diesem Zeitpunkt die Ziele weder positiv noch negativ beeinflussen zu können (vgl. act. 62 und 65) –, und nun dennoch entsprechende Bonusansprüche geltend macht, kann nicht als Verstoss gegen Treu und Glauben gewertet werden. Denn es ist nachvollziehbar, dass ein bereits über einen Monat freigestellter Angestellter keinen Gegenvorschlag für eine Zielvereinbarung formuliert. Ein offensichtlicher Widerspruch zu elementaren ethischen Anforderungen und damit ein Verstoss gegen Treu und Glauben (vgl. BGE 131 V 97 E. 4.3.1) ist nicht ersichtlich. Auch ein Verzicht auf Bonusansprüche ist nicht zu erblicken.

Aufgrund des Fehlens vereinbarter Ziele ist der übliche Lohn im Sinne von Art. 322 Abs. 1 OR geschuldet. Da der Kläger im vorinstanzlichen Verfahren weder behauptete noch nachwies, bei erfolgter Vereinbarung der Ziele zu Beginn der Zielperiode einen höheren Lohn, namentlich den vollen Bonusanspruch, erhalten zu haben (act. 5; siehe auch act. 7), besteht auch kein Anspruch auf den vollen Bonus. Folglich ist dem Kläger der «übliche Lohn» zuzusprechen. Hierbei ist zu beachten, dass der Kläger auch in den Vorjahren nie den vollen Bonusanspruch erreichte. Im Jahr 2015 wurde ihm ein leistungsunabhängiger Bonus von Fr. 23'150.00 ausbezahlt (act. 41

und 81; Klagebeilage 5). Dieser Bonus erfolgte im Sinne eines Sonderfalls leistungsunabhängig, da der Kläger erst im September 2015 bei der Beklagten eingetreten ist (act. 81). Für das Jahr 2016 hätte ihm lediglich ein Bonus von Fr. 10'823.00 zugestanden, ihm wurden aber aus freiwilligen Stücken zusätzlich rund Fr. 25'000.00 ausbezahlt (vgl. vorne E. 4.5.4). Insgesamt erhielt er einen Bonus von Fr. 36'240.00 (act. 41). Im Jahr 2017 erhielt er mangels Zielerreichung keinen Bonus (siehe vorne E. 4). Sodann ist auch der schlechte Geschäftsgang im Jahr 2018 zu berücksichtigen. In diesem Kontext ist zu beachten, dass der Vorschlag der Beklagten davon ausging, dass die Erreichung der finanziellen Ziele bloss mit 80 % gewichtet würden, wohingegen zu definierende KPIs mit 20 % hätten gewichtet werden sollen. Bei entsprechender Zielerreichung hätten dem Kläger diesbezüglich auf das ganze Jahr gesehen Fr. 22'200.00 zugestanden. Unter Berücksichtigung all dieser Umstände ist nicht zu beanstanden, wenn für den üblichen Lohn nebst dem Grundgehalt von einem pro rata Bonusanteil von Fr. 12'950.00 ausgegangen wird, wie dies die Vorinstanz im Ergebnis tat.

Soweit der Kläger anbringt, er sei im Zeitpunkt der Bekanntgabe operativ gar nicht mehr tätig gewesen, ist zu beachten, dass dies erst für die Zeit ab der erfolgten Freistellung gilt, wohingegen vorliegend der Bonus für die gesamte Dauer des Jahres 2018 festzusetzen ist. Da für die Zeit der Freistellung davon auszugehen ist, dass er mutmasslich die gleiche Leistung wie zuvor im Jahr 2018 erbracht hätte, ist für die Festsetzung des Lohnanspruchs keine Unterscheidung zwischen diesen beiden Phasen im Jahr 2018 vorzunehmen. Es hat damit diesbezüglich im Ergebnis beim vorinstanzlichen Entscheid grundsätzlich sein Bewenden.

Zu beachten ist allerdings, dass die Vorinstanz dem Kläger einen Bruttobetrag zusprach, obwohl der Arbeitnehmer nur Nettobeträge zur Leistung an sich selber einklagen kann (AGVE 1999 Nr. 5 S. 40). Der von der Vorinstanz zugesprochene Betrag von brutto Fr. 12'950.00 ist daher um die Sozialabzüge des Arbeitnehmers zu kürzen. Dabei ist von folgenden Beiträgen auszugehen:

- AHV: 8.4 % (Art. 5 Abs. 1 und 13 AHVG in der im Jahre 2018 geltenden Fassung)
- IV: 1.4% (Art. 3 Abs. 1 IVG in der im Jahre 2018 geltenden Fassung)
- EO: 0.45 % (Art. 27 EOG in Verbindung mit Art. 36 Abs. 1 EOV in der im Jahre 2018 geltenden Fassungen)

Diese Beiträge sind vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber hälftig zu tragen, sodass der auf den Kläger als Arbeitnehmer fallende Anteil am Bonus Fr. 663.70 (5.125 % von Fr. 12'950.00) beträgt.

Bezüglich der Arbeitslosenversicherung bestehen folgende Beiträge: 2.2 % bis zum Jahreslohn von Fr. 148'200.00 und 1 % für Lohnanteile über

Fr. 148'200.00 (Art. 3 Abs. 2 AVIG in der im Jahre 2018 geltenden Fassung). Bezogen auf den gesamten Lohn für das Jahr 2018 betragen die Beiträge somit Fr. 1'901.90 (2.2 % auf Fr. 86'450.00 [=148'200.00 / 360 * 7 Monate * 30 Tage]) und Fr. 344.20 (1 % auf Fr. 34'416.60 [= Fr. 185'000.00 / 12 * 7 Monate + Fr. 12'950.00 – Fr. 86'450.00]), mithin Fr. 2'246.10. Anteilig auf den Bonusanteil (Fr. 12'950.00 sind 10.71% des Gesamtlohns des Jahres 2018 von Fr. 120'866.70 [185'000.00 / 12 * 7 + Fr. 12'950.00]) ergibt dies einen Beitrag von Fr. 240.60. Dieser Beitrag ist vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber hälftig zu tragen, sodass der auf den Kläger als Arbeitnehmer fallende Anteil bezüglich des Bonus Fr. 120.30 beträgt.

Die Höhe der übrigen Sozialversicherungsbeiträge – namentlich BVG und NBU – ist nicht bekannt, sodass ein Bonusanspruch von netto Fr. 12'166.00 (Fr. 12'950.00 – Fr. 663.70 – Fr. 120.30) zuzusprechen ist.

6.

6.1.

Die Prozesskosten werden der unterliegenden Partei auferlegt (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Beim gegebenen Ausgang des Verfahrens – der Kläger unterliegt mit seinen Anträgen zu rund 4/5 – ist die obergerichtliche Spruchgebühr von Fr. 5'600.00 (§ 7 Abs. 1 VKD; Streitwert von Fr. 70'000.00 infolge der Anschlussberufung) zu 4/5 dem Kläger und zu 1/5 der Beklagten aufzuerlegen.

Zudem hat der Kläger der Beklagten 3/5 von deren zweitinstanzlichen Parteikosten zu bezahlen (Art. 106 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 95 Abs. 3 lit. b ZPO). Diese wären gemäss dem Anwaltstarif ausgehend von einer Grundentschädigung von Fr. 10'370.00 (Fr. 4'070.00 + 9 % des Streitwerts von Fr. 70'000.00; § 3 Abs. 1 lit. a AnwT), einem Abzug für die fehlende Verhandlung von 20 % (§ 6 Abs. 2 AnwT), einem Zuschlag für die Anschlussberufungsantwort von 20 % (§ 6 Abs. 3 AnwT), einem Rechtsmittelabzug von 25 % (§ 8 AnwT) und Auslagen von pauschal Fr. 100.00 gerundet auf Fr. 7'878.00 festzusetzen (kein Mehrwertsteuerzuschlag, da die Beklagte vorsteuerabzugsberechtigt ist [...]). Nachdem die Beklagte lediglich Parteikosten von Fr. 6'955.10 geltend macht (Anschlussberufungsantwort S. 10) und die Dispositionsmaxime auch hinsichtlich der Höhe der beantragten Parteientschädigung gilt, ist ihr diese auch nur in geltend gemachtem Umfang zuzusprechen.

6.2.

Trifft die Rechtsmittelinstanz einen neuen Entscheid, so entscheidet sie auch über die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens (Art. 318 Abs. 3 ZPO). Unter die Gerichtskosten fallen die Pauschalen für das

Schlichtungsverfahren, die Pauschalen für den Entscheid (Entscheidungsbühr) und die Kosten der Beweisführung (Art. 95 Abs. 2 ZPO).

Entsprechend dem Ausgang des Berufungsverfahrens ist für das vorinstanzliche Verfahren von einem Unterliegen des Klägers zu rund 4/5 auszugehen. Die Gerichtskosten des vorinstanzlichen Verfahrens, zu welchen auch die Kosten des Schlichtungsverfahrens gehören, die von der Präsidentin des Arbeitsgerichts einstweilen dem Kläger auferlegt wurden (vgl. Klagebeilage 4, S. 2), sind demnach ausgangsgemäss vom Kläger zu 4/5 und von der Beklagten zu 1/5 zu tragen.

Der Kläger hat der Beklagten zudem 3/5 ihrer Anwaltskosten zu ersetzen. Die Beklagte reichte anlässlich des erstinstanzlichen Verfahrens eine Kostennote ein (act. 112). Diese ist dahingehend zu korrigieren, dass für die Duplik ein Zuschlag von 20 % anstelle 30 % gerechtfertigt ist (vgl. AGVE 1991 Nr. 22). Überdies beantragte die Beklagte einen Zuschlag von 30 % für die Hauptverhandlung als zusätzliche Verhandlung zur Schlichtung. Die Grundentschädigung gemäss § 3 Abs. 1 AnwT wird für die Vertretung einer Partei im ordentlichen Verfahren – einschliesslich der Beratung und Vertretung im Schlichtungsverfahren – gewährt. Gemäss § 6 Abs. 1 AnwT umfasst diese Grundentschädigung die Instruktion, das Aktenstudium, die rechtlichen Abklärungen, Korrespondenz und Telefongespräche sowie eine Rechtsschrift und die Teilnahme an einer behördlichen Verhandlung. Damit wird durch die Grundentschädigung die Teilnahme an einer Schlichtungsverhandlung (§ 3 Abs. 1 AnwT) und an einer behördlichen Verhandlung (§ 6 Abs. 1 AnwT) erfasst (siehe AGVE 2004 Nr. 14 S. 61; vgl. ferner AGVE 2015 Nr. 53 S. 308 f.). Es ist somit kein Zuschlag für eine zusätzliche Verhandlung zu gewähren. Ein Mehrwertsteuerzuschlag entfällt, da die Beklagte vorsteuerabzugsberechtigt ist ([...]). Unter Berücksichtigung der geltend gemachten Auslagen von Fr. 119.80 ergibt sich daher ein entschädigungsberechtigtes Honorar von Fr. 12'563.80 (Grundhonorar von Fr. 10'370.00 + Zuschlag von Fr. 2'074.00 + Auslagen von Fr. 119.80). Davon hat der Kläger der Beklagten 3/5, mithin gerundet Fr. 7'540.00 zu bezahlen.

Das Obergericht erkennt:

1.

1.1.

In teilweiser Gutheissung der Berufung der Beklagten wird der Entscheid des Bezirksgerichts Kulm vom 23. November 2020 aufgehoben und wie folgt neu gefasst:

1.

In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger netto Fr. 12'166.00 (Bonus 2018) nebst Zins zu 5 % seit 01.08.2018 zu bezahlen.

2.

2.1.

Die Gerichtskosten, bestehend aus der Entscheidgebühr von Fr. 5'670.00 und den Kosten der Beweisführung von Fr. 157.50, insgesamt Fr. 5'827.50, werden dem Kläger zu 4/5 mit Fr. 4'662.00 und der Beklagten zu 1/5 mit Fr. 1'165.50 auferlegt. Sie werden mit dem Vorschuss des Klägers von Fr. 5'670.00 verrechnet, so dass die Beklagte dem Kläger Fr. 1'008.00 direkt zu ersetzen und der Gerichtskasse Kulm Fr. 157.50 zu bezahlen hat.

2.2.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger 1/5 der Kosten für das Schlichtungsverfahren von Fr. 300.00, d.h. Fr. 60.00, zu bezahlen.

3.

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 7'540.00 (inkl. Auslagen) zu bezahlen.

1.2.

Soweit mehr oder anderes verlangt, wird die Berufung der Beklagten abgewiesen.

2.

Die Anschlussberufung des Klägers wird abgewiesen.

3.

Die Kosten des obergerichtlichen Verfahrens von Fr. 5'600.00 werden der Beklagten zu 1/5, d.h. mit Fr. 1'120.00, und dem Kläger zu 4/5, d.h. mit Fr. 4'480.00, auferlegt und mit den von der Beklagten bezahlten Kostenvorschuss von Fr. 4'317.00 verrechnet, so dass der Kläger der Beklagten Fr. 3'197.00 direkt zu ersetzen und der Obergerichtskasse Fr. 1'283.00 zu bezahlen hat.

4.

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das obergerichtliche Verfahren 3/5 der gerichtlich auf Fr. 6'955.10 (inkl. Auslagen) festgesetzten Parteientschädigung, d.h. gerundet Fr. 4'170.00, zu bezahlen.

Zustellung an:
den Kläger (Vertreter)
die Beklagte (Vertreter)
die Vorinstanz

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 70'000.00**.

Aarau, 2. Februar 2022

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 2. Kammer

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Marbet

Walker