

I. Zivilabteilung

Z1 2025 5

Oberrichter P. Huber, Abteilungspräsident
Oberrichter A. Staub
Oberrichterin F. Wiget
Gerichtsschreiber Ph. Carr

Urteil vom 16. Dezember 2025

in Sachen

A._____,
vertreten durch Rechtsanwältin B._____,
Kläger und Berufungskläger,

gegen

C._____ GmbH,
vertreten durch Rechtsanwalt D._____ und/oder Rechtsanwältin E._____,
Beklagte und Berufungsbeklagte,

betreffend

Forderung aus Arbeitsvertrag
(Berufung gegen den Entscheid des Kantonsgerichts Zug, 2. Abteilung, vom 27. Januar 2025)

Rechtsbegehren

Kläger und Berufungskläger

1. Dispositiv-Ziffern 2-4 des Urteils des Kantonsgerichts Zug vom 27. Januar 2025 seien aufzuheben.
2. Die Klage sei vollumfänglich gutzuheissen.
3. Eventualiter zu Rechtsbegehren Ziffer 1 und 2 sei das Urteil des Kantonsgerichts Zug aufzuheben und es sei die Sache zur Durchführung eines ergänzten Beweisverfahrens und/oder Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten.

Beklagte und Berufungsbeklagte

1. Die Berufung sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Eventualiter sei die Streitsache zur Ergänzung des Beweisverfahrens und neuen Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers und Berufungsklägers.

Sachverhalt

1. Die C._____ GmbH (nachfolgend: Beklagte) hat ihren Sitz in F._____ (ZG). Sie ist Teil des US-amerikanischen C._____ -Konzerns und erbringt vorwiegend Dienstleistungen im IT-Bereich. Mit Arbeitsvertrag vom 24./25. Juni 2021 stellte die Beklagte A._____ (nachfolgend: Kläger) als "[...] CIO [...]" an. Arbeitsbeginn war am 16. August 2021 (act. 1/3).
2. Nachdem Anfang September 2022 Vorwürfe wegen sexueller Belästigung gegen den Kläger erhoben worden waren, führte die Beklagte eine interne Untersuchung durch (vgl. act. 1/19-21). Am 16. September 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos (act. 1/15).
- 3.1 Nach erfolglos verlaufenem Schlichtungsverfahren (vgl. act. 1/4) reichte der Kläger am 19. Januar 2023 beim Kantonsgericht Zug Klage mit folgendem Rechtsbegehren ein (act. 1):
 1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den Lohn im Betrag von netto CHF 60'954.85 zuzüglich Verzugszins zu 5 % ab dem 17. September 2022 zu bezahlen.
 2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger die entgangenen Arbeitgeberbeiträge von CHF 11'952.65 nebst Zins zu 5 % in die Pensionskasse ab dem 17. September 2022 zu bezahlen.
 3. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger netto CHF 89'687.45 Bonus zu bezahlen, zuzüglich Zinsen von 5 % seit dem 17. September 2022.
 4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, Aktien im Wert von USD 600'000.00 der C._____, Inc. (VALOR _____ / ISIN _____) in das Depot des Klägers zu transferieren.

Eventualiter: Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von USD 600'000.00 zu bezahlen, zuzüglich Zins von 5 % seit dem 17. September 2022.

5. Es sei der Beklagten unter Strafandrohung von Art. 292 StGB (wegen Ungehorsams gegen amtliche Verfügungen) zu verbieten, gegenüber ihren Arbeitnehmenden, Managern und Geschäftsleitenden, Mitbewerbenden sowie dem Verwaltungsrat und der Stammanteileigentümerschaft sowie gegenüber Geschäftspartnern und Dritten zu behaupten, dass der Kläger weibliche Angestellte der Beklagten sexuell belästigt habe und dass es ernsthafte Bedenken hinsichtlich seines künftigen Verhaltens und seiner Einstellung gegenüber weiblichen Mitarbeitern und Geschäftspartnern bei der Beklagte gäbe.
 6. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den verbleibenden Feriensaldo im Betrag von CHF 18'550.60 auszubezahlen, zuzüglich Zins von 5 % seit dem 17. September 2022.
 7. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR einen Betrag von CHF 29'612.89 zu bezahlen.
 8. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen: [...]
 9. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten.
- 3.2 Die Beklagte beantragte mit Klageantwort vom 27. März 2023 die Abweisung der Klage, soweit darauf einzutreten sei (act. 9). In der Replik vom 19. Juni 2023 (act. 18) und in der Duplik vom 15. September 2023 (act. 22) hielten die Parteien an ihren Rechtsbegehren fest (wobei der Kläger den gemäss Rechtsbegehren Ziff. 8 verlangten Zeugniswortlaut neu in deutscher statt in englischer Sprache formulierte; vgl. dazu den Hinweis des vorinstanzlichen Referenten in act. 15). Am 20. März 2024 wurden G._____ und H._____ als Zeuginnen (act. 46 und 48) sowie der Kläger als Partei (act. 47) befragt. An der Hauptverhandlung vom 4. November 2024 hielten die Parteien an ihren Anträgen fest (act. 57-59).
- 3.3 Am 27. Januar 2025 erliess das Kantonsgericht Zug, 2. Abteilung, folgenden Entscheid (act. 63; Verfahren A2 2023 4):

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger ein wahrheitsgemässes, vollständiges und wohlwollendes Arbeitszeugnis aus- und zustellen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
3. Die Gerichtskosten werden wie folgt festgesetzt:

CHF	25'000.00	Entscheidgebühr
CHF	3'854.30	Kosten der Beweisführung
CHF	28'854.30	Total

Die Entscheidgebühr von CHF 25'000.00 wird dem Kläger auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss von CHF 37'500.00 verrechnet. Der Restbetrag des Kostenvorschusses von CHF 12'500.00 wird dem Kläger von der Gerichtskasse zurückerstattet.

Es wird davon Vormerk genommen, dass die Kosten der Beweisführung von den Parteien bereits zu je CHF 1'602.15 bezahlt wurden. Die noch offenen Kosten der Beweisführung im Umfang von CHF 650.00 werden der Beklagten auferlegt und von ihr nachgefordert.

4. Der Kläger hat der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 58'000.00 zu bezahlen.
 5. [Rechtsmittelbelehrung]
 6. [Mitteilungen]
4. Gegen diesen Entscheid reichte der Kläger am 28. Februar 2025 beim Obergericht des Kantons Zug Berufung mit eingangs genanntem Rechtsbegehren ein (act. 66). In der Berufungsantwort vom 25. April 2025 stellte die Beklagte ihrerseits das eingangs genannte Rechtsbegehren (act. 70). Mit Schreiben vom 29. April 2025 teilte der Abteilungspräsident den Parteien mit, dass kein zweiter Schriftenwechsel durchgeführt wird (act. 71). Der Kläger reichte indessen in Ausübung seines verfassungsmässigen Replikrechts am 16. Juni 2025 eine weitere Stellungnahme ein (act. 73). Die Beklagte liess sich nicht mehr vernehmen. Es wurde keine Berufungsverhandlung durchgeführt.

Erwägungen

1. Die Vorinstanz begründete ihren Entscheid im Wesentlichen wie folgt:
 - 1.1 Der Kläger erachte die fristlose Kündigung vom 16. September 2022 als ungerechtfertigt. Deshalb verlange er von der Beklagten Ersatzlohn von netto CHF 60'954.85 (Rechtsbegehren Ziff. 1), Pensionskassenbeiträge von CHF 11'952.65 (Rechtsbegehren Ziff. 2), einen Bonus von netto CHF 89'687.45 (Rechtsbegehren Ziff. 3), eine Pönale von CHF 29'612.89 (Rechtsbegehren Ziff. 7) sowie die Auszahlung eines Feriensaldos von CHF 18'550.60 (Rechtsbegehren Ziff. 6). Zudem wolle er der Beklagten gewisse Äusserungen in Bezug auf sein Verhalten verbieten lassen (Rechtsbegehren Ziff. 5). Im Weiteren verlange er die Überweisung von Aktien an der C._____, Inc. im Wert von USD 600'000.00 (Rechtsbegehren Ziff. 4) und die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses (Rechtsbegehren Ziff. 8; act. 63 E. 2).
 - 1.2 Es sei erwiesen, dass der Kläger die Zeuginnen G._____ und H._____ sexuell belästigt und zwei anderen Mitarbeiterinnen unangebrachte Nachrichten mit teilweise sexuellem Bezug zukommen lassen habe (act. 63 E. 3.4.4 und 3.5.3). Die fristlose Kündigung sei vor diesem Hintergrund gerechtfertigt gewesen (act. 63 E. 3.7 f.).
 - 1.3 Demzufolge habe der Kläger weder Anspruch auf zusätzliche Lohnzahlungen noch auf zusätzliche Einzahlungen in die Pensionskasse. Ebenso wenig habe er Anspruch auf die Bezahlung einer Pönale. Ziff. 1, 2 (soweit darauf eingetreten werden könnte) und 7 seines Rechtsbegehrens seien demnach abzuweisen (act. 63 E. 4). Der dem Kläger per Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 16. September 2022 zustehende Feriensaldo sei sodann unbestrittenermassen bereits abgegolten. Entsprechend sei Rechtsbegehren Ziff. 6 ebenfalls abzuweisen (act. 63 E. 5).
 - 1.4 Der vom Kläger eingeklagte Bonus stelle keinen Lohn, sondern eine Gratifikation dar. Deren Auszahlung setze gemäss Arbeitsvertrag voraus, dass der Kläger am Tag der Bonusauszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehe. Diese zulässige Bedingung habe der Kläger mit Blick auf den verlangten Bonus nicht erfüllt, weshalb auch sein diesbezügliches

Rechtsbegehren Ziff. 3 abzuweisen sei (act. 63 E. 6). Hinsichtlich der vom Kläger geforderten Aktien im Wert von USD 600'000.00 sei nicht die Beklagte, sondern die US-amerikanische C._____, Inc. passivlegitimiert. Folglich sei auch Rechtsbegehren Ziff. 4 abzuweisen (act. 63 E. 7).

- 1.5 Soweit der Kläger der Beklagten gewisse Äusserungen verbieten lassen wolle, fehle es an einem Rechtsschutzinteresse. Auf Rechtsbegehren Ziff. 5 sei deshalb nicht einzutreten (act. 63 E. 8). Der Antrag auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses mit dem beantragten Wortlaut sei schliesslich mangels hinreichender Behauptungen abzuweisen. Der Kläger habe jedoch Anspruch auf Ausstellung eines wahrheitsgemässen, vollständigen und wohlwollenden Arbeitszeugnisses. Die Beklagte sei zu verpflichten, ein solches Zeugnis auszustellen (act. 63 E. 9).
2. Der Kläger wehrt sich mit seiner Berufung gegen den vorinstanzlichen Entscheid. Allerdings ist fraglich, ob er im Berufungsverfahren ein formell korrektes Rechtsbegehren gestellt hat.
 - 2.1 Da das Berufungsgericht nach Art. 318 Abs. 1 lit. b ZPO reformatorisch entscheiden kann, hat die Berufungsschrift grundsätzlich einen reformatorischen Antrag zu enthalten, der im Falle der Gutheissung unverändert zum Urteil erhoben werden kann. Die in der Berufung gestellten Anträge müssen somit bestimmt und im Falle von Geldforderungen beziffert sein (Urteil des Bundesgerichts 4A_555/2022 vom 11. April 2023 E. 2.4 ff. m.w.H.). Ein ungenügendes Rechtsbegehren ist kein verbesserlicher Mangel. Auf formell mangelhafte Rechtsbegehren tritt die Rechtsmittelinstanz nicht ein (Urteil des Bundesgerichts 5A_342/2022 vom 26. Oktober 2022 E. 2.1.1; vgl. auch BGE 148 III 322 E. 3.7 und 4). Wie alle Prozesshandlungen sind indessen auch Rechtsbegehren nach Treu und Glauben auszulegen, insbesondere im Lichte der dazu gegebenen Begründung (Urteil des Bundesgerichts 5A_535/2022 vom 8. Juli 2025 E. 5.1). Ein Rechtsmittelantrag, wonach die Klage gutzuheissen sei, kann zulässig sein, wenn sich ohne Weiteres ermitteln lässt, was der Berufungskläger mit der Berufung anstrebt (Urteil des Bundesgerichts 5A_342/2022 vom 26. Oktober 2022 E. 3.2; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 4A_555/2022 vom 11. April 2023 E. 2.9).
 - 2.2 Die Berufung des Klägers enthält keinen reformatorischen Antrag. Er verlangt die Aufhebung von Dispositiv Ziff. 2-4 des vorinstanzlichen Entscheids sowie die vollumfängliche Gutheissung seiner Klage. In Dispositiv Ziff. 1 ihres Entscheids verpflichtete die Vorinstanz die Beklagte zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, ohne den Zeugniswortlaut zu definieren (vgl. vorne E. 1.5). Diese Regelung ficht der Kläger nicht an. In der Stellungnahme zur Berufungsantwort führt er allerdings aus, er beantrage zwar nicht die Aufhebung von Dispositiv Ziff. 1, verlange aber, dass der Wortlaut gemäss Rechtsbegehrens Ziff. 8 der Berufungsschrift (recte: der Replik) übernommen werde. Indem er die Gutheissung seiner Klage beantragt habe, verlange er nichts anders als die Gutheissung seiner vorinstanzlich gestellten Anträge (act. 73 Rz 5 ff.).
 - 2.3 Diese vom Kläger – erst in seiner Stellungnahme zur Berufungsantwort – dargelegte Lesart seiner Rechtsmittelanträge drängt sich bei Lektüre der Berufungsschrift nicht auf. Auch im Lichte der Begründung der Berufung ist zumindest nicht offensichtlich, dass der Kläger etwa an seiner Zeugnisklage mit einem bestimmten Wortlaut festhält. Mit Ausnahme der behaupteten Ansprüche auf Bonuszahlung und die Zuteilung von Aktien (vgl. vorne E. 1.4) äussert

er sich sodann mit keinem Wort zu seinen übrigen Anträgen (worauf die Beklagte zu Recht hinweist; vgl. act. 70 Rz 6). Vor diesem Hintergrund erscheint zweifelhaft, ob die Rechtsmittelanträge des Klägers den prozessualen Anforderungen genügen. Wie es sich damit verhält, kann indes offenbleiben. Denn die Berufung ist – wie zu zeigen ist – bereits mangels hinreichender Begründung weitgehend unzulässig und in der Sache unbegründet.

3. In prozessualer Hinsicht ist im Weiteren Folgendes festzuhalten:
 - 3.1 Das Berufungsverfahren ist als eigenständiges Verfahren ausgestaltet. Es dient nicht der Vervollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen. Entsprechend ist die Berufung nach Art. 311 Abs. 1 ZPO begründet einzureichen. Dabei muss der Berufungskläger aufzeigen, inwiefern und weshalb er den angefochtenen Entscheid in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht als fehlerhaft erachtet bzw. weshalb (zulässige) Noven oder neue Beweismittel einen anderen Schluss aufdrängen. Um diesen Anforderungen nachzukommen, genügt es nicht, wenn der Berufungskläger lediglich auf seine Vorbringen vor erster Instanz verweist, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshandlungen zufriedengibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Vielmehr muss er im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnen, die er beanstandet, sich mit ihnen argumentativ auseinandersetzen und die Aktenstücke nennen, auf denen seine Kritik beruht. Die Begründung muss hinreichend explizit sein, sodass sie vom Berufungsgericht einfach nachvollzogen werden kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_242/2025 vom 9. September 2025 E. 2.1.2; 4A_255/2021 vom 22. März 2022 E. 3.1.6; BGE 142 III 413 E. 2.2.2 und 2.2.4).
 - 3.2 Die Begründung ist eine gesetzliche, von Amtes wegen zu prüfende Zulässigkeitsvoraussetzung für die Berufung. Lässt die Berufung insgesamt oder hinsichtlich eines bestimmten Streitpunkts eine (hinreichende) Begründung vermissen, so tritt das Berufungsgericht darauf nicht ein. Die gerichtliche Fragepflicht nach Art. 56 ZPO entbindet nicht von einer gehörigen Begründung der Rechtsmitteleingabe. Ebenso wenig besteht eine Pflicht des Berufungsgerichts, die Berufung zur Verbesserung zurückzuweisen. Dabei handelt es sich nicht um einen verbesserlichen Mangel im Sinne von Art. 132 Abs. 1 ZPO (Urteil des Bundesgerichts 5A_219/2025 vom 2. April 2025 E. 3.2; 5A_452/2022 vom 11. April 2023 E. 4.2.1; je m.w.H.).
 - 3.3 Eine Nachreichung der Begründung nach Ablauf der Rechtsmittelfrist ist unzulässig. Selbst ein zweiter Schriftenwechsel, auf dessen Durchführung kein absoluter Anspruch besteht, gestattet nicht, die Berufungsschrift nachzubessern oder gar zu ergänzen. Dasselbe gilt erst recht für die Ausübung des sog. Replikrechts, bei welchem es von vornherein nur darum geht, zu in die Akten des Verfahrens aufgenommenen Eingaben Stellung nehmen zu können (Urteil des Bundesgerichts 5A_7/2021 vom 2. September 2021 E. 2.2 m.w.H.).
 - 3.4 Mit der Berufung kann die unrichtige Rechtsanwendung (lit. a) und die unrichtige Feststellung des Sachverhaltes (lit. b) geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Das bedeutet, dass das Berufungsgericht über eine uneingeschränkte Prüfungsbefugnis in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht verfügt, insbesondere auch über volle Ermessensfreiheit (Urteil des Bundesgerichts 5A_340/2021 vom 16. November 2021 E. 5.3.1 m.w.H.). Es ist jedoch nicht gehalten, von sich aus alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen,

wenn keine entsprechenden Rügen der Parteien vor der zweiten Instanz vorliegen. Abgesehen von offensichtlichen Mängeln hat sich das Berufungsgericht grundsätzlich auf die Beurteilung der in der schriftlichen Begründung gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen zu beschränken (BGE 147 III 176 E. 4.2.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_194/2024 vom 11. Oktober 2024 E. 4.2.2.2).

4. Der Kläger erfüllt die Anforderungen an die Begründung der Berufung über weite Strecken nicht (vgl. vorne E. 2.4). Er bringt in der Berufung verschiedene Gründe vor, weshalb die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung ungerechtfertigt gewesen sei (vgl. dazu hinten E. 5). Weshalb daraus die "vollumfängliche" Guttheissung seines vorinstanzlich gestellten Rechtsbegehrens folgen soll, legt er jedoch nicht dar. Konkret äussert er sich einzig zu den Ansprüchen auf Bonus und auf Zuteilung von Aktien (vgl. dazu hinten E. 7 und 8).
- 4.1 Ausführungen zu seinen übrigen Anträgen fehlen gänzlich. Solche Ausführungen sind indes nicht entbehrlich. Soweit es um finanzielle Ansprüche geht (namentlich Ersatzlohn, Pensionskassenbeiträge, Pönale und Feriensaldo), hat die Vorinstanz keine Feststellung über deren Höhe getroffen, auf die abgestellt werden könnte, sollte sich die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt erweisen. Folglich hätte der Kläger seine vorinstanzlichen Vorbringen und Beweisanträge im Berufungsverfahren wiederholen müssen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_588/2021 vom 15. März 2022 E. 3.4.1; BGE 144 III 394 E. 4.2). Dies hat er jedoch unterlassen. Er verweist auch nicht auf einschlägige Ausführungen in den vorinstanzlichen Akten. Demnach fehlt es an einer hinreichenden Begründung, soweit der Kläger eine Guttheissung von Ziff. 1, 2, 6 und 7 seines vorinstanzlichen Rechtsbegehrens verlangt. In diesen Punkten ist auf die Berufung nicht einzutreten (vgl. vorne E. 3.1 f.).
- 4.2 Gleich verhält es sich mit dem Antrag des Klägers, der Beklagten seien gewisse Äusserungen in Bezug auf sein Verhalten zu verbieten. Die Vorinstanz begründete schlüssig, weshalb eine bevorstehende oder erneute Verletzung der Persönlichkeit des Klägers weder substantiiert behauptet noch ersichtlich sei. Entsprechend habe der Kläger kein Rechtsschutzinteresse am beantragten Verbot (vgl. vorne E. 1.5; act. 63 E. 8 m.H. auf Art. 28a Abs. 1 Ziff. 1 ZGB und Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO). Diesen Erwägungen setzt der Kläger in der Berufung nichts entgegen. Folglich ist mangels hinreichender Begründung auch nicht auf die Berufung einzutreten, soweit der Kläger erneut eine Guttheissung seines vorinstanzlichen Rechtsbegehrens Ziff. 5 verlangt (vgl. vorne E. 3.1 f.).
- 4.3 Hinsichtlich des verlangten Arbeitszeugnisses führte die Vorinstanz aus, dass der Kläger keinerlei Behauptungen zu seinen Aufgaben, Fähigkeiten, Eigenschaften oder seinem Verhalten aufgestellt habe, die eine Beurteilung des beantragten Zeugnistextes ermöglichen. Sein Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses mit dem beantragten Wortlaut sei deshalb abzuweisen. Da die Beklagte jedoch bislang kein Arbeitszeugnis ausgestellt habe, sei sie zu verpflichten, dem Kläger ein wahrheitsgemässes, vollständiges und wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen (vgl. vorne E. 1.5; act. 63 E. 9.3 ff.). Auf diese Erwägungen geht der Kläger in der Berufung ebenfalls mit keinem Wort ein. Demnach ist mangels hinreichender Begründung auch nicht auf die Berufung einzutreten, soweit der Kläger eine Guttheissung seines vorinstanzlichen Rechtsbegehrens Ziff. 8 verlangt (vgl. vorne E. 3.1 f.).

- 4.4 Zusammengefasst ist der Antrag des Klägers, Ziff. 1, 2, 5, 6, 7 und 8 seines vorinstanzlichen Rechtsbegehrens seien gutzuheissen, unzureichend begründet. Bereits aus diesem Grund ist in diesen Punkten auf die Berufung nicht einzutreten. Wie sich nachfolgend zeigen wird, ist der Berufung des Klägers aber auch aus weiteren Gründen kein Erfolg beschieden.
5. Zwischen den Parteien ist umstritten, ob die von der Beklagten am 16. September 2022 ausgesprochene fristlose Kündigung gerechtfertigt war.
- 5.1 Gemäss Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Abs. 3).
- 5.1.1 Wer ein Arbeitsverhältnis fristlos auflöst, trägt die Beweislast für die sachlichen Voraussetzungen dieser Massnahme (Art. 8 ZGB; Farner, in: von Kaenel/Rudolph [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. A. 2024, N 12.142; Urteil des Bundesgerichts 4A_448/2020 vom 4. November 2020 E. 4.1.1; 4A_169/2016 vom 12. September 2016 E. 4, nicht publiziert in BGE 142 III 626). Nach dem bundesrechtlichen Regelbeweismass gilt ein Beweis als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Absolute Gewissheit kann dabei nicht verlangt werden. Es genügt, wenn das Gericht am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 149 III 218 E. 2.2.3; 148 III 134 E. 3.4.1; 148 III 105 E. 3.3.1).
- 5.1.2 Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Zu berücksichtigen ist auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (Urteil des Bundesgerichts 4A_151/2025 vom 20. Juni 2025 E. 3.1.2; 4A_342/2021 vom 13. Oktober 2021 E. 3.2.1; BGE 142 III 579 E. 4.2). Auch die Kombination verschiedenartiger, für sich allein zu wenig schwerwiegender Verfehlungen kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A. 2012, Art. 337 OR N 5; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.5; 4C.95/2004 vom 28. Juni 2004 E. 3.3).
- 5.1.3 Unter einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers versteht man im Allgemeinen die Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsvertrag, die sich auf die Arbeits- oder Treuepflicht bezieht, wobei auch andere Vorfälle eine solche Massnahme rechtfertigen können (Urteil des Bundesgerichts 4A_50/2023 vom 5. Februar 2024 E. 5.1.1 [= Pra 2025 Nr. 49]; 4A_393/2020 vom 27. Januar 2021 E. 4.1.1; BGE 137 III 303 E. 2.1.1 [= Pra 2011 Nr. 127]). Das Verhalten des

fristlos gekündigten Arbeitnehmers ist im Lichte seiner gesetzlichen und vertraglichen Pflichten zu würdigen. Art. 321a Abs. 1 OR verpflichtet den Arbeitnehmer unter anderem dazu, die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Urteil des Bundesgerichts 4A_486/2024 vom 15. Januar 2025 E. 5.5). Für leitende Angestellte gilt diese Treuepflicht in erhöhtem Masse, weshalb eine Verletzung dieser Pflicht durch solche Angestellte schwerer wiegt (Urteil des Bundesgerichts 4A_296/2020 vom 6. Juni 2020 E. 1.3.1; 4A_349/2017 vom 23. Januar 2018 E. 4.2; BGE 127 III 86 E. 2c [= Pra 2001 Nr. 84]).

5.1.4 In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass Straftaten, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zulasten der Mitarbeiter, des Arbeitgebers, aber auch von Kunden oder Dritten begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung bilden können. Im Besonderen gilt dies, wenn mit der Straftat die Vertrauenswürdigkeit dahingefallen ist, insbesondere bei Diebstahl, Veruntreuung, Betrug, Geheimnisverrat, Tötlichkeiten aller Art, sexueller Belästigung oder schwerer Beschimpfung. Allerdings kommt es auch in diesen Fällen massgebend auf die Umstände des Einzelfalls an, insbesondere auf die Schwere der Straftat und ob diese unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat (Urteil des Bundesgerichts 4A_7/2018 vom 18. April 2018 E. 4.2.2, nicht publiziert in BGE 144 III 235; 4A_625/2016 vom 9. März 2017 E. 6.2; Rudolph, Bagatelldelikte am Arbeitsplatz: ein ausreichender Grund für eine fristlose Entlassung?, AJP 12/2010 S. 1516 ff., 1519 m.w.H.). Ob es zu einer Strafanzeige kommt, ob die Strafverfolgungsbehörden ihr Folge leisten und ob eine Verurteilung stattfindet, ist dabei unerheblich. Auch respektloses Verhalten gegenüber Arbeitskollegen bzw. grobe Verletzungen der gegenseitigen Achtung, der Höflichkeit und des Anstandes, die keine Beschimpfungen sind, können Grund zu einer fristlosen Kündigung geben (Urteil des Bundesgerichts 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.3; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 OR N 5).

5.1.5 Als sexuelle Belästigung gilt jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt (Art. 4 GIG). Die sexuelle Belästigung im Arbeitsverhältnis ist durch drei Tatbestandsmerkmale gekennzeichnet: eine Verhaltensweise mit sexuellem Bezug als objektives Kriterium, die Unerwünschtheit als subjektives Kriterium sowie den Arbeitsplatzbezug. Die Absicht des Täters ist hingegen – anders als im Strafrecht – nicht entscheidend (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 4.5.2 m.w.H.; Lempen, Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, AJP 11/2006 S. 1413 ff., 1416 f.).

Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen: sexistische Sprüche, anzügliche und peinliche Bemerkungen, unangebrachte Witze, Vorzeigen oder Benutzen von pornographischem Material, Berührungsversuche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder der Androhung von Nachteilen verbunden sind, sexuelle Übergriffe und im Extremfall sogar Vergewaltigung oder körperliche Gewalt. Erfasst sind letztlich alle unerwünschten Verhaltensweisen sexueller Natur, welche die Würde der betroffenen Person verletzen (Urteil des Bundesgerichts 4A_283/2022 vom 15. März 2023 E. 3.1.1; Botschaft über die Gleichstellung von Frau und Mann [Gleichstellungsgesetz] vom 24. Februar 1993, BBl 1993 I 1248 ff., 1304; Kaufmann, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. A. 2022, Art. 4 GIG N 69; Uhl/Pikó, in: Pikó/Uhl/Licci [Hrsg.], Handbuch Corporate Compliance, 2022, § 25 N 25 und 69). Wann dies der Fall ist, hängt stark von den konkreten Um-

ständen ab, wie etwa vom bisherigen Verhalten der handelnden Person, vom Geschlecht, von der persönlichen Beziehung, dem Arbeitsumfeld und -klima (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 4.5.2 m.w.H.). An das Verhalten von Vorgesetzten ist ein strengerer Massstab anzusetzen (Hensch, in: von Kaenel/Rudolph [Hrsg.], a.a.O., N 2.31; Kaufmann, a.a.O., Art. 4 GIG N 62; vgl. auch BGE 126 III 395 E. 7d). Hinsichtlich des belästigenden Charakters ist auf das (gleichgeschlechtliche) Durchschnittsempfinden abzustellen. Der Arbeitsplatzbezug setzt sodann nicht zwingend voraus, dass die sexuelle Belästigung effektiv am Arbeitsplatz stattfindet. Es genügt, dass sie sich auf das Arbeitsverhältnis bezieht und auf dieses auswirken kann (Hensch, a.a.O., N. 2.31; Kaufmann, a.a.O., Art. 4 GIG N 71; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, 8. A. 2025, Art. 328 OR N 40; Uhl/Pikó, a.a.O., § 25 N 36).

- 5.1.6 Wenn sich Mitarbeitende über sexuelle Belästigung beschweren, muss der Arbeitgeber diese Anschuldigung überprüfen. Dabei hat er darauf zu achten, die Persönlichkeit aller beteiligten Mitarbeitenden zu schützen (Urteil des Bundesgerichts 4A_251/2009 vom 29. Juni 2009 E. 2.1; Rudolph, Interne Untersuchungen: Spannungsfelder aus arbeitsrechtlicher Sicht, SJZ 114/2018 S. 385 ff., 389). Kündigt der Arbeitgeber trotz unsicherer Beweislage, tut er dies grundsätzlich auf eigenes Risiko: Erhärtet sich der Verdacht später und genügt der Vorwurf den Anforderungen des wichtigen Grundes, war die fristlose Kündigung gerechtfertigt. Lässt sich der Verdacht hingegen nicht beweisen, treten die Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ein. Anders verhält es sich nur, wenn der Arbeitnehmer die Abklärung des Sachverhalts illoyal behindert oder auch nach den zumutbaren Abklärungen des Arbeitgebers ein erheblicher Verdacht einer schweren Verfehlung bestehen bleibt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 OR N 10; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 4A_419/2015 vom 19. Februar 2016 E. 2.1.2; 4C.325/2000 vom 7. Februar 2001 E. 2a; Donauer/Donauer, Die Verdachtskündigung nach schweizerischem Arbeitsrecht, in: Jusletter 24. September 2018 Rz 10 f.). Kündigt der Arbeitgeber ohne dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sich wirksam zu verteidigen, und ohne sämtliche gebotenen Aufklärungshandlungen vorzunehmen, kann eine Kündigung sodann missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 OR sein (Götz Staehelin/Brupbacher, in: Bazzani/Ferrari-Visca/Nadelhofer [Hrsg.], Interne Untersuchungen, 2022, N 4.140; Urteil des Bundesgerichts 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 4.2; 4A_694/2015 vom 4. Mai 2016 E. 2.3).
- 5.2 Die Vorinstanz verwarf in ihrer Entscheid zunächst den Einwand des Klägers, wonach die Beklagte die interne Untersuchung unprofessionell durchgeführt und ihn nur pro forma angehört habe (act. 63 E. 3.3). In der Folge begründete sie, welche Vorwürfe der Beklagten gegenüber dem Kläger erstellt seien (act. 63 E. 3.4-3.6). Schliesslich legte die Vorinstanz dar, weshalb sie die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung gestützt auf den erstellten Sachverhalt als gerechtfertigt erachtete (act. 63 E. 3.7 und 3.8). Auf die vom Kläger dagegen erhobenen Rügen ist nachfolgend einzugehen.
- 5.3 Eine eingehende Auseinandersetzung mit seinen Rügen betreffend die interne Untersuchung der Beklagten erübrigt sich allerdings:
- 5.3.1 Die Vorinstanz erwog hierzu im Wesentlichen, die Beklagte habe die interne Untersuchung von I. _____ (Leiter des Personaldienstes) und J. _____ (Managerin [...]) durchführen lassen. Es lägen keine Anhaltspunkte für eine unprofessionelle Untersuchung oder eine Vor-

verurteilung des Klägers vor (act. 63 E. 3.3). Dagegen bringt der Kläger an verschiedenen Stellen in der Berufung sinngemäss vor, die interne Untersuchung der Beklagten sei unprofessionell durchgeführt worden. Die Beklagte habe ihn vorverurteilt und nur pro forma angehört. Seine fristlose Entlassung sei daher auch missbräuchlich (act. 66 Rz 8 f., 35 ff. und 41).

5.3.2 Wie es sich damit im Einzelnen verhält, kann offenbleiben. Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung gegenüber dem Kläger zutrifft und seine fristlose Entlassung daher berechtigt war. Dieser Schluss ist – wie sich zeigen wird – nicht zu beanstanden (vgl. hinten E. 5.7.1 f.). Vor diesem Hintergrund ist irrelevant, ob es an den Abklärungen der Beklagten etwas auszusetzen gibt. Denn soweit sich ein Verdacht erhärtet und der Vorwurf den Anforderungen des wichtigen Grunds genügt, war die fristlose Kündigung gerechtfertigt. Unzulänglichkeiten bei der Untersuchung der Vorwürfe könnten diesfalls einzig zur Missbräuchlichkeit der Kündigung führen (vgl. vorne E. 5.1.6). Weitere Ausführungen dazu erübrigen sich jedoch, weil der Kläger keine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung nach Art. 336a OR geltend macht (vgl. das vorinstanzliche Rechtsbegehren Ziff. 7, mit dem der Kläger ausdrücklich auf die Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung Bezug nimmt). Im Übrigen fehlte es in der Berufung ohnehin an jeglichen Verweisen auf vorinstanzliche Ausführungen, in welchen sich der Kläger mit den Anspruchsvoraussetzungen einer solchen Entschädigung befassen würde (vgl. dazu vorne E. 3.1; Hungerbühler, in: Brunner/Schwander/Vischer [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. A. 2025, Art. 311 ZPO N 39; Urteil des Bundesgerichts 4A_217/2023 vom 13. Oktober 2023 E. 3.3.1; 4A_204/2021 vom 7. Juni 2021 E. 2.2). Folglich ist die Art und Weise, wie die Beklagte ihre interne Untersuchung durchgeführt hat, nicht mehr zu beurteilen. Lediglich der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass die Vorinstanz einlässlich und überzeugend begründet hat, weshalb die interne Untersuchung der Beklagten nicht zu beanstanden war (zu den Anforderungen an eine interne Untersuchung vgl. ferner Urteil des Bundesgerichts 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 4.1 und 4.4).

5.4 Als Nächstes ist auf die Vorwürfe der Beklagten gegenüber dem Kläger einzugehen. Sie wirft dem Kläger zunächst die sexuelle Belästigung zweier Mitarbeiterinnen im Rahmen von zwei Veranstaltungen vor. Zum einen soll er G. _____ anlässlich der "K. _____" Veranstaltung in L. _____ (Stadt im Ausland) am 29. Juni 2022 nach dem Abendessen in der Hotellobby sexuell belästigt haben. Zum anderen soll auch H. _____ beim "M. _____" (Veranstaltung) in N. _____ (Stadt im Ausland) am 31. August 2022 seinen unerwünschten sexuellen Annäherungen ausgesetzt gewesen sein (vgl. act. 63 E. 3.4).

5.4.1 Die Vorinstanz erachtete diese Vorwürfe nach dem Beweisverfahren im Wesentlichen als erwiesen. Sie erwog hierzu Folgendes:

5.4.1.1 Zu den Geschehnissen am Abend des 29. Juni 2022 seien G. _____ als Zeugin und der Kläger als Partei befragt worden. G. _____ sei bei der C. _____ [Land A] GmbH angestellt, wo sie im Verkauf und Vertrieb als Account Managerin tätig sei.

Die Zeugin G. _____ habe ausgesagt, sie und der Kläger hätten sich bis zum Zeitpunkt des Vorfalls nicht persönlich gekannt. Allerdings habe sie ihn aus diversen Zoom-Meetings gekannt, weil er intern viele Vorträge gehalten und im Unternehmen bekannt gewesen sei.

Es habe keine direkte hierarchische Linie zwischen ihr und ihm gegeben. Sie glaube, er habe keine Mitarbeiter gehabt, die an ihn rapportiert hätten. Er sei aber im Management auf CIO-Ebene gewesen und bei wichtigen Kunden immer dazu gekommen. In Bezug auf den Vorfall vom 29. Juni 2022 habe G._____ erklärt, sie habe sich nach der "K._____ Veranstaltung" in L._____ [mit einer Gruppe von 10 bis 15 Arbeitskollegen] in der Hotellobby getroffen. Die Hotelbar sei schon geschlossen gewesen, aber einige Kollegen hätten noch ein paar Flaschen Wein an der Bar gekauft. Sie seien alle schon ziemlich müde gewesen. Es sei eine lustige Runde gewesen, zu der später auch der Kläger dazugekommen sei. Er sei sichtlich angetrunken gewesen. Sie sei am Rand gesessen und der Kläger sei direkt auf sie zugekommen. In einem kurzen Gespräch habe sie ihm erzählt, was sie mache, und er habe ihr auch etwas von sich erzählt. Einige Minuten später habe er sich hinter sie gestellt. Er habe seine Hände auf ihre Schultern gelegt und sie kurz massiert. Als sie sich umgedreht habe, um zu sehen, was los sei, habe er ihr einen Kuss auf die Stirn gegeben. Umarmt habe er sie nicht. Sie sei sehr perplex gewesen, weil sie sich nicht gekannt und kein Verhältnis zueinander gehabt hätten. Wäre dies ausserhalb des Arbeitsumfelds passiert, hätte sie ihm ihre Meinung gesagt. Aber er habe eine gewisse Führungsposition gehabt und sei angetrunken gewesen. Deshalb habe sie ihn nicht vor den Kollegen anschreien wollen. Sie habe ihn nicht dazu aufgefordert, ihr näher zu kommen. Ihr Ehemann sei ebenfalls am Tisch gewesen. Sie habe die Situation als sehr respektlos und beängstigend empfunden. Der Kläger habe ihr nicht wehgetan, aber sie habe sein Verhalten in diesem Moment als sehr unangebracht empfunden. Sie habe den Vorfall nicht am 29. Juni 2022 und auch in den folgenden Wochen nicht gemeldet, weil sie nicht mit dem Kläger zusammengearbeitet habe. Es sei für sie ein schmaler Grat, wann man einen solchen Vorfall melde, aber sie hätte es melden sollen. Nach dem zweiten Treffen mit dem Kläger anlässlich des "M._____" in N._____ im August habe sie den Vorfall gemeldet. Am zweiten Tag habe sie von einer guten Kollegin erfahren, dass der Kläger einer anderen Kollegin gesagt habe, er hoffe, dass sie an der Abendveranstaltung am nächsten Tag ein kurzes Kleid anziehen werde, da er gerne ihre schönen Beine sehen würde. Sie habe der Kollegin von ihrem Vorfall mit dem Kläger erzählt, worauf diese gemeint habe, der Kläger habe ihr auch schon "unangebrachte Inhalte" geschrieben. Im Anschluss an dieses Gespräch habe ihre Kollegin sie mit einer anderen Kollegin zusammengebracht. Diese andere Kollegin habe der Vorfall mit dem Kläger sehr mitgenommen. Zusammen hätten sie beschlossen, die Vorfälle zu melden, weil sie sich nicht mehr wohl gefühlt hätten. Zudem sei die Abendveranstaltung bevorgestanden und sie hätten nicht gewusst, wozu der Kläger noch fähig sei, wenn er wieder trinken würde (act. 63 E. 3.4.2).

Der Kläger – so die Vorinstanz weiter – habe an der Parteibefragung bestätigt, dass er an der "K._____ Veranstaltung" am 29. Juni 2022 in L._____ teilgenommen und am Abend in der Hotellobby eine Gruppe von Arbeitskollegen getroffen habe. Er habe die Kollegen begrüsst. Da es aber schon sehr spät gewesen sei, habe er sich bald auf sein Zimmer begeben. Wann genau, könne er nicht sagen; es müsse aber nach Mitternacht gewesen sein. Der Vorwurf der Beklagten betreffend G._____ stimme nicht. Er könne sich nicht erinnern, ob er an diesem Abend auf G._____ getroffen sei. Er könne sich weder an den Namen noch an die Person erinnern. In seiner Erinnerung habe er die Arbeitskollegen aus der Ferne begrüsst und sei niemandem nahegekommen. Es sei nicht auszuschliessen, dass er damals betrunken gewesen sei. Es sei ein sehr langer Tag gewesen und an der Veranstaltung von C._____ sei bereits ab ca. 16.00 Uhr Alkohol ausgeschenkt worden. Auch beim anschliessenden Dinner habe es ein paar Gläser Wein gegeben. Es sei sicherlich Alkohol im

Spiel gewesen, er habe sich aber noch selbst fortbewegen können. Daher sei er nicht sehr betrunken gewesen. Er habe keine Idee, weshalb G. _____ ihn zu Unrecht belasten sollte (act. 63 E. 3.4.2).

5.4.1.2 Zum Abend des 31. August 2022 führte die Vorinstanz weiter aus, dass H. _____ als Zeugin befragt worden sei. Der Kläger habe hierzu keine Parteibefragung beantragt. H. _____ sei bei der C. _____ [Land B] GmbH als Field Marketing Managerin angestellt. Sie habe ausgesagt, sie habe mit dem Kläger während der ersten sechs Monate zusammengearbeitet. Sie seien nicht in der gleichen Abteilung gewesen, hätten aber im Zusammenhang mit Events miteinander zu tun gehabt. Der Kläger habe in einer hierarchisch übergeordneten Funktion zu ihr gestanden. Die genaue Bezeichnung seiner Position kenne sie nicht, aber er sei in einer CIO-Position und in einer Networking-Funktion tätig gewesen. Zum Abend des 31. Juni 2022 habe die Zeugin H. _____ erklärt, sie habe sich im Rahmen des "M. _____" in N. _____ in der [...] Bar im O. _____ Hotel aufgehalten. Dort sei sie erst relativ spät zwischen 23.00 und 23.30 Uhr nach einem Dinner mit dem Marketing-Team eingetroffen. Sie habe dort zwei ihrer Kollegen getroffen, die mit dem [Team des] Kläger[s] am Tisch gesessen hätten. Der Kläger habe zu diesem Zeitpunkt noch nicht am Tisch gesessen, sondern sei später dazugekommen. Er habe sich hinter sie gestellt und angefangen, ihr den Nacken zu kraulen. Die Chefin des Klägers habe den Tisch zuvor verlassen und ihn aufgefordert, die Rechnung des Tisches zu übernehmen. Deshalb sei er zum Tisch gekommen; vorher habe sie ihn gar nicht wahrgenommen. Sie habe den Kläger in keiner Weise aufgefordert, ihr näher zu kommen. Sie sei sehr verunsichert gewesen und es sei ihr unangenehm gewesen. Sie habe versucht, sich wegzubewegen. Das habe nicht geholfen, weshalb sie letztlich aufgestanden sei. Es sei kein schönes Gefühl gewesen, von jemanden, mit dem man zusammenarbeiten müsse und der auch noch viel älter und in einer höheren Position sei, so behandelt zu werden. Sie sei damals noch in der Probezeit gewesen. Sie habe gewusst, dass das Verhalten des Klägers unangemessen sei, aber sie habe nicht gewusst, wie sie reagieren solle, da er in einer höheren Position gewesen sei und sie keine Szene machen wollen. In diesem Moment habe sie sich sehr klein gefühlt und sei eingeschüchtert gewesen. Der Kläger habe an diesem Abend angetrunken gewirkt, weshalb sie vermute, dass Alkohol im Spiel gewesen sei. Sie könne aber nicht sagen, wie stark betrunken der Kläger gewesen sei. Nach dem Vorfall sei sie vom Tisch weggegangen und habe sich mit einer Kollegin und einem Kollegen über die Galaveranstaltung am darauffolgenden Abend unterhalten. Der Kläger sei zum Gespräch dazugekommen. Nach Beendigung des Gesprächs sei die Kollegin weggegangen und der Kollege sei etwas weiter weg gestanden. Bei dieser Gelegenheit habe der Kläger sie gefragt, was für ein Outfit sie für den nächsten Abend geplant habe. Sie habe geantwortet, dass sie eine Hose und einen Blazer mit Sneakers anziehen werde. Der Kläger habe entgegnet, er würde sie gerne im Kleid und in High Heels sehen. Daraufhin habe sie die Hotelbar verlassen und den Abend beenden wollen. Der Kläger habe mit ihr in Richtung Fahrstuhl gehen wollen. Die Situation sei ihr so unangenehm gewesen, dass sie zur Raucherterrasse abgebogen sei. So sei der Abend zu Ende gegangen. Am nächsten Morgen habe sie mit ihrer besten Freundin, P. _____, die auch bei C. _____ arbeite, über den Vorfall gesprochen. Diese habe gemeint, dass ein solches Verhalten gar nicht gehe und sie dies melden solle. Sie habe dann mit G. _____ gesprochen, die ihr von einem ähnlichen Vorfall berichtet habe. Anschliessend habe sie den Entschluss gefasst, mit ihrer Teamleitung darüber zu sprechen. Sie habe gewusst, dass dies automatisch an das HR bzw. an das [...] Team gemeldet werde. Sie sei von niemandem zur Meldung des Vorfalls gedrängt worden. Ohne das Gespräch mit ihrer Kollegin hätte sie sich aber wahrscheinlich nicht getraut, den Vor-

fall zu melden, weil sie noch in der Probezeit und unsicher gewesen sei, welche Auswirkungen die Meldung haben werde. Sie sei eingeschüchtert gewesen und habe nicht gewusst, wie man mit einer solchen Situation richtig umgehe (act. 63 E. 3.4.3).

5.4.1.3 Die Zeugenaussagen von G. _____ und H. _____ seien – so die Vorinstanz – unter Wahrheitspflicht und Hinweis auf die Straffolgen einer Falschaussage erfolgt. Die beiden Zeuginnen hätten die fraglichen Ereignisse, das Verhalten des Klägers, ihr Empfinden und den Einfluss der leitenden Funktion des Klägers ausführlich, verständlich sowie frei von Widersprüchen und Übertreibungen geschildert. Die pauschale Bestreitung des Klägers und der Hinweis, sich nicht an die Ereignisse zu erinnern, seien hingegen nicht überzeugend. Die beiden Zeuginnen hätten von ähnlichen Erlebnissen mit dem Kläger in einer relativ kurzen Zeitperiode berichtet. Es sei kein Grund ersichtlich, weshalb G. _____ und H. _____ den Kläger zu Unrecht belasten sollten. Die vom Kläger erstmals an der Hauptverhandlung geäußerte Vermutung, es könnte sich um Mobbing handeln, da er aufgrund seiner Stellung bei der Beklagten womöglich nicht gemocht bzw. darum beneidet worden sei, sei ein unzulässiges Novum. Ohnehin fänden sich in den Akten keine Hinweise für diese Vermutung. Sodann begründeten weder der Umstand, dass die beiden Zeuginnen bei Schwestergesellschaften der Beklagten angestellt seien, noch die Tatsache, dass G. _____ nach ihrem Mutterschaftsurlaub bei der C. _____ [Land A] GmbH weiterarbeite, ein eigenes wirtschaftliches Interesse der Zeuginnen am Ausgang des Verfahrens. G. _____ habe weiter nachvollziehbar ausgeführt, weshalb sie den Vorfall nicht bereits am oder kurz nach dem 29. Juni 2022, sondern erst nach dem 31. August 2022 gemeldet habe. Der Glaubwürdigkeit [der Aussagen der Zeuginnen] schade nicht, dass die Zeuginnen sich erst nach einem gemeinsamen Gespräch, das sie bestärkt habe, zur Rapportierung der Vorfälle entschieden hätten. Für beide sei wesentlich gewesen, dass der Kläger ihnen bei C. _____ klar übergeordnet gewesen sei. Auch die Erkenntnis, dass es sich nicht um einen Einzelfall gehandelt habe, dürfte den Zeuginnen verdeutlicht haben, dass eine Anzeige notwendig sei. Ebenfalls erst an der Hauptverhandlung und damit verspätet habe der Kläger vorgebracht, dass G. _____ aufgrund ihres Alkoholkonsums eine verzerrte Wahrnehmung der Geschehnisse gehabt habe. Dafür bestünden allerdings ohnehin keine Anhaltspunkte. Ein halbes Bier im Biergarten (mutmasslich vor dem Abendessen) und zwei Gläser Wein nach dem Abendessen führten selbst bei einer zierlichen Person mit einem Jetlag nicht zu einer derartigen Wahrnehmungsstörung, dass sie sich eine Massage der Schultern und einen Kuss auf die Stirn einbilden würde (act. 63 E. 3.4.4).

Die Aussagen der Zeuginnen vor Gericht stimmten sodann im Wesentlichen mit deren Aussagen im Rahmen der internen Untersuchung überein. Insbesondere habe H. _____ beide Male zu Protokoll gegeben, der Kläger habe gesagt, er würde sie gerne im Kleid und in High Heels sehen. Es erstaune nicht, dass sich G. _____ nach zwei Jahren nicht mehr genau an diese Aussage, die sie nur vom Hörensagen gekannt habe, erinnert und an der gerichtlichen Befragung ein Kleid und schöne Beine erwähnt habe. Die Assoziation der Wörter "Kleid"/"dress" und "High Heels" mit Beinen liege jedenfalls nahe. Im internen Untersuchungsbericht seien die Aussagen von G. _____ wie folgt protokolliert worden: "in one moment, he hugged her from behind, massaged her shoulders, turned her head towards him and kissed her forehead". Im vorliegenden Verfahren habe sie geantwortet, dass der Kläger ihre Schultern angefasst, sie kurz massiert und ihr einen Kuss auf die Stirn gegeben, sie jedoch nicht umarmt habe. Hierbei handle es sich lediglich um eine geringfügige Diskrepanz in

den Aussagen, die mit dem Zeitablauf ohne Weiteres erklärt werden könnte. Es könne auch nicht ausgeschlossen werden, dass die Aussagen von G. _____ im internen Untersuchungsbericht im Zusammenhang mit ihrer Gestik vom Protokollierenden als "Umarmen" verstanden und so notiert worden seien. Jedenfalls setze diese kleine Abweichung die Glaubwürdigkeit der [Aussagen der] Zeugin nicht herab, sondern spreche vielmehr für wahrheitsgetreue, nicht einstudierte Aussagen. Schliesslich seien die Ausführungen der Beklagten zu beachten, wonach Q. _____ gemäss internem Untersuchungsbericht bestätigt habe, dass der Kläger G. _____ auf unprofessionelle Weise berührt habe, worüber sie sich sogar noch unterhalten hätten; zudem habe R. _____ sich noch daran erinnern können, dass G. _____ auf ihn zugegangen sei und ihn gefragt habe, ob sie sich neben ihn setzen dürfe, da sich der Kläger "creepy" benehme. Der Kläger bestreite diese Angaben nicht konkret. Die von Q. _____ beobachtete "unprofessionelle" Berührung spreche jedoch klar gegen die Aussagen des Klägers, er habe die Arbeitskollegen an diesem Abend nur aus der Ferne begrüsst (act. 63 E. 3.4.4).

Zusammengefasst seien die Aussagen von G. _____ und H. _____ glaubhaft und es bestünden keine Zweifel an ihren Darstellungen. Wenn weitere von der Beklagten befragten Mitarbeitende die Vorfälle nicht gesehen hätten, entlaste das den Kläger nicht. Auf ihre Befragung könne daher verzichtet werden (act. 63 E. 3.4.4 act. 63 E. 3.4.4). Verzichtet werden könne auch auf die vom Kläger beantragte Befragung weiterer Zeuginnen. Diese könnten zu den Ergebnissen vom 29. Juni und 31. August 2022 keine Aussagen machen. Sie könnten lediglich allgemein das Verhalten des Klägers gegenüber Kolleginnen und im Speziellen gegenüber ihnen bezeugen. Doch selbst wenn sie dem Kläger ein tadelloses Verhalten attestieren würden, sei dies für die von der Beklagten behaupteten Vorfälle irrelevant. Ein korrektes Verhalten gegenüber gewissen ausgewählten Kolleginnen beweise nicht, dass der Kläger sich bei anderer Gelegenheit gegenüber anderen Kolleginnen nicht unangebracht verhalten habe (act. 63 E. 3.4.1). Damit gelte als erwiesen, dass der Kläger im Rahmen der "K. _____ Veranstaltung" in L. _____ am Abend des 29. Juni 2022 in der Hotellobby seine Hände von hinten auf die Schultern von G. _____ gelegt, sie kurz massiert und – als sich diese umgedreht habe – einen Kuss auf die Stirn gegeben habe. Ebenfalls erstellt sei, dass sich der Kläger im Rahmen des "M. _____" in N. _____ am Abend des 31. August 2022 hinter H. _____ gestellt und ihren Nacken gekrault habe. Kurze Zeit später, als über das Outfit der am nächsten Abend stattfindenden Galaveranstaltung gesprochen worden sei, habe er ihr gesagt, dass er sie gerne im Kleid und in High Heels gesehen hätte (act. 63 E. 3.4.4).

- 5.4.1.4 Das Massieren der Schultern ohne gesundheitliche Gründe und die Küsse (abgesehen von gesellschaftlich akzeptierten Begrüssungs- und Abschiedsküsschen) zwischen Erwachsenen hätten – so die Vorinstanz weiter – ebenso wie das Kraulen des Nackens grundsätzlich einen sexuellen Bezug. Jedenfalls fehle es vorliegend an einer Erklärung für einen rein freundschaftlichen Kontext. Der Kläger habe G. _____ nicht gekannt und zwischen ihnen habe kein Vertrauensverhältnis bestanden. H. _____ habe zwar mit dem Kläger zusammengearbeitet. Ein besonderes Vertrauensverhältnis habe aber auch bei ihr nicht vorgelegen. Auch die anzügliche Bemerkung betreffend Kleid und High Heels habe eindeutig einen sexuellen Bezug. Angesichts des jungen Alters der Zeuginnen [Jahrgang 1993 bzw. 1994; vgl. act. 46 und 48], des erheblichen Altersunterschieds zum Kläger [Jahrgang 1969; vgl. act. 47] sowie der Stellung der Zeuginnen bei C. _____ auf der einen und der hohen Position des Klä-

gers auf der anderen Seite erscheine sein Verhalten besonders unangebracht. Dieser Wertung entspreche auch das Empfinden der beiden Zeuginnen. G. _____ habe den Vorfall als sehr unangenehm und belästigend empfunden. An der Befragung sei auch ihr grosser Respekt vor dem Kläger aufgrund seiner hohen Stellung im Unternehmen deutlich geworden. H. _____ habe ebenfalls deutlich gemacht, dass ihr das Verhalten des Klägers unangenehm gewesen sei. Sie sei eingeschüchtert gewesen, habe sich sehr klein gefühlt und es als unschönes Gefühl empfunden, von jemandem, mit dem sie zusammenarbeite, der viel älter als sie und in einer höheren Position tätig gewesen sei, so behandelt zu werden. Das Verhalten des Klägers am 29. Juni 2022 gegenüber G. _____ und am 31. August 2022 gegenüber H. _____ sei somit als sexuelle Belästigung zu qualifizieren (act. 63 E. 3.4.5).

5.4.1.5 Der Hinweis des Klägers auf seinen Alkoholkonsum sei klarerweise unbehelflich. Die Beklagte habe hierzu ausgeführt, sie fördere keineswegs Trinkgelage am Arbeitsplatz. Bei abendlichen Geschäftsanlässen würden zwar alkoholische Getränke offeriert. Es treffe aber keinesfalls zu, dass von den Arbeitnehmenden erwartet werde, sich zu betrinken. Die Beklagte habe davon ausgehen dürfen, dass diese und insbesondere Führungspersonen eigenverantwortlich einschätzen könnten, wie viele sie zu trinken vermöchten, ohne einen Kontrollverlust zu erleiden. Diese Darstellung werde – so die Vorinstanz – von der Zeugin G. _____ bestätigt. Auch H. _____ habe ausgeführt, dass die Mitarbeitenden ihre Getränke an der Bar grundsätzlich selbst hätten bezahlen müssen; allerdings habe an ihrem Tisch die Chefin entschieden, dass die Runde von der Firma übernommen werde. Der Kläger habe weder in der Klage noch in der Replik Beweisanträge zum Thema Alkoholkonsum gestellt. Die an der Hauptverhandlung zu diesem Thema erstmals beantragten Befragungen weiterer Zeugen seien unzulässige Noven. Zu seinem Alkoholkonsum am 29. Juni 2022 sei der Kläger zudem bereits befragt worden. Zu den Geschehnissen vom 31. August 2022 habe er seine Befragung nicht offeriert. Damit sei erwiesen, dass die Beklagte ihren Mitarbeitenden weder Alkohol im Übermass zur Verfügung gestellt habe noch sie zu übermässigem Alkoholkonsum animiert habe. Ausserdem sei der Kläger erwachsen. Er sei in einer leitenden Funktion tätig und somit für einen massvollen Alkoholkonsum selbst verantwortlich gewesen (act. 63 E. 3.4.5).

5.4.2 Gegen diese Erwägungen der Vorinstanz bringt der Kläger zunächst an mehreren Stellen in der Berufung vor, die Vorinstanz habe diverse von ihm beantragte Entlastungszeugen nicht einvernommen. Damit habe sie in unzulässiger antizipierter Beweiswürdigung und in willkürlicher Weise sein Recht auf Beweis verletzt. Wegen des Verzichts auf die beantragten Befragungen sei die Vorinstanz zum falschen Schluss gelangt, dass die "inkriminierten Berührungen" tatsächlich so stattgefunden hätten. Die für die [interne] Untersuchung [der Beklagten] wichtigste Person, I. _____, sei nicht befragt worden. Auch Q. _____ und R. _____ seien nicht befragt worden, obschon der Kläger dies beantragt habe. Trotzdem habe die Vorinstanz es so dargestellt, als ob Q. _____ eine unprofessionelle Berührung beobachtet habe. Dessen Befragung hätte ergeben, dass der Kläger keine solchen Berührungen vorgenommen habe. Eine Befragung von S. _____, T. _____, U. _____, V. _____ und W. _____ hätte schliesslich das einseitige Bild, das die beiden einvernommenen Zeuginnen vom Kläger gezeichnet hätten, widerlegt. Es sei wichtig, dass der tadellose Umgang des Klägers mit Mitarbeiterinnen erstellt werden könne. Dadurch hätte die vorverurteilende und unbelegte Aussage von I. _____, wonach schon früher Beschwerden gegen den Kläger eingegangen seien, widerlegt werden können. Der Gesamteindruck sei auch wichtig, weil im

Untersuchungsbericht das Wort "creepy person" für den Kläger verwendet werde. Es sei offensichtlich, dass er innerhalb der Beklagten verleumdet worden sei und sich die beiden Zeuginnen zusammen mit einer dritten Kollegin zu einer Falschanzeige hätten hinreissen lassen. Die Einvernahme "der übrigen 14 Mitarbeitenden" hätte dies ergeben (act. 66 Rz 21, 33 f., 41 ff.). Diesen Einwänden kann nicht gefolgt werden:

- 5.4.2.1 Die Vorinstanz verzichtete in antizipierter Beweiswürdigung auf die vom Kläger beantragten Zeugenbefragungen. Eine antizipierte Beweiswürdigung liegt vor, wenn das Gericht zum Schluss kommt, ein an sich taugliches Beweismittel vermöge seine Überzeugung von der Wahrheit oder Unwahrheit einer strittigen Tatsache, die es insbesondere aufgrund der bereits abgenommenen Beweismittel gewonnen hat, nicht zu erschüttern. Bei dieser Überlegung hat das Gericht zu unterstellen, dass das Beweismittel zugunsten der Partei ausfällt, die es angerufen hat, und dafürspricht, dass die zu beweisende Behauptung zutrifft. Es kann auf ein beantragtes Beweismittel verzichten, wenn es ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen durfte, eine weitere Beweiserhebung würde ihre Überzeugung nicht beeinflussen. Der Gehörsanspruch ist jedoch verletzt, wenn einem Beweismittel zum vornherein jede Erheblichkeit abgesprochen wird, ohne dass hierfür sachliche Gründe angegeben werden können (Urteil des Bundesgerichts 4A_41/2025 vom 21. August 2025 E. 4.2 m.w.H.). Von einer antizipierten Beweiswürdigung ist ebenfalls die Rede, wenn das Gericht einem beantragten Beweismittel die Erheblichkeit oder die Tauglichkeit abspricht, um die behauptete Tatsache zu erstellen, zu deren Beweis es angerufen wurde. Das Gericht verzichtet diesfalls darauf, das von ihm als untauglich eingestufte Beweismittel abzunehmen – und zwar losgelöst von seiner Überzeugung hinsichtlich der Verwirklichung der damit zu erstellenden Tatsache, also insbesondere auch bei offenem Beweisergebnis (Urteil des Bundesgerichts 5A_86/2023 vom 22. August 2023 E. 6.2.3 m.w.H.).
- 5.4.2.2 Wird die Berufung damit begründet, dass die Vorinstanz einem erstinstanzlichen Beweis Antrag zu Unrecht nicht entsprochen hat, so ist der entsprechende Beweis Antrag vor dem Berufungsgericht erneut zu stellen. Ausserdem ist in der Berufung näher darzulegen, zu welchem abweichenden Ergebnis die Abnahme des verweigerten Beweises geführt hätte (vgl. BGE 144 III 394 E. 4.2 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 5A_917/2018 vom 20. Juni 2019 E. 3.3.1; Urteil des Obergerichts Zug Z1 2023 44 vom 31. März 2025 E. 13.2.2; Sutter-Somm/Seiler, in: Sutter-Somm/Seiler [Hrsg.], Handkommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2021, Art. 311 ZPO N 7).
- 5.4.2.3 Diesen Anforderungen wird der Kläger in der Berufung über weite Strecken nicht gerecht. Soweit er lediglich darauf hinweist, die "übrigen 14 Mitarbeitenden" hätten ihn entlastet, fehlt es an nachvollziehbaren Ausführungen dazu, welche Personen welche konkreten Sachverhalte hätten bezeugen können und was der Kläger daraus zu seinen Gunsten ableiten will. Der Kläger äussert sich auch mit keinem Wort dazu, was sich aus der (unterbliebenen) Befragung von I._____ und R._____ hätte ergeben sollen. Sein Einwand, es sei offensichtlich, dass er innerhalb der Beklagten verleumdet worden sei und dass sich die beiden Zeuginnen zusammen mit einer dritten Kollegin zu einer Falschanzeige hätten hinreissen lassen, ist demnach völlig unsubstanziert. Darauf ist nicht weiter einzugehen.
- 5.4.2.4 Appellatorisch bleibt die Kritik des Klägers auch, wenn er vorbringt, die Befragung von S._____, T._____, U._____, V._____ und W._____ hätte seinen tadello-

sen Umgang mit Mitarbeiterinnen erstellt, was für den Gesamteindruck wichtig gewesen wäre. Die Vorinstanz begründete den Verzicht auf die Befragung dieser Zeuginnen damit, dass diese zu den Ereignissen vom 29. Juni und 31. August 2022 keine Aussagen machen könnten. Selbst wenn sie dem Kläger ein tadelloses Verhalten attestieren würden, sei dies für die von der Beklagten behaupteten Vorfälle irrelevant, zumal ein korrektes Verhalten gegenüber gewissen ausgewählten Kolleginnen nicht beweise, dass der Kläger sich bei anderer Gelegenheit gegenüber anderen Kolleginnen nicht unangebracht verhalten habe (vgl. vorne E. 5.4.1.3; act. 63 E. 3.4.1). Eine argumentative Auseinandersetzung mit diesen Erwägungen der Vorinstanz findet sich in der Berufung nirgends (vgl. vorne E. 3.1). Folglich ist auch darauf nicht weiter einzugehen. Gleichwohl ist festzuhalten, dass die Vorinstanz mit der angeführten Begründung ohne Weiteres in antizipierter Beweiswürdigung auf die vom Kläger beantragten Befragungen verzichten durfte (vgl. vorne E. 5.4.2.1).

5.4.2.5 Widersprüchlich argumentiert der Kläger sodann bezüglich der unterbliebenen Befragung von Q. _____. Während er an einer Stelle in der Berufung ausführt, Q. _____ habe eine unsittliche Berührung gesehen (act. 66 Rz 26), wendet er an anderer Stelle ein, eine Befragung von Q. _____ hätte ergeben, dass es zu keiner solchen Berührung gekommen sei (act. 66 Rz 41); dennoch stelle die Vorinstanz es so dar, als ob Q. _____ eine "unprofessionelle Berührung" beobachtet habe. Von diesen Widersprüchen abgesehen legt der Kläger nicht dar, inwiefern eine Befragung von Q. _____ ihn konkret hätte entlasten sollen. Der Kläger zeigt auch nicht auf, dass, wo und zu welchem Sachverhalt er die Befragung von Q. _____ bereits im vorinstanzlichen Verfahren beantragt hätte. Er verweist in der Berufung lediglich – und ohne Erläuterungen – auf Rz 28 und 68 seiner Replik (act. 66 Rz 21). In Rz 28 führte der Kläger Q. _____ indessen nicht als Zeugen an. In Rz 68 nannte der Kläger verschiedene Zeugen, die bestätigen sollten, dass I. _____ sie zur Anzeige möglicher Verfehlungen des Klägers aufgefordert habe und der Kläger bereits vorverurteilt worden sei (vgl. act. 18 Rz 28 und 68). Hingegen beantragte er nicht, Q. _____ sei zu seinen Beobachtungen hinsichtlich einer der fraglichen Vorfälle – namentlich dem Vorfall mit G. _____ – zu befragen.

5.4.2.6 Im Weiteren erwog die Vorinstanz, der Kläger habe nicht konkret bestritten, dass Q. _____ gemäss internem Untersuchungsbericht bestätigt habe, der Kläger habe G. _____ auf unprofessionelle Weise berührt (vgl. vorne E. 5.4.1.3; act. 63 E. 3.4.4). Dem setzt der Kläger in der Berufung nichts entgegen. Davon abgesehen erachtete die Vorinstanz die unprofessionelle Berührung nicht aufgrund der im Untersuchungsbericht protokollierten Aussage von Q. _____ als erstellt. Den Ausschlag hierfür gaben vielmehr die ausführlichen und verständlichen Ausführungen der Zeugin G. _____, die unter Strafandrohung erfolgten, frei von Widersprüchen und Übertreibungen waren und deshalb glaubwürdig erschienen (vgl. dazu hinten E. 5.4.8.4). Die protokollierte Aussage von Q. _____ wertete die Vorinstanz lediglich als Indiz gegen die (ohnehin pauschalen und wenig überzeugenden) Aussagen des Klägers, wonach er sich nicht mehr an den Vorfall erinnern könne und die Arbeitskollegen am fraglichen Abend nur aus der Ferne gegrüsst habe (vgl. vorne E. 5.4.1.3; act. 63 E. 3.4.4). Dass die Beweiswürdigung der Vorinstanz ohne den Hinweis auf die protokollierte Aussage von Q. _____ anders hätte ausfallen müssen, zeigt der Kläger indessen nicht auf und ist auch nicht ersichtlich.

5.4.2.7 Zusammengefasst sind die Rügen des Klägers, wonach die Vorinstanz diverse Entlastungszeugen nicht einvernommen habe, unzureichend begründet. Soweit es nicht ohnehin an einer hinreichenden Begründung fehlt, überzeugen die Rügen auch in der Sache nicht. Der Kläger vermag jedenfalls nicht darzutun, weshalb die Befragung weiterer Zeugen wesentliche Zweifel daran geweckt hätte, dass die "inkriminierten Berührungen" tatsächlich so stattgefunden hätten.

5.4.3 Der Kläger trägt sodann eine Reihe von Gründen vor, die gegen die Glaubwürdigkeit der Aussagen der Zeuginnen G._____ und H._____ sprechen sollen und welche die Vorinstanz verkannt habe. Zunächst führt er aus, er habe aufgezeigt, dass G._____ in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Beklagten stehe, da sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder "dorthin" zurückkehren wolle. Ihre Aussage, es sei wichtig, etwas gegen den Kläger zu sagen, weil er sich gegenüber Frauen nicht gut verhalten habe, zeige, dass die Zeugin ein persönliches Interesse am Ausgang des Verfahrens habe (act. 66 Rz 20).

Dieser Einwand ist unbehelflich. Erstens macht der Kläger lediglich ein persönliches Interesse der Zeugin G._____, nicht aber der Zeugin H._____ geltend. Zweitens erwog die Vorinstanz, die Tatsache, dass G._____ nach ihrem Mutterschaftsurlaub bei der C._____ [Land A] GmbH weiterarbeite, begründe kein eigenes wirtschaftliches Interesse der Zeugin am Ausgang des Verfahrens (vgl. vorne E. 5.4.1.3; act. 63 E. 3.4.4). Der Kläger beharrt lediglich auf dem gegenteiligen Standpunkt, ohne sich argumentativ mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinanderzusetzen. Damit wird er den Anforderungen an die Begründung der Berufung erneut nicht gerecht (vgl. vorne E. 3.1). Drittens ist auch nicht erkennbar, inwiefern die Aussage von G._____, sie finde es wichtig, etwas zu sagen, wenn sich jemand in einem Arbeitsverhältnis gegenüber Frauen nicht gut verhalte, ein eigenes wirtschaftliches oder anderes persönliches Interesse am Ausgang des vorliegenden Verfahrens begründen soll.

5.4.4 Weiter moniert der Kläger die Erwägung der Vorinstanz, wonach seine erstmals an der Hauptverhandlung geäußerte Vermutung, bei den Anschuldigungen der Zeuginnen G._____ und H._____ könnte es sich um Mobbing handeln, ein unzulässiges Novum sei, wobei sich hierfür ohnehin keine Hinweise in den Akten fänden (vgl. vorne E. 5.4.1.3; act. 63 E. 3.4.4). Entgegen der Auffassung der Vorinstanz seien seine Vorbringen zum Thema Mobbing nicht verspätet, zumal dieses erst durch die Zeugenaussagen "bestätigt" worden sei. Die Vorinstanz habe keine Frist angesetzt, um zum Beweisergebnis Stellung zu nehmen. Eine solche Stellungnahme habe demnach wie gesetzlich vorgesehen an der Hauptverhandlung erfolgen dürfen. [a]Art. 229 [Abs. 1] lit. a ZPO erlaube sodann ausdrücklich das Vorbringen echter Noven. Im Übrigen habe der Kläger die Befürchtung des Mobbings bereits in der Replik (act. 18 Rz 29) geäußert. Im Zeugenstand habe G._____ ausgeführt, sie habe den Vorfall zunächst nicht gemeldet, weil sie nicht mit dem Kläger auf Geschäftsreise gehen müssen. Schliesslich habe sie bestätigt, dass ihre gute Kollegin (P._____) sie mit einer anderen Kollegin (H._____) zusammengebracht habe, worauf sie sich zur Meldung entschlossen habe. Der Vorwurf des Mobbings bzw. einer konzertierten Aktion sei somit bereits vor der Hauptverhandlung ein Thema gewesen und durch die Zeugenaussage von G._____ bestätigt worden (act. 66 Rz 10 ff. und 15). Auch diese Einwände verfangen aus mehreren Gründen nicht.

- 5.4.4.1 Zunächst argumentiert der Kläger erneut widersprüchlich. Einerseits macht er geltend, er habe das Thema Mobbing bereits in der Replik aufgegriffen. Andererseits sollen erst die (späteren) Zeugenbefragungen das Thema Mobbing "bestätigt" und Ausführungen dazu veranlasst haben. Beides kann nicht zutreffen.
- 5.4.4.2 Sodann vermischt der Kläger das Recht der Parteien, zum Beweisergebnis Stellung zu nehmen, mit dem Novenrecht. Zutreffend ist, dass die Parteien nach Abschluss der Beweisabnahme in der Hauptverhandlung zum Beweisergebnis und zur Sache Stellung nehmen können (vgl. Art. 232 Abs. 1 ZPO). Mit neuen Vorbringen sind sie dabei allerdings nur noch unter den Voraussetzungen von Art. 229 ZPO zu hören (vgl. Süess/Meyer/Rechsteiner, Die Hauptverhandlung im ordentlichen Verfahren, ZZZ 63/2023 S. 276 ff., 285; Willisegger, Basler Kommentar, 4. A. 2025, Art. 232 ZPO N 12). Gemäss der vorliegend anwendbaren (früheren) Fassung von [a]Art. 229 Abs. 1 ZPO (vgl. Art. 407f ZPO e contrario) werden neue Tatsachen und Beweismittel in der Hauptverhandlung nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und (lit. a) erst nach Abschluss des Schriftenwechsels oder nach der letzten Instruktionsverhandlung entstanden sind (echte Noven) oder (lit. b) bereits vor Abschluss des Schriftenwechsels oder vor der letzten Instruktionsverhandlung vorhanden waren, aber trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorher vorgebracht werden konnten (unechte Noven). Praxisgemäss wurde verlangt, dass auch vor der Hauptverhandlung entdeckte Noven grundsätzlich innert 10 Tagen und somit mittels separater Noveneingabe eingebracht werden (vgl. Urteil des Obergerichts Zug Z1 2022 16 vom 11. Mai 2023 E. 2.5.1 m.w.H.; zur Rechtslage gemäss revidiertem Novenrecht vgl. Huber-Lehmann, Änderungen der ZPO per 1. Januar 2025, ZZZ 68/2024 S. 317 ff., 333 f.). Demzufolge hätte der Kläger – sofern die Befragung von G. _____ echte Noven zutage gefördert hätte – unverzüglich eine Noveneingabe mit entsprechenden Sachbehauptungen einreichen müssen. Demgegenüber waren entsprechende Vorbringen anlässlich der späteren Hauptverhandlung verspätet, was die Vorinstanz zu Recht erkannt hat.
- 5.4.4.3 Davon abgesehen legt der Kläger nicht dar, welche konkreten Behauptungen die Vorinstanz zu Unrecht ausser Acht gelassen haben soll. Zudem erschliesst sich nicht, inwiefern sich aus der Befragung von G. _____ Hinweise auf gegen den Kläger gerichtetes Mobbing ergeben haben sollen. Dass sich G. _____ erst nach einem Gespräch mit H. _____ zur Meldung des Vorfalls entschied (vgl. vorne E. 5.4.1.1), ist jedenfalls kein Indiz für Mobbing. Im Übrigen kann der Kläger auch nicht aufzeigen, wo in den weiteren Akten konkrete Hinweise auf Mobbing zu finden sind.
- 5.4.4.4 Lediglich der Ordnung halber ist zu erwähnen, dass der Kläger in seiner Stellungnahme zur Berufungsantwort mutmasst, die Zeuginnen hätten ihn womöglich loswerden wollen, weil er eine "herausragende Stellung" gehabt habe und sie ihm diese vergönnt hätten (act. 73 Rz 22). Dieser Hinweis ist unbeachtlich, weil der Kläger seine Berufungsbegründung damit unzulässigerweise erweitert (vgl. vorne E. 3.3). Zudem steht dieser Hinweis im Widerspruch zur Aussage des Klägers, wonach er den beiden Zeuginnen gerade nicht "hierarchisch übergeordnet" gewesen sei (act. 66 Rz 8; vgl. hierzu hinten E. 5.4.10). Schliesslich zeigt der Kläger erneut nicht auf, wo er vorinstanzlich rechtzeitig entsprechende Behauptungen aufstellte und welche Umstände für seine Vermutung sprechen würden.

- 5.4.4.5 Nach dem Gesagten sind die Einwände des Klägers im Zusammenhang mit dem von ihm vermuteten Mobbing nicht stichhaltig, soweit sie überhaupt hinreichend begründet sind.
- 5.4.5 Ferner bringt der Kläger vor, die Zeugin G. _____ habe am fraglichen Abend ein Bier (nicht ganz ausgetrunken) sowie 1-2 Gläser Wein konsumiert. Es sei gerichtsnotorisch, dass ein Bier in L. _____ eine Mass (also 1 Liter) betrage. Ein Glas Wein entspreche in Deutschland 1,5 Deziliter. Eine Mass Bier ergebe bei einer 50 Kilogramm schweren Person bereits 0,5 Promille. Trinke sie danach noch 2 Gläser Wein (insgesamt 3 Deziliter), ergebe das 2,04 Promille. Hier [wie die Vorinstanz] zu behaupten, die Zeugin sei in ihrer Wahrnehmung nicht eingeschränkt gewesen, entbehre jeglicher wissenschaftlichen Grundlage und erfolge daher in willkürlicher Beweiswürdigung und unzulässiger richterlicher Ermessensüberschreitung. Da ausser der Zeugin G. _____ niemand den angeblichen Kuss gesehen habe, könnte es durchaus sein, dass sich die Zeugin das "Händeauflegen", das Massieren und den Kuss – oder alle drei Elemente zusammen – eingebildet habe; bereits ab 1 Promille könnten denn auch Sehprobleme auftauchen. Auf jeden Fall sei "die Zeugeneinvernahme mit guten 2 Promillen im Blut" nicht geeignet, das volle Beweismass zu erbringen (act. 66 Rz 26). Auch dem ist nicht zu folgen:
- 5.4.5.1 Die Vorinstanz erachtete diese Vorbringen als verspätet und berücksichtigte sie deshalb nicht mehr (vgl. vorne E. 5.4.1.3). Dem setzt der Kläger in der Berufung nichts entgegen. Er zeigt namentlich nicht auf, dass und wo im vorinstanzlichen Verfahren er diese Behauptungen rechtzeitig aufgestellt haben will (vgl. dazu vorne E. 5.3.2 und 5.4.4.2). Seine Behauptungen sind deshalb schon aus prozessualen Gründen unbeachtlich.
- 5.4.5.2 Im Übrigen überzeugen die Einwände des Klägers auch inhaltlich nicht. G. _____ sagte aus, sie habe am fraglichen Tag im Biergarten ein Bier bestellt, das sie aber nicht ganz ausgetrunken habe. In der Bar habe sie dann ein bis zwei Gläser Wein gehabt (act. 48 Ziff. 21). Weshalb etwa "gerichtsnotorisch" sein soll, dass die Zeugin G. _____ 1 Liter Bier bestellte, erschliesst sich nicht (zum Begriff der Gerichtsnotorietät vgl. Urteil des Obergerichts Zug Z2 2025 7 vom 2. April 2025 E. 4.2.1). Unklar bleibt auch, wie der Kläger auf das von ihm geschätzte Gewicht der Zeugin von 50 Kilogramm kommt. Sodann äussert sich der Kläger nicht dazu, in welchem Zeitraum die Zeugin die von ihm geschätzten Mengen Alkohol konsumiert haben soll und welche Mahlzeiten sie daneben einnahm. Seine spekulativen Schätzungen zum möglichen Blutalkoholgehalt der Zeugin vermögen demnach nichts zu belegen. Gemäss der allgemeinen Lebenserfahrung ist eine erwachsene Person – selbst wenn sie weniger trinkfest ist – nach der Konsumation eines Biers und 1-2 Gläsern Wein nicht derart alkoholisiert, dass sie sich Berührungen und Massagen der Schultern oder einen Kuss auf die Stirn einbildet. Dies erkannte die Vorinstanz zu Recht (vgl. vorne E. 5.4.1.3).
- 5.4.5.3 Demzufolge vermag der Kläger die Glaubwürdigkeit der Zeugin G. _____ auch nicht mit Hinweis auf deren Alkoholkonsum am 29. Juni 2022 infrage zu stellen. Seine diesbezüglichen Vorbringen sind prozessual unbeachtlich und in der Sache verfehlt.
- 5.4.6 Weiter rügt der Kläger die Erwägung der Vorinstanz, wonach auch die Erkenntnis, dass es sich [bei den Vorfällen mit den Zeuginnen G. _____ und H. _____] nicht um einen Einzelfall gehandelt habe, den Zeuginnen verdeutlicht habe, dass eine Anzeige notwendig sei

(vgl. vorne E. 5.4.1.3). Die Beklagte habe das nie ausgeführt, weshalb die Vorinstanz die Verhandlungsmaxime verletzt habe (act. 66 Rz 38). Auch diese Rüge verfängt nicht.

- 5.4.6.1 Der Kläger zeigt nicht auf, inwiefern sich die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf das Entscheidungsergebnis auswirken soll. Wird nebst der beanstandeten Sachverhaltsfeststellung die Entscheidungsrelevanz nicht aufgezeigt oder ist eine solche nicht offensichtlich, kann die Frage, ob ein Sachverhalt von der Vorinstanz richtig oder falsch – oder in Verletzung der zivilprozessualen Regeln – festgestellt wurde, im Rechtsmittelverfahren offenbleiben (vgl. Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft 400 22 217 vom 7. März 2023 E. 3.2; Urteil des Obergerichts Zug Z1 2023 48 vom 27. August 2025 E. 6.2.2; ferner Urteil des Bundesgerichts 5A_984/2023 vom 4. Juni 2024 E. 4.1; 5A_817/2021 vom 17. Mai 2022 E. 2.2). Insofern genügt der Kläger den Anforderungen an die Begründung der Berufung erneut nicht (vgl. vorne E. 3.1).
- 5.4.6.2 Sein Einwand überzeugt aber auch inhaltlich nicht. Konkret erwog die Vorinstanz, der Glaubwürdigkeit der Zeugenaussagen schade nicht, dass die Zeuginnen sich erst nach einem gemeinsamen Gespräch zur Rapportierung der Vorfälle entschieden hätten. Die Erkenntnis, dass es sich nicht um einen Einzelfall gehandelt habe, dürfte den Zeuginnen verdeutlicht haben, dass eine Anzeige notwendig sei (vgl. vorne E. 5.4.1.3). Diese Beweiswürdigung bewegt sich offenkundig im Rahmen des von den Parteien behaupteten Sachverhalts. So verweist der Kläger in der Berufung selbst auf seine Ausführungen in der Replik, wonach G._____ erst Meldung erstattet habe, als sie von seinen "angeblich weiteren Verfehlungen" erfahren habe (vgl. act. 66 Rz 15 m.H. auf act. 18 Rz 29). Selbst wenn im Übrigen nicht (auch) die Erkenntnis, dass sich mehrere Vorfälle ereignet hatten, den Zeuginnen die Notwendigkeit einer Anzeige verdeutlicht habe sollte, ist weder behauptet noch ersichtlich, inwiefern dies die Glaubwürdigkeit der Zeugenaussagen vermindern würde.
- 5.4.7 Der Kläger moniert sodann die Würdigung der Vorinstanz betreffend die Unterschiede im internen Untersuchungsbericht der Beklagten und der Aussage der Zeugin G._____: Die Vorinstanz führe aus, es könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Aussagen von G._____ im internen Untersuchungsbericht im Zusammenhang mit ihrer Gestik vom Protokollierenden als "Umarmen" verstanden und so notiert worden seien [vgl. vorne E. 5.4.1.3]. Das habe jedoch keine Partei behauptet und werde im Untersuchungsbericht auch nicht suggeriert. Es handle sich um eine freie Interpretation der Vorinstanz, die damit in Verletzung der Eventualmaxime und des Willkürverbots eine "nicht ganz stringente Zeugeneinvernahme in eine klare" umwandle (act. 66 Rz 39 f.).

Dieser Einwand ist ebenfalls nicht stichhaltig. Die Vorinstanz erkannte zu Recht, dass sich die im Untersuchungsbericht protokollierten Aussagen von G._____ im Wesentlichen mit ihren Aussagen vor Gericht decken. Hinsichtlich der kurzen Massage und des Kusses auf die Stirn stimmen die Aussagen vollständig überein. Einzig die im Untersuchungsbericht protokollierte anfängliche Umarmung von hinten bestätigte die Zeugin G._____ bei ihrer Befragung nicht. Stattdessen erklärte sie, der Kläger habe ihr zunächst [von hinten] seine Hände auf die Schultern gelegt. Die Vorinstanz kam richtigerweise zum Schluss, dass diese Diskrepanz geringfügig ist und mit dem Zeitablauf erklärt werden kann (vgl. vorne E. 5.4.1.3). Der Kläger stellt dies auch nicht konkret infrage. Vor diesem Hintergrund ist nicht entscheidend, ob die im Untersuchungsbericht erwähnte Umarmung aufgrund eines Missverständnisses

ses protokolliert wurde, was die Vorinstanz ohnehin nur als Möglichkeit – nicht als Tatsache – in den Raum stellte. Inwiefern die Vorinstanz dadurch Recht verletzt haben soll, ist nicht ersichtlich.

5.4.8 Sodann bringt der Kläger wiederholt vor, die Vorinstanz sei zu falschen Schlüssen gelangt und habe die Regeln der Beweislastverteilung falsch angewandt. Es stehe Aussage gegen Aussage. Die Vorinstanz habe in willkürlicher Weise gegen Art. 157 ZPO verstossen, weil sie den Zeuginnen geglaubt habe, dem Kläger hingegen nicht. Da sich keiner der Vorfälle ereignet habe, sei der Kläger berechtigt gewesen, die Vorwürfe pauschal zu bestreiten. Zudem sei er bei der Parteibefragung schon konkreter geworden, indem er etwa gesagt habe, er habe die Mitarbeitenden [am Abend des 29. Juni 2022] aus der Ferne gegrüsst und sei dann ins Hotelzimmer gegangen. Nur weil der Inhalt seiner Aussagen der Vorinstanz nicht genehm gewesen seien, seien sie noch lange nicht unglaubwürdig (act. 66 Rz 5, 22 und 43). Mit diesen Ausführungen verliert sich der Kläger in appellatorischer und unsubstanziierter Kritik:

5.4.8.1 Zunächst bleibt unklar, wie die Vorinstanz die Regeln der Beweislastverteilung verletzt haben soll. Gelangt ein Gericht in Würdigung der Beweise zum Schluss, eine Tatsachenbehauptung sei bewiesen oder widerlegt, ist die Beweislastverteilung gegenstandslos (BGE 141 III 241 E. 3.2). Die Vorinstanz erachtete die von der Beklagten behaupteten Vorfälle mit den Zeuginnen G._____ und H._____ als erstellt. Die Frage der Beweislastverteilung stellte sich damit gar nicht.

5.4.8.2 Es ist auch nicht willkürlich, dass die Vorinstanz den Zeuginnen glaubte, nicht aber dem Kläger. Der Kläger verkennt, dass die Beweiswürdigung nicht schon dann willkürlich ist, wenn sie nicht mit seiner Darstellung übereinstimmt, sondern bloss, wenn sie offensichtlich unhaltbar ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_565/2024 vom 15. September 2025 E. 2.3 m.w.H.). Nach der Logik des Klägers würde das Gericht stets in Willkür verfallen, wenn es bei Aussage-gegen-Aussage-Konstellationen zu einem Beweisergebnis gelangt und die eine Darstellung glaubwürdiger erachtet als die andere. Das ist offenkundig nicht der Fall. Die Vorinstanz legte vorliegend ausführlich dar, weshalb sie die Aussagen der Zeuginnen G._____ und H._____ als glaubwürdig erachtete, während sie die Aussagen des Klägers nicht überzeugten (vgl. vorne E. 5.4.1.3). Mit dieser nachvollziehbaren Begründung setzt sich der Kläger in der Berufung nicht hinreichend auseinander (vgl. vorne E. 1.1).

5.4.8.3 Lediglich der Vollständigkeit halber ist Folgendes anzumerken: Die Zeugen- und die Parteibefragung unterliegen der freien Beweiswürdigung des Gerichts (vgl. Art. 157 ZPO). Dabei darf das Gericht insbesondere dem eigenen Interesse einer Partei oder eines Zeugen am Ausgang des Verfahrens Rechnung tragen. Auf die Aussage einer Partei verlässt sich das Gericht grundsätzlich nur, wenn besondere Umstände für die Aufrichtigkeit dieser Partei sprechen oder zumindest bestimmte objektive Indizien ihre Aussage stützen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_125/2023 vom 21. Dezember 2023 E. 3.5.2; 5A_185/2023 vom 7. Juni 2023 E. 3.2.2; Urteil des Obergerichts Zug Z1 2024 12 vom 22. September 2025 E. 7.3.3.1). Vorliegend erkannte die Vorinstanz zu Recht, dass die Zeuginnen G._____ und H._____ unter Wahrheitspflicht und Hinweis auf die Straffolgen ausführlich, verständlich sowie frei von Widersprüchen und Übertreibungen ausgesagt hatten (vgl. vorne E. 5.4.1.3). Sie erwog auch zu Recht, dass die Zeuginnen G._____ und H._____ – im Gegensatz zum Kläger – kein persönliches Interesse am Verfahrensausgang haben (vgl. vorne E. 5.4.3). Der Kläger nennt sodann keine Umstände, die für seine Aufrichtigkeit sprächen, und keine

objektive Indizien, die seine Aussagen stützten. Zum Vorfall mit der Zeugin H. _____ offerierte der Kläger nicht einmal seine Befragung (vgl. vorne E. 5.4.1.2). Diesbezüglich gibt es somit gar keine Aussagen des Klägers, welche die Vorinstanz hätte würdigen können. Betreffend den Vorfall mit der Zeugin G. _____ zeigt der Kläger nicht auf, dass er im vorinstanzlichen Verfahren (rechtzeitig) behauptete, er habe seine Arbeitskollegen am fraglichen Abend nur aus der Ferne gegrüsst und sei dann ins Hotelzimmer gegangen. Ebenso wenig legt er dar, dass er zum Nachweis dieser Behauptung ein Beweismittel offeriert hätte, wobei das Beweisverfahren ohnehin nicht dazu dient, fehlende (substanzierte) Behauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen, sondern solche vielmehr voraussetzt (Urteil des Bundesgerichts 4A_39/2025 vom 22. Juli 2025 E. 5.2.2). Nach dem Gesagten ist so oder anders nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz die Aussagen der Zeugin G. _____ als glaubwürdiger erachtete als die Aussagen des Klägers.

5.4.9 Der Kläger rügt im Weiteren an verschiedenen Stellen der Berufung, die Vorinstanz habe dem Thema der "Alkoholkultur" bei der Beklagten keine Beachtung geschenkt. Damit habe die Vorinstanz insbesondere sein rechtliches Gehör und sein Recht auf Beweis verletzt. Er habe mehrfach darauf hingewiesen, dass die Beklagte durch das Zurverfügungstellen von "Gratisalkohol" ihre arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht nach Art. 328 OR verletzt habe (act. 66 Rz 10 f., 13 f., 16, 18 und 45). Auch diese Vorbringen sind unbehelflich:

5.4.9.1 Die Vorinstanz erachtete es als erwiesen, dass die Beklagte ihren Mitarbeitenden weder Alkohol im Übermass zur Verfügung gestellt noch sie zu übermässigem Alkoholkonsum animiert habe. Ausserdem sei der Kläger erwachsen. Er sei in leitender Funktion tätig und für einen massvollen Alkoholkonsum selbst verantwortlich gewesen (vgl. vorne E. 5.4.1.5). Zur letzteren Erwägung äussert sich der Kläger in der Berufung mit keinem Wort. Es leuchtet denn auch nicht ein, weshalb er als erwachsener, in leitender Funktion tätiger Mitarbeiter nicht selbst für einen massvollen Alkoholkonsum verantwortlich gewesen sein soll. Dieser zutreffenden Erwägung der Vorinstanz ist vorbehaltlos zu folgen. Der Kläger vermag demnach nicht aufzuzeigen, inwiefern die angebliche "Alkoholkultur" bei der Beklagten überhaupt entscheiderelevant gewesen sein soll (vgl. dazu vorne E. 5.4.6; zu seinem sinngemässen Einwand, sein Rausch relativiere sein Verschulden vgl. hinten E. 5.4.11.1 und 5.7.3.1).

5.9.4.2 Davon abgesehen zeigt er in der Berufung ohnehin nicht nachvollziehbar auf, dass und wo im vorinstanzlichen Verfahren er rechtzeitig Behauptungen und formgerechte Beweisanträge zur angeblichen "Alkoholkultur" vorbrachte (vgl. dazu bereits vorne E. 5.4.4.2). Er widerspricht sich vielmehr erneut, wenn er einerseits vorbringt, die "neue Beweisofferte" zum Alkoholkonsum sei (erst) durch die Zeugenaussagen "indiziert" worden (act. 66 Rz 13), andererseits aber behauptet, er habe der Beklagten bereits in der Klage und Replik Vorwürfe zum Thema "Alkoholausschank" gemacht (act. 66 Rz 10). An den vom Kläger genannten Stellen in der Klage (act. 1 Rz 22) und Replik (act. 18 Rz 26) finden sich sodann keine formgerechten Beweisanträge zu diesem Thema (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 5A_519/2024 vom 4. Juli 2025 E. 3.2.3).

5.9.4.3 Selbst wenn seine auf S. 14 der Klageschrift (act. 1 Rz 23) offerierte Parteibefragung als formgerechter Beweisantrag betrachtet würde, wäre dem Kläger im Übrigen nicht geholfen. Im vorinstanzlichen Verfahren wurde der Kläger namentlich zu seinem Alkoholkonsum an der "K. _____" Veranstaltung vom 29. Juni 2022 befragt (act. 47 Ziff. 7). Die Rechtsvertreterin

des Klägers verzichtete in der Folge darauf, Ergänzungsfragen zur angeblichen "Alkoholkultur" bei der Beklagten zu stellen (vgl. act. 47 S. 3). Es geht indessen nicht an, auf die Möglichkeit von Ergänzungsfragen zu verzichten, um anschliessend im Rechtsmittelverfahren eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend zu machen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_443/2016 vom 17. Oktober 2015 E. 4.1.4; Urteil des Obergerichts Zug Z1 2024 23 vom 23. April 2025 E. 6.3.4.1; Z1 2023 44 vom 31. März 2025 E. 10.3). Auch aus diesem Grund ist den Vorbringen des Klägers kein Erfolg beschieden.

- 5.4.10 Ferner wendet der Kläger in der Berufung ein, die Vorinstanz betone wiederholt, dass er den Zeuginnen hierarchisch übergeordnet gewesen sei. Das sei falsch. Er habe keine Mitarbeitenden geführt und sei nicht bei der gleichen Firma wie die Zeuginnen angestellt gewesen. Das habe auch G._____ bestätigt (act. 66 Rz 8). Damit ist der Kläger nicht zu hören:

Die Zeugin G._____ erklärte lediglich, dass es keine "direkte hierarchische Linie" zwischen ihr und dem Kläger gegeben habe und sie nicht an ihn rapportiert habe (act. 48 Ziff. 4). Sie erklärte jedoch, dass der Kläger "im Management auf CIO-Ebene" und "im Unternehmen bekannt" gewesen sei (act. 48 Ziff. 1 und 4). Ähnlich äusserte sich die Zeugin H._____: Der Kläger sei nicht ihr direkter Vorgesetzter gewesen. Er sei aber in einer "CIO-Position" und ihr "definitiv hierarchisch übergeordnet" gewesen (act. 46 Ziff. 4 und 16). Der Kläger legt auch nicht nachvollziehbar dar, weshalb er als "[...] CIO [...]" bei C._____ zwei rund 25 Jahre jüngeren Mitarbeiterinnen, die als "Account Managerin" bzw. als "Field Marketing Managerin" angestellt waren, hierarchisch nicht übergeordnet gewesen sein soll (vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 1 und E. 5.4.1.1 f.). Dass sein Einwand kaum ernst gemeint sein kann, zeigt auch ein Blick auf das von ihm beantragte Arbeitszeugnis. So will der Kläger die Beklagte verpflichten, ihm zu bescheinigen, dass er für die "Vertretung und Repräsentation von C._____ als leitende Führungskraft und Technologieexperte auf Konferenzen" zuständig gewesen sei (act. 18 S. 4). Zudem führt er in der Stellungnahme zur Berufungsantwort aus, er habe eine "herausragende Stellung" gehabt, was die Zeuginnen ihm vergönnt hätten (act. 73 Rz 22; vgl. hierzu bereits vorne E. 5.4.4.4). Mit diesen Ausführungen im vorinstanzlichen und im vorliegenden Verfahren widerlegt der Kläger seinen Einwand gleich selbst.

- 5.4.11 Schliesslich bringt der Kläger vor, die Vorinstanz habe die Vorfälle mit G._____ und H._____ zu Unrecht als sexuelle Belästigung gewertet. Der Kläger habe "hinlänglich" dargelegt, dass er – sollten sich die fraglichen Handlungen so zugetragen haben – nicht in sexueller Absicht, sondern auf der zufolge Alkoholkonsums gesunkenen Hemmschwelle bzw. aus "Blödsinn" gehandelt habe. Zudem dürfe auch das objektive (recte: subjektive) Empfinden der Zeuginnen keine Rolle spielen. Entscheidend sei das mutmassliche Empfinden einer durchschnittlichen Referenzperson des gleichen Geschlechts. Damit habe die Vorinstanz willkürlich gesetzlich nicht vorgesehene Kriterien angewendet. Zudem habe die Zeugin G._____ klar zum Ausdruck gebracht, dass sie den Kläger aufgrund seiner Betrunkenheit als schuldunfähig oder zumindest vermindert schuldfähig erachtet habe, was ihr subjektives Empfinden wieder relativiere. Dies habe die Vorinstanz zu Unrecht ausser Acht gelassen (act. 66 Rz 23 ff. und 34). Auch diese Vorbringen gehen an der Sache vorbei:

- 5.4.11.1 Erstens ist nicht relevant, ob der Kläger in sexueller Absicht oder – wie er angibt – zufolge rauschbedingter Enthemmung bzw. aus "Blödsinn" handelte. Die sexuelle Belästigung setzt

eine Verhaltensweise mit sexuellem Bezug als objektives Kriterium voraus. Auf die Absicht des Täters kommt es (anders als im Strafrecht) nicht an (vgl. vorne E. 5.1.5). Der Kläger wendet nichts gegen die zutreffende Erwägung der Vorinstanz ein, wonach namentlich das Massieren der Schultern und sein Kuss auf die Stirn von G. _____ unter den gegebenen Umständen objektiv betrachtet einen sexuellen Bezug aufwies. Er stellt auch zu Recht nicht in Abrede, dass das Kraulen des Nackens von H. _____ sowie seine Aussage, er hätte sie gerne im Kleid und in High Heels gesehen, bei objektiver Betrachtung sexuell konnotiert waren (vgl. vorne E. 5.4.1.4). Sein angebliches Motiv für dieses Verhalten spielt demnach keine Rolle. Ein Verhalten, das einen sexuellen Bezug aufweist, ist denn auch nicht weniger belästigend, nur weil der Täter (angeblich) enthemmt war oder sich nicht mehr angemessen zu verhalten wusste.

5.4.11.2 Zweitens argumentiert der Kläger ein weiteres Mal widersprüchlich, wenn er vorbringt, die Vorinstanz hätte nicht auf das subjektive Empfinden der Zeuginnen abstellen dürfen, ihr aber gleichzeitig vorwirft, das (angebliche) subjektive Empfinden der Zeugin G. _____ ausser Acht gelassen zu haben. Richtig ist, dass sich der belästigende Charakter eines Verhaltens nicht am subjektiven Empfinden der betroffenen Person, sondern an einem Durchschnittsempfinden orientiert. Das subjektive Empfinden der betroffenen Person ist soweit relevant, als das fragliche Verhalten unerwünscht sein muss; andernfalls liegt keine sexuelle Belästigung vor (vgl. vorne E. 5.1.5). Der Kläger behauptet indessen nicht, dass sein Verhalten bei G. _____ oder H. _____ erwünscht war. Er bringt auch zu Recht nicht vor, dass sein Verhalten nach dem (weiblichen) Durchschnittsempfinden keinen belästigenden Charakter aufwies. Es liegt auf der Hand, dass sexuell geprägte Berührungen und anzügliche Äusserungen durch einen hierarchisch übergeordneten, deutlich älteren Mitarbeiter, zu dem überdies kein Vertrauensverhältnis besteht, als belastend und unangenehm empfunden werden. Dass die Vorinstanz diesen Schluss auch durch die Aussagen der Zeuginnen bestätigt sah (vgl. vorne E. 5.4.1.4), ist nicht zu beanstanden.

5.4.12 Nach dem Gesagten sah es die Vorinstanz zu Recht als erwiesen an, dass der Kläger G. _____ und H. _____ im Rahmen der "K. _____ Veranstaltung" am 29. Juni 2022 bzw. des "M. _____" am 31. August 2022 sexuell belästigte. Die vom Kläger dagegen erhobenen Rügen sind weitgehend unzureichend begründet und überzeugen auch inhaltlich nicht.

5.5 Die Beklagte wirft dem Kläger weiter den Versand unangebrachter Nachrichten an Mitarbeiterinnen und weiteres unpassendes Verhalten vor. Konkret soll er gegenüber X. _____ bei einem Telefonat im November 2021 angemerkt haben, dass sie wohl mit einem ehemaligen C. _____-Mitarbeiter liiert sei und dieser dem Kläger zuvorgekommen sei. Im Mai 2022 habe der Kläger X. _____ über den geschäftsinernen Chat "Slack" gefragt, wen er denn zur Y. _____ (einer Veranstaltung für IT-Sicherheit) mitnehmen solle, da sie ja schon glücklich vergeben sei. Im Weiteren soll der Kläger P. _____ mehrmals gefragt haben, ob sie mit ihm zu Abend essen würde. Im August 2022 habe sie mit ihm über "Slack" etwas Geschäftliches besprechen wollen, während der Kläger die Konversation stets in unerwünschter Weise auf eine private Ebene habe führen wollen. Sodann habe sich Z. _____ im April/Mai 2022 länger mit zwei Kolleginnen des "Transformation Teams" unterhalten, worauf der Kläger ihn gefragt habe, ob er mit einer der beiden Frauen schlafen würde. Schliesslich habe der Kläger AA. _____ während einer Unterhaltung im O. _____ Hotel am 1. September

2022 derart intensiv auf das Dekolleté gestarrt, dass sich diese gezwungen gefühlt habe, ihn direkt darauf anzusprechen (vgl. act. 63 E. 3.5).

5.5.1 Diesen Vorwürfen hielt der Kläger im vorinstanzlichen Verfahren entgegen, seine Chat-Nachrichten seien keinesfalls ernst gemeint gewesen. Er bestreite zudem, (i) den Inhalt des Telefonats mit X._____, (ii) dass er P._____ mehrfach zum Abendessen eingeladen habe und (iii) dass er Z._____ gefragt habe, ob er mit einer Kollegin schlafen würde. Auf den Ausschnitt von AA._____ habe er nicht aus sexuellen Motiven geschaut, sondern weil er deren Namensschild habe lesen wollen (act. 63 E. 3.5). Die Vorinstanz ging in ihrem Entscheid zunächst auf die beiden aktenkundigen Chat-Nachrichten an X._____ (act. 9/7) und P._____ (act. 9/8) ein und kam zum Schluss, dass diese unprofessionell gewesen seien und teilweise einen sexuellen Bezug aufgewiesen hätten. Beweisabnahmen zum Telefongespräch mit X._____ und der Unterhaltung mit Z._____ würden sich erübrigen, weil die fristlose Kündigung bereits aufgrund des erstellten Verhaltens des Klägers gegenüber G._____, H._____ und seiner Chat-Nachrichten an X._____ und P._____ rechtmässig sei (act. 63 E. 3.5.1 ff.).

5.5.2 In der Berufung wirft der Kläger der Vorinstanz im Zusammenhang mit den Chat-Nachrichten "übertriebene Moralvorstellungen", eine Verletzung des "Gleichheitsgebots" und eine willkürliche Beweiswürdigung vor (act. 66 Rz 17). Wie es sich damit im Einzelnen verhält, kann indessen offenbleiben. Denn die fristlose Kündigung erweist sich unabhängig von den erwähnten Chat-Nachrichten als gerechtfertigt (vgl. hinten E. 5.7.2).

5.6 Die Beklagte begründete die fristlose Kündigung im Weiteren mit der Reaktion des Klägers auf die an ihn gerichteten Vorwürfe. Hierzu erwog die Vorinstanz, die Stellungnahme des Klägers im Rahmen der internen Untersuchung (act. 9/12 [E-Mail vom 16. September 2022]) lasse weder Einsicht noch Bedauern und auch keine Bereitschaft, sein Verhalten zu überdenken, erkennen. Vielmehr habe der Kläger versucht, sein Verhalten zu verharmlosen. Die Beklagte habe deshalb davon ausgehen müssen, dass der Kläger von der Korrektheit seines Verhaltens überzeugt und zu keinen Gesprächen oder Anpassungen seines Verhaltens bereit gewesen sei (act. 63 E. 3.6).

Gegen diese Erwägung wendet der Kläger in der Berufung nichts Konkretes ein. Eine eingehende Auseinandersetzung damit erübrigt sich ohnehin. Die bewiesene sexuelle Belästigung zweier Mitarbeiterinnen rechtfertigt die fristlose Entlassung des Klägers (vgl. hinten E. 5.7.2). Der Kläger macht nicht geltend, dass er sich einsichtig zeigte, Reue ausdrückte oder zumindest Bereitschaft signalisierte, sein Verhalten zu überdenken. Ob die Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung bei einer solchen Reaktion anders zu beurteilen wäre, kann demnach offenbleiben.

5.7 Zwischen den Parteien ist weiter umstritten, ob die bewiesenen Vorwürfe gegenüber dem Kläger dessen fristlose Entlassung rechtfertigen.

5.7.1 Die Vorinstanz bejahte diese Frage. Sie erwog, der Kläger habe körperlich mehrfach und deutlich die Grenzen der sexuellen Integrität von Mitarbeiterinnen überschritten, was entgegen seiner Ansicht keine "leichtere Verfehlung" mehr darstelle. Auch in verbaler Hinsicht habe er sich mehrfach unangemessen, anzüglich und aufdringlich verhalten. Aus der unein-

sichtigen Reaktion des Klägers und der Mehrzahl von Vorfällen gegenüber verschiedenen Mitarbeiterinnen in einem relativ kurzen Zeitraum habe die Beklagte davon ausgehen müssen, dass der Kläger nicht bereit gewesen sei, sein Verhalten zu überdenken. Der Kläger sei ein hierarchisch hochgestellter Mitarbeiter gewesen und habe die Funktion als Markenbotschafter und Repräsentant von C. _____ gegenüber Kunden und Stakeholdern wahrgenommen. Mit dieser Stellung seien eine erhöhte Treuepflicht und Verantwortung und erhöhte Anforderungen an das Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden verbunden. Als Führungsperson habe dem Kläger bewusst sein müssen, dass der Anschein, eine Arbeitgeberin toleriere sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, gravierende Folgen – insbesondere Reputationsschäden und wirtschaftliche Einbussen – haben könne. Zudem sei dem Kläger bewusst gewesen, dass die Beklagte eine Nulltoleranz für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz deklariert habe. Unter diesen Umständen sei es der Beklagten nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger während der ordentlichen Kündigungsfrist von drei Monaten aufrechtzuerhalten. Die fristlose Kündigung sei demnach gerechtfertigt gewesen (act. 63 E. 3.7 f.).

5.7.2 Dieser Würdigung der Vorinstanz ist beizupflichten. Nicht ins Gewicht fällt dabei, ob (auch) die von der Vorinstanz erwähnten Chat-Nachrichten unprofessionell und belästigend waren. Entscheidend ist vielmehr, dass der Kläger an zwei voneinander unabhängigen Gelegenheiten zwei (deutlich jüngere) Mitarbeiterinnen sexuell belästigte. Im einen Fall massierte er kurz die Schultern einer Mitarbeiterin und küsste sie auf die Stirn, als sie sich zu ihm umdrehte. Im anderen Fall kraulte er den Nacken einer Mitarbeiterin und erklärte ihr kurz darauf, dass er sie gerne im Kleid und in High Heels gesehen hätte (vgl. vorne E. 5.4.1.3 und 5.4.12). Der Kläger betont selbst, dass er bei der Beklagten eine "herausragende Stellung" hatte (act. 73 Rz 22; vgl. vorne E. 5.4.4.4; ferner act. 66 Rz 28, wo er sich mit "anderen Managern" vergleicht). Als leitender Angestellter mit Vorbildfunktion kam dem Kläger in besonderem Mass Verantwortung für ein respektvolles Betriebsklima zu. Insofern durfte die Beklagte zu jeder Zeit ein korrektes und professionelles Verhalten von ihm erwarten (vgl. vorne E. 5.1.3). Diese berechtigten Erwartungen enttäuschte der Kläger durch die wiederholte körperliche und verbale Belästigung zweier Mitarbeiterinnen in schwerwiegender Weise. Sein Fehlverhalten war nicht nur geeignet, die Würde und die Persönlichkeit der betroffenen Mitarbeiterinnen zu beeinträchtigen, sondern auch das Vertrauen in die Führungskultur der Beklagten – die ihre Mitarbeitenden vor sexuellen Belästigung schützen muss – zu untergraben (vgl. vorne E. 5.1.4). Dass der Kläger innert kurzer Zeit mehrfach übergriffig wurde, liess sodann auf fehlende Einsicht und die Gefahr weiterer Vorfälle schliessen. Angesichts seiner wiederholten Verfehlungen durfte die Beklagte das Vertrauen in die persönliche Integrität und die Führungseignung des Klägers zu Recht als grundlegend erschüttert betrachten. Unter diesen Umständen war der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten und sie war auch nicht gehalten, dieses ordentlich zu kündigen. Die fristlose Kündigung war demnach gerechtfertigt (vgl. vorne E. 5.1.2).

5.7.3 Der Kläger bringt eine Reihe von Gründen vor, weshalb die fristlose Kündigung dennoch ungerechtfertigt gewesen sein soll. So wendet er ein, die (angeblichen) Belästigungen hätten nicht während der Arbeitszeit, sondern spät nachts bzw. in der Freizeit stattgefunden. Zudem sei er alkoholisiert gewesen. Nicht jede sexuelle Belästigung rechtfertige eine fristlose Entlassung. In anderen Fällen sei die Schwelle deutlich höher angesetzt worden. Die Verfehlungen des Klägers seien weitaus weniger schwerwiegend. Zudem habe die eine Mitarbeiterin

den Vorfall erst zwei Monate später gemeldet. Dieser Vorfall könne die fristlose Kündigung nicht rechtfertigen, da die Entlassung nicht zeitnah an den Vorfall erfolgt sei. Ferner habe die Kündigungsfrist nur drei Monate betragen, während sich bei "anderen Managern" eine Kündigungsfrist von sechs Monaten "[g]erichtsnotorisch eingebürgert" habe. Während dieser Zeit hätte der Kläger auch ins Home-Office versetzt oder freigestellt werden können. Die Beklagte habe den Kläger um seinen Bonus bringen wollen. Da er krankgeschrieben gewesen sei, habe sie zur fristlosen Kündigung greifen müssen, zumal eine ordentliche Kündigung keine Wirkung entfaltet hätte (act. 66 Rz 7, 22, 25, 27 ff., 46 ff. und 53). Diese Vorbringen sind nicht stichhaltig:

- 5.7.3.1 Der Arbeitsplatzbezug einer sexuellen Belästigung setzt nicht voraus, dass diese effektiv am Arbeitsplatz stattfindet. Es genügt, dass sie sich auf das Arbeitsverhältnis bezieht und auf dieses auswirken kann (vgl. vorne E. 5.1.5). Eine sexuelle Belästigung durch einen Vorgesetzten oder einem im selben Arbeitsumfeld tätigen Mitarbeitenden hat grundsätzlich immer Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis, egal wo und wann sie stattfindet (Hensch, a.a.O., N 2.31). Ohnehin zählen zum Arbeitsplatz alle mit der Berufsausübung in Zusammenhang stehenden Lokalitäten (wie Bürogebäude, externe Konferenz- und Seminarräume, Hotels, Restaurants etc.), einschliesslich der vom Arbeitgeber bedingten Geschäftsreisen sowie der von diesem organisierten Fortbildungsveranstaltungen und Feierlichkeiten (Uhl/Pikó, a.a.O., § 25 N 36). Hinzu kommt, dass die Treuepflicht für leitende Angestellte in erhöhtem Masse gilt (vgl. vorne E. 5.1.3) und auch ausserdienstlich ein vorbildliches Verhalten verlangt (vgl. Pietruszak/Rabaeus, in: Wildhaber/Häusermann/Honsell [Hrsg.], Kurzkommentar OR, 2. A. 2025, Art. 321a OR N 9 und 14; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 321a OR N 10). Vor diesem Hintergrund ist nicht entscheidend, dass der Kläger die beiden Mitarbeiterinnen jeweils zu später Stunde und in angetrunkenem Zustand sexuell belästigte. Das Vertrauen in seine persönliche Integrität und die Führungseignung wird dadurch nicht minder erschüttert.
- 5.7.3.2 Unbehelflich ist auch der Einwand des Klägers, G._____ habe den (ersten) Vorfall erst zwei Monate später gemeldet, weshalb dieser Vorfall keine fristlose Kündigung mehr rechtfertigen können. Der Arbeitgeber darf sich mit dem Aussprechen der fristlosen Kündigung zwar nicht ungebührlich lange Zeit lassen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 5.1; BGE 138 I 113 E. 6.3.1). Der Kläger macht jedoch nicht geltend, dass die Beklagte sich mit der Kündigung ungebührlich lange Zeit liess, nachdem sie von den Vorfällen mit G._____ und H._____ erfahren hatte. Sein Einwand geht folglich an der Sache vorbei.
- 5.7.3.3 Die Hinweise des Klägers auf angeblich ähnliche oder schwerwiegendere Fälle in der Rechtsprechung verfangen ebenfalls nicht. Vergleiche mit Gerichtsentscheiden in anderen Fällen, welche die Parteien für ähnlich halten, sind generell mit Vorsicht zu beurteilen. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Verfehlungen einen wichtigen Grund darstellen, lässt sich nicht allgemein oder mit Verweis auf einzelne Elemente anderer Fälle sagen. Die Beurteilung hängt stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (vgl. vorne E. 5.1.2). Das Gericht verfügt über einen grossen Ermessensspielraum (vgl. vorne E. 5.1; zum Ganzen Urteil des Bundesgerichts 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018 E. 3.1 f.; 4A_60/2014 vom 22. Juli 2014 E. 3.2 [= Pra 2015 Nr. 95]). Weshalb im vorliegenden Fall ein wichtiger Grund gegeben war, wurde vorstehend dargelegt (vgl. vorne E. 5.7.1 f.). Insofern erübrigt es sich, näher auf die vom Kläger angeführte Judikatur einzugehen.

Der Vollständigkeit halber sind gleichwohl einige wesentliche Unterschiede zum vorliegenden Fall hervorzuheben: So enthält der vom Kläger genannte Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich keinen Hinweis darauf, dass es sich beim fehlbaren Mitarbeiter um einen leitenden Angestellten gehandelt hätte (vgl. Urteil des Arbeitsgerichts Zürich AN100887 vom 23. Januar 2012, in: Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2012, S. 27 ff.). Im Urteil 4C.109/2003 vom 30. Juli 2003 hob das Bundesgericht sogar hervor, dass der entlassene Mitarbeiter kein leitender Angestellter gewesen sei, der das Ansehen der Arbeitgeberin durch sein inakzeptables Verhalten besonders hätte schädigen können. Hinzu kam, dass der Mitarbeiter eine E-Mail mit pornografischem Inhalt an einen externen, solchen Inhalten zugeneigten Empfänger gesandt hatte, die E-Mail jedoch zufolge Abwesenheit des Empfängers an einen anderen Mitarbeiter weitergeleitet wurde (vgl. E. 2.2.2). Das Urteil des Bundesgerichts 4A_251/2009 vom 29. Juni 2009 betraf schliesslich eine einmalige, nicht körperliche Handlung ("acte unique"). Der Arbeitnehmer hatte einer Kollegin per E-Mail ein Foto seines erigierten Glieds zugesandt (vgl. E. 2.2). Angesichts des heutigen sittlichen Empfindens erscheint ohnehin fraglich, ob das Bundesgericht dieses Verhalten noch gleich bewerten würde.

- 5.7.3.4 Nichts für sich ableiten kann der Kläger ferner daraus, dass seine ordentliche Kündigungsfrist drei Monate betrug. Bei der Beurteilung des wichtigen Grunds ist zwar auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen (vgl. vorne E. 5.1.2). Angesichts der schwerwiegenden Verfehlungen des Klägers und des damit verbundenen Vertrauensverlust war die Beklagte jedoch nicht gehalten, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen und während drei Monaten weiterzuführen (vgl. vorne E. 5.7.2).
- 5.7.3.5 Schliesslich macht der Kläger geltend, dass es der Beklagten nur darum gegangen sei, den Kläger mit der fristlosen Entlassung um seinen Bonus zu bringen, der zwei Wochen später fällig geworden wäre. Da der Kläger krankgeschrieben gewesen sei, hätte eine ordentliche Kündigung keine Wirkung entfaltet. Der Kläger zeigt in der Berufung nicht auf, dass und wo er im vorinstanzlichen Verfahren entsprechende Behauptungen aufstellte. Insofern fehlt es an einer hinreichenden Begründung der Berufung (vgl. vorne E. 3.1 und 5.3.2). Der Kläger bringt auch zu Recht nicht vor, dass diese neuen Vorbringen im Berufungsverfahren noch zulässig sind (vgl. Art. 317 Abs. 1 ZPO; Urteil des Bundesgerichts 4A_518/2023 vom 18. April 2024 E. 3.4.1 m.w.H.). Was er in der Stellungnahme zur Berufungsantwort vorbringt, ist ebenfalls unbehelflich (act. 73 Rz 24). Erstens kann er seine Berufungsschrift damit nicht nachbessern (vgl. vorne E. 3.3). Zweitens finden sich auch in seinen ergänzenden Ausführungen keine Verweise auf vorinstanzliche Aktenstellen. Drittens bringt er lediglich vor, die Missbräuchlichkeit der Kündigung sei eine Rechtsfrage. Er macht indessen nicht geltend, in tatsächlicher Hinsicht behauptet zu haben, das Kündigungsmotiv der Beklagten habe darin bestanden, ihn um seinen Bonus zu bringen. Viertens durfte die Beklagte das Vertrauensverhältnis zum Kläger aufgrund seiner Verfehlungen als erschüttert betrachten (vgl. vorne E. 5.7.2). Seine ergänzenden Ausführungen sind folglich auch inhaltlich nicht stichhaltig.
- 5.8 Zusammengefasst erachtete die Vorinstanz es zu Recht als erwiesen, dass der Kläger zwei Mitarbeiterinnen im Rahmen von zwei Veranstaltungen sexuell belästigt hatte (vgl. vorne E. 5.4.12). Sie kam zudem zu Recht zum Schluss, dass es der Beklagten unter den konkreten Umständen nicht mehr zuzumuten war, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger, dem eine

bedeutende Stellung im Unternehmen zukam, während der ordentlichen Kündigungsfrist aufrechtzuerhalten. Die fristlose Kündigung war demnach gerechtfertigt (vgl. vorne E. 5.7.1 f.).

6. Mit Ziff. 1, 2, 6 und 7 seines vorinstanzlichen Rechtsbegehrens machte der Kläger Ersatzlohn, Pensionskassenbeiträge, eine Pönale sowie einen Feriensaldo geltend. Es wurde bereits dargelegt, weshalb schon mangels hinreichender Begründung nicht auf die Berufung eingetreten werden kann, soweit der Kläger erneut um Gutheissung dieser Anträge ersucht (vgl. vorne E. 4.1). Ohnehin bestünden diese behaupteten Ansprüche nur, falls die fristlose Entlassung des Klägers ungerechtfertigt gewesen wäre (vgl. Art. 337c Abs. 1 OR). Da dies nicht der Fall ist (vgl. vorne E. 5.8), sind die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche auch materiell unbegründet. Demnach wäre seine Berufung in diesen Punkten abzuweisen, selbst wenn darauf eingetreten werden könnte.
7. Strittig ist zwischen den Parteien weiter der vom Kläger behauptete Bonusanspruch (vgl. vorne E. 1.4 und 4).

7.1 Die Vorinstanz verneinte diesen Anspruch mit folgender Begründung:

- 7.1.1 Bei einem "Bonus" müsse im Einzelfall geprüft werden, ob er als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohns im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren sei. Eine Gratifikation könne von der Bedingung abhängig gemacht werden, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fälligkeit noch im Betrieb arbeite oder in ungekündigter Stellung tätig sei, soweit seine wirtschaftliche Freiheit dadurch nicht übermässig beschränkt werde (act. 63 E. 6.2). Gemäss Ziff. 4.2 des Arbeitsvertrags (act. 1/3) sei der Kläger berechtigt, am jährlichen Bonusprogramm der Beklagten teilzunehmen und könne hierbei einen Jahresbonus von bis zu 30 % des Grundgehalts erzielen. Der Bonus sei von der Leistung des Unternehmens und der individuellen Leistung abhängig. Die Entscheidung, einen Bonus zu gewähren, sowie dessen Höhe werde von der Beklagten nach eigenem Ermessen festgelegt. Um einen Jahresbonus zu erhalten, müsse der Kläger in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stehen und dürfe am Tag der Bonuszahlung nicht gekündigt sein. Es seien keine klaren geschäftlichen Ergebnisse bzw. Messgrössen definiert oder berechenbare Leistungsziele formuliert worden. Insbesondere für die Beurteilung der Leistung des Klägers fehlten jegliche Anhaltspunkte. Der Kläger habe selbst bestätigt, dass weder im Arbeitsvertrag noch in einem separaten Bonusreglement klare oder objektiv messbare Bonuskriterien vereinbart worden seien. Entgegen der Auffassung des Klägers sei es nicht widersprüchlich, dass der Jahresbonus von der Leistung des Unternehmens und des Mitarbeiters abhängt, die Entscheidung bezüglich Auszahlung und Höhe aber im Ermessen der Beklagten liege. Vielmehr bedeute dies, dass die Beklagte die erwähnten Grössen bei der Ausübung ihres Ermessens miteinbeziehe. Mit der Regelung, dass der Jahresbonus bis zu 30 % des Grundlohns betragen könne, werde sodann lediglich eine Obergrenze, nicht aber der exakte Betrag oder eine bestimmte Berechnungsweise festgelegt. Der Bonus gemäss Ziff. 4.2 des Arbeitsvertrags stelle somit keinen Lohn, sondern eine Gratifikation dar (act. 63 E. 6.3).
- 7.1.2 Daran würden die Vorbringen des Klägers nichts ändern. Es liege an ihm, seinen behaupteten Bonusanspruch zu beweisen. Aus der einmaligen Auszahlung eines Halbjahresbonus von CHF 50'151.00 (was 30 % des auf den fraglichen Zeitraum entfallenden Basislohns entspreche), könne der Kläger nichts ableiten, zumal die Bonuszahlung gerade im Ermessen

der Beklagten stehe. Es liege auch keine jahrelange, vorbehaltlose Praxis vor, die allenfalls einen Bonusanspruch begründen könnte. Ferner wandle die Mitteilung der Lohnerhöhung per 1. April 2022 (act. 1/12) den Bonus nicht in Lohn um. Darin werde nur der von der Höhe des Basislohns abhängige neue Maximalbonus (Zielbonus) erwähnt, jedoch explizit darauf hingewiesen, dass sämtliche Bedingungen der Bonusregelung unverändert weitergelten würden. Die Mitteilung dürfe denn auch nicht isoliert, sondern nur zusammen mit dem Arbeitsvertrag betrachtet werden. Im Weiteren habe die Beklagte bei den Vertragsverhandlungen ihr eigenes Angebot vom 21. Juni 2021 mit jenem von AB. _____ (Unternehmen) verglichen und einen Bonus erwähnt, diesen aber nicht als Lohnbestandteil qualifiziert (act. 1/8). Massgebend sei ohnehin der von beiden Parteien unterzeichnete Arbeitsvertrag mit der darin vereinbarten Bonusregelung. Aus den Vertragsverhandlungen und der Gegenüberstellung zweier Offerten könne der Kläger nichts für sich ableiten. Für die Qualifikation des vereinbarten Bonus nicht relevant seien schliesslich die Abrechnungen der AC. _____ (Versicherung) über die Krankentaggelder und die Regelung in Ziff. 9.8 des Arbeitsvertrags, wonach bei Freistellung eine Bonuszahlung vorgesehen sei (act. 63 E. 6.3).

- 7.1.3 Es sei unbestritten, dass der Bonus für den Zeitraum vom 1. Februar bis 31. Juli 2022 erst am 30. September 2022 und damit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 16. September 2022 fällig gewesen wäre. Dasselbe gelte für die Bonusforderung für den Zeitraum vom 1. August 2022 bis 31. März 2023. Damit erfülle der Kläger die zulässige Bedingung, wonach er am Tag der Bonuszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen müsse, nicht. Demnach habe er keinen Anspruch auf die Auszahlung einer Gratifikation von CHF 89'687.45 (act. 63 E. 6.4).
- 7.2 Was der Kläger in der Berufung dagegen vorbringt, erschöpft sich in appellatorischer und unbegründeter Kritik:
- 7.2.1 Die Vorinstanz erwog zutreffend, dass stets im Einzelfall zu prüfen ist, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohns im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist (vgl. vorne E. 7.1.1). Wird der Bonus im Vertrag im Voraus bestimmt oder doch zumindest bestimmbar festgesetzt, wird er zum Lohnbestandteil und ist dem Arbeitnehmer als solcher geschuldet. Eine Gratifikation zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Freiwilligkeit ist anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig gemacht wird (Urteil des Bundesgerichts 4A_364/2024, 4A_366/2024 vom 26. Februar 2025 E. 4.1; BGE 142 III 381 E. 2.1).
- 7.2.2 Die Vorinstanz legte im Einzelnen dar, weshalb der Beklagten vorliegend ein Ermessen betreffend Auszahlung und Höhe des Bonus zukommt und es sich dabei folglich um eine Gratifikation handelt (vgl. vorne E. 7.1.1). Ebenso einlässlich führte sie aus, weshalb den Einwänden des Klägers nicht gefolgt werden kann (vgl. vorne E. 7.1.2). Mit diesen überzeugenden Erwägungen setzt sich der Kläger in der Berufung nicht auseinander. Vielmehr beharrt er im Wesentlichen auf seinem Standpunkt und wiederholt lediglich seine von der Vorinstanz ver-

worfenen Argumente (act. 66 Rz 50 ff.). Darin ist keine hinreichende Begründung der Berufung zu erblicken (vgl. vorne E. 3.1).

- 7.2.3 Über seine von der Vorinstanz zu Recht verworfenen Vorbringen hinaus geht der Kläger immerhin mit der Rüge, die Vorinstanz habe sein Recht auf Beweis verletzt (Art. 152 Abs. 1 ZPO): Er habe in der Klage (act. 1 Rz 7) seine Vorgesetzte AD. _____ als Zeugin genannt. Diese hätte darlegen können, dass der Bonus "gemäss ihren Verhandlungen mit dem Kläger" faktisch zum Lohnbestandteil gemacht und garantiert worden sei (act. 66 Rz 50). Allerdings verfängt auch dieser Einwand nicht. Zum einen ist fraglich, ob die nach einer ganzen Seite Text offerierte Zeugenbefragung den Anforderungen an einen formgerechten Beweisantrag genügt (vgl. vorne E. 5.9.4.2; Urteil des Bundesgerichts 5A_519/2024 vom 4. Juli 2025 E. 3.2.3). Zum anderen ist an der vom Kläger referenzierten Stelle ohnehin keine Behauptung zu finden, wonach der Kläger und AD. _____ (für die Beklagte) übereinstimmend davon ausgegangen sind, dass der Bonus garantierter Lohnbestandteil sein soll. Diese Behauptung ist demnach neu und unbeachtlich (vgl. Art. 317 Abs. 1 ZPO; Urteil des Bundesgerichts 4A_518/2023 vom 18. April 2024 E. 3.4.1 m.w.H.).
- 7.2.4 Ebenso erfolglos wendet der Kläger ein, die Beklagte hafte auch aus "culpa in contrahendo", wenn sie ihm den Bonus nach den Vertragsverhandlungen mit der Begründung verweigere, es handle sich um eine Gratifikation (act. 66 Rz 50). Der Kläger zeigt nicht auf, weshalb die Vorinstanz den Arbeitsvertrag falsch ausgelegt hätte, indem sie den Bonus als Gratifikation und nicht als Lohnbestandteil qualifizierte. Demzufolge erschliesst sich nicht, welche vorvertragliche Pflicht die Beklagte bei den Vertragsverhandlungen verletzt haben soll.
- 7.2.5 Schliesslich erwog die Vorinstanz zutreffend, dass eine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR grundsätzlich von der Bedingung abhängig gemacht werden kann, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fälligkeit noch im Betrieb arbeitet oder in ungekündigter Stellung ist (vgl. vorne E. 7.1.1 und 7.1.3; Urteil des Bundesgerichts 4A_513/2017, 4A_519/2017 vom 5. September 2018 E. 5.1; 4A_115/2007 vom 13. Juli 2007 E. 4.3.1). Unzulässig ist es gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung lediglich, den Lohnanspruch von einer solchen Bedingung abhängig zu machen (Urteil des Bundesgerichts 4A_506/2023 vom 19. Februar 2025 E. 4.1.2 m.w.H.; kritisch hierzu Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 322d OR N 18a; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 322d OR N 9). Der (sinngemässe) Hinweis des Klägers auf diese Rechtsprechung (act. 66 Rz 52) zielt jedoch ins Leere, weil der Bonus vorliegend gerade nicht als Lohnbestandteil, sondern als Gratifikation ausgestaltet wurde.
- 7.3 Zusammengefasst ist die Berufung des Klägers auch unzureichend begründet, soweit er die Abweisung der Klage auf Bonuszahlung anfecht. Soweit er nicht ohnehin nur seinen vorinstanzlichen Standpunkt wiederholt, überzeugen seine Einwände auch in der Sache nicht. In diesem Punkt ist die Berufung demnach abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
8. Schliesslich macht der Kläger geltend, die Beklagte schulde ihm Aktien an der C. _____, Inc. oder eventualiter USD 600'000.00 (vgl. vorne E. 1.4 und 4).
- 8.1 Die Vorinstanz verneinte diesen Anspruch mit folgender Begründung:
- 8.1.1 Der Kläger mache geltend, die Beklagte habe ihm am 24. Juni 2021 über ihren "2018 equity incentive plan" Aktien der börsenkotierten US-amerikanischen C. _____, Inc. im Wert von

USD 800'000.00 zugesprochen. AE. _____, CEO der C. _____, Inc. und der Beklagten zugleich, habe am selben Tag den Arbeitsvertrag und die Aktienzuteilung unterzeichnet. Die von der Beklagten offerierten Sign-On-Aktien hätten gemäss Zuteilungsschreiben gleichmässig über eine Vierjahresperiode ausgerichtet werden sollen. Am 15. September 2022 habe der Kläger eine erste Aktientranche im Wert von USD 200'000.00 erhalten. Aufgrund seiner Entlassung seien sämtliche zukünftigen Aktienzuteilungen durch die Depotverwalterin annulliert worden. Die Beklagte wende dagegen ein, der Kläger habe von der C. _____, Inc. Anwartschaften auf Restricted Stock Units (RSUs) erhalten, die sich unter bestimmten Bedingungen nach einem bestimmten Zeitplan tranchenweise in Ansprüche wandeln ("vesten") sollten. Eine Bedingung sei, dass der Kläger sich bis zum entsprechenden Vesting-Datum in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinde. Da das Arbeitsverhältnis per 16. September 2022 gekündigt worden sei, habe der Kläger keinen Anspruch auf die zu diesem Zeitpunkt noch nicht gevesteten RSUs. Zudem bestehe der Anspruch – wenn überhaupt – gegenüber der C. _____, Inc. und nicht gegenüber der Beklagten (act. 63 E. 7.1).

8.1.2 Der zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitsvertrag enthalte – so die Vorinstanz weiter – keine Bestimmungen zu den streitgegenständlichen RSUs (act. 1/3). Diese fänden auch im Begleitschreiben zum Arbeitsvertrag vom 24. Juni 2021 keine Erwähnung (act. 1/5). Die RSUs seien jedoch Gegenstand eines separaten Schreibens bzw. einer Vereinbarung vom 24. Juni 2021 (act. 1/7). Dieses Schreiben sei gemäss Einleitungssatz im Namen der C. _____, Inc. verfasst. AE. _____ habe das Schreiben in seiner Funktion als Chairman und CEO der C. _____, Inc. verfasst, was aus dem Dokument klar hervorgehe. Der Kläger habe das Schreiben ebenfalls unterzeichnet. Es enthalte anders als das Begleitschreiben zum Arbeitsvertrag am unteren Ende der Seite die blau hinterlegte Adresszeile der C. _____, Inc. Explizit erwähnt werde darin, dass die RSUs eine zusätzliche Leistung seien, die dem Kläger von der Gesellschaft – gemäss Einleitungssatz also der C. _____, Inc. – und nicht von der zukünftigen Arbeitgeberin gewährt werden könne; die RSUs seien deshalb nicht Teil des Arbeitsverhältnisses und unabhängig vom Lohn oder anderen Vergütungen der zukünftigen Arbeitgeberin. Zudem enthalte das Schreiben eine Gerichtsstandsvereinbarung zugunsten der Gerichte AF. _____s (USA) und eine Rechtswahlklausel zugunsten des Rechts dieses Bundesstaats. Die Parteien der Vereinbarung seien somit der Kläger und die C. _____, Inc., nicht jedoch die Beklagte. Dies sei für den Kläger – ob in rechtlichen Dingen erfahren oder nicht – aus dem Schreiben gut erkennbar gewesen. Die Beklagte sei für die Forderung betreffend Aktien bzw. RSUs somit nicht passivlegitimiert. Diesbezüglich sei die Klage somit abzuweisen (act. 63 E. 7.2).

8.2 Die Kritik des Klägers gegen diese Erwägungen ist erneut appellatorisch und in der Sache unbegründet.

8.2.1 In der Berufung bringt er im Wesentlichen vor, (i) AE. _____ hätte "klarer differenzieren müssen, dass er für zwei Rechteinheiten separat handelt", (ii) die RSUs seien in einer Übersicht als "Teil der Gesamtvergütung aufgelistet" worden und (iii) aus Sicht des Klägers habe "eine einzige Offerte" vorgelegen (act. 66 Rz 55 f.). Damit setzt er sich nicht im Ansatz mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinander. Die Vorinstanz legte einlässlich dar, weshalb dem Kläger aufgrund des Schreibens im Namen der C. _____, Inc. klar sein musste, dass die Beklagte nicht Teil dieser Vereinbarung war (vgl. vorne E. 8.1.2). Diesen

überzeugenden Erwägungen vermag der Klägers nichts Stichhaltiges entgegenzusetzen. Eine hinreichende Begründung der Berufung ist nicht erkennbar (vgl. vorne E. 3.1).

- 8.2.2 Unverständlich argumentiert der Kläger sodann, wenn er vorbringt, AE. _____ habe in unzulässiger Doppelvertretung für die Beklagte und die C. _____, Inc. gehandelt (act. 66 Rz 54). Von einer Doppelvertretung wird gesprochen, wenn zwei Vertragsparteien durch dieselbe Person vertreten werden (vgl. BGE 127 III 332 E. 2a). Die vorliegend relevanten Verträge (Arbeitsvertrag und Aktienzuteilung ["Equity Grant"]) wurden nicht zwischen der Beklagten und der C. _____, Inc., sondern zwischen jeweils einer Gesellschaft und dem Kläger geschlossen (vgl. hierzu den zutreffenden Einwand der Beklagten in act. 70 Rz 45).
- 8.2.3 Schliesslich moniert der Kläger erneut, die Vorinstanz habe seine Vorgesetzte AD. _____ trotz eines entsprechenden Antrags in der Klage (act. 1 Rz 7) nicht befragt (act. 66 Rz 56). Was AD. _____ zu seinen Gunsten hätte aussagen können, legt der Kläger allerdings nicht näher dar. Im Übrigen erscheint – aus den bereits genannten Gründen (vgl. vorne E. 7.2.3) – fraglich, ob die an der entsprechenden Stelle in der Klage offerierte Zeugenbefragung einen formgerechten Beweisantrag darstellt. Zudem finden sich an der referenzierten Stelle auch keine konkreten Behauptungen, dass und weshalb die Parteien davon ausgegangen sind, die Beklagte verpflichtete sich selbst zur Zuteilung von Aktien an der C. _____, Inc.
- 8.2.4 Lediglich der Vollständigkeit halber ist Folgendes anzufügen: Der Kläger führte vorinstanzlich aus, die restlichen Aktien im Wert von USD 600'000.00 per 16. September 2022 seien geschuldet, da es keine valablen Gründe für die fristlose Entlassung gegeben habe (vgl. act. 63 E. 7.1 m.H. auf act. 1 Rz 50). Er scheint seinen Anspruch gegen die Beklagte demnach aus Art. 337c Abs. 1 OR abzuleiten. Wie vorstehend gezeigt, war die fristlose Entlassung des Klägers gerechtfertigt (vgl. vorne E. 5.8). Vor diesem Hintergrund hätte er selbst dann keinen Anspruch aus Art. 337c Abs. 1 OR gegen die Beklagte, wenn diese (und nicht die C. _____, Inc.) ihm die fraglichen RSUs gewährt hätte (vgl. vorne E. 6).
- 8.3 Zusammengefasst kam die Vorinstanz zu Recht zum Schluss, dass die Beklagte hinsichtlich der vom Kläger geltend gemachten Aktienzuteilung nicht passivlegitimiert ist. Was der Kläger in der Berufung dagegen vorbringt, genügt den Begründungsanforderungen nicht und überzeugt auch in der Sache nicht. Deshalb ist seine Berufung auch in diesem Punkt abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
9. Im Ergebnis ist die Berufung vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (vgl. vorne E. 4.4, 6, 7.3 und 8.3).
10. Bei diesem Ausgang sind die Prozesskosten des Berufungsverfahrens dem unterliegenden Kläger aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Er hat demnach die Gerichtskosten zu tragen und der Beklagten eine Parteientschädigung zu bezahlen (vgl. Art. 95 Abs. 1 ZPO; Art. 111 Abs. 1 und 2 ZPO).
- 10.1 Bei der Festsetzung der Gerichtskosten für das Berufungsverfahren finden die für die Vorinstanz geltenden Ansätze und Bemessungsgrundsätze Anwendung. Als Streitwert gilt das vor der Vorinstanz zuletzt aufrecht erhaltene Rechtsbegehren (§ 15 Abs. 1 KoV OG). Ausge-

hend von einem Streitwert von CHF 857'024.45 (vgl. act. 63 E. 10.1) ist die Entscheidgebühr für das Berufungsverfahren auf CHF 25'000.00 festzusetzen (§ 11 Abs. 1 KoV OG) und dem Kläger aufzuerlegen.

- 10.2 Für die Festsetzung der Parteientschädigung ist im Rechtsmittelverfahren der noch in Betracht kommende Streitwert massgebend. Beim vorliegenden Streitwert von CHF 857'024.45 beträgt das Grundhonorar CHF 29'255.00. Davon sind im vorliegenden Berufungsverfahren praxisgemäss zwei Drittel zu berechnen (§ 3 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 AnwT). Der Zuschlag von CHF 4'000.00, den die Rechtsvertreter der Beklagten für das Studium der Stellungnahme des Klägers geltend machten (vgl. act. 76/1), ist nicht gerechtfertigt. Das Honorar beträgt somit (gerundet) CHF 19'500.00. Hinzu kommt eine Auslagenpauschale von 3 %, d.h. CHF 585.00 (§ 25 Abs. 2 AnwT). Ein Mehrwertsteuerzuschlag ist der Beklagten mangels Antrags nicht zuzusprechen (vgl. Ziff. 2.1.1 der Weisung des Obergerichts Zug über die Mehrwertsteuer in der Zivil- und Strafrechtspflege vom 29. Juli 2015). Demnach hat der Kläger der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 20'085.00 (inkl. Auslagen) zu bezahlen.

Urteilsspruch

1. Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird, und der Entscheid des Kantonsgerichts Zug, 2. Abteilung, vom 27. Januar 2025 wird bestätigt.
2. Die Entscheidgebühr für das Berufungsverfahren von CHF 25'000.00 wird dem Kläger auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet.
3. Der Kläger hat der Beklagten für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von CHF 20'085.00 zu bezahlen.
4. Gegen diesen Entscheid mit einem Streitwert von über CHF 15'000.00 ist die Beschwerde in Zivilsachen nach den Art. 72 ff. des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) zulässig; die Beschwerdegründe richten sich nach den Art. 95 ff. BGG. Eine allfällige Beschwerde ist innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheids schriftlich, begründet und mit bestimmten Anträgen sowie unter Beilage des Entscheids und der Beweismittel (vgl. Art. 42 BGG) beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Die Beschwerde hat nach Art. 103 Abs. 1 BGG in der Regel keine aufschiebende Wirkung.
5. Mitteilung an:
 - Parteien
 - Kantonsgericht Zug, 2. Abteilung (A2 2023 4)
 - Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht (zur Kenntnisnahme; im Doppel)
 - Gerichtskasse (im Dispositiv)

Obergericht des Kantons Zug
I. Zivilabteilung

P. Huber
Abteilungspräsident

Ph. Carr
Gerichtsschreiber

versandt am: