

# Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



---

Geschäfts-Nr.: LA150037-O/U.doc

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende,  
Oberrichter Dr. M. Kriech und Ersatzoberrichter Dr. M. Nietlispach  
sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. J. Freiburghaus

## Urteil und Beschluss vom 11. April 2016

in Sachen

**A.\_\_\_\_\_ (Schweiz) AG,**  
Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X1.\_\_\_\_\_ und / oder  
Rechtsanwältin lic. iur. X2.\_\_\_\_\_,

gegen

**B.\_\_\_\_\_,**  
Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y1.\_\_\_\_\_ und / oder  
Rechtsanwalt lic. iur. Y2.\_\_\_\_\_

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 4. Abteilung, vom  
23. Juni 2015 (AN100654-L)**

**Rechtsbegehren:**

(Urk. 1 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ausstehende Gewinnbeitragsboni in Höhe von CHF 2'358'931.00 nebst 5 % Zins auf CHF 640'181.00 seit dem 31.03.2007, nebst 5 % Zins auf CHF 450'000.00 seit dem 31.03.2008, nebst 5 % Zins auf CHF 664'500.00 seit dem 31.03.2009, nebst 5 % Zins auf CHF 604'250.00 seit dem 31.03.2010, sowie ausstehenden Lohn und Spesen in Höhe von CHF 10'750.00 nebst 5 % Zins seit dem 1.02.2010 zu bezahlen;
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis auszustellen;
3. Der Beklagten sei zu verbieten, die geschäftliche A. \_\_\_\_\_-E-Mail-Adresse des Klägers weiterhin im Rahmen von Klientenkontakten zu benutzen;

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten."

**Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 4. Abteilung, vom 23. Juni 2015:**

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 1'735'984.– netto und Fr. 2'000.– (netto=brutto) zuzüglich Zins zu 5%
  - seit 31. März 2007 auf dem Betrag von Fr. 469'626.95
  - seit 31. März 2008 auf dem Betrag von Fr. 419'625.–
  - seit 31. März 2009 auf dem Betrag von Fr. 478'722.20
  - seit 31. März 2010 auf dem Betrag von Fr. 359'850.60
  - seit 1. Februar 2010 auf dem Betrag von Fr. 10'159.35zu bezahlen.

Im Mehrbetrag wird die Geldforderung des Klägers (Rechtsbegehren Ziffer 1) abgewiesen.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger ein vollständiges Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen.

3. Bezüglich Rechtsbegehren Ziffer 3 (Verbot an die Beklagte, E-Mail-Adresse weiterhin zu gebrauchen) wird die Klage abgewiesen.
4. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf:  
Fr. 75'000.00 ; die weiteren Kosten betragen:  
Fr. 150.00 Zeugenentschädigungen  

---

---

  
Fr. 75'150.00
5. Die Gerichtskosten werden dem Kläger zu 21 % (Fr. 15'781.50) und der Beklagten zu 79 % (Fr. 59'368.50) auferlegt.  
  
Die geleisteten Beweiskostenvorschüsse werden mit diesen Gerichtskosten verrechnet.
6. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 52'490.– zu bezahlen.

(6./7. Mitteilungen, Rechtsmittelbelehrung)

### **Berufungsanträge:**

Der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 104 S. 2):

- „1. Es sei das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 23. Juni 2015 (AN100654) teilweise aufzuheben und die Klage bezüglich der Zusprechung an den Kläger und Berufungsbeklagten von CHF 1'727'824.70 netto zuzüglich Zins zu 5 % seit 31. März 2007 auf CHF 469'626.95, seit 31. März 2008 auf CHF 419'625.–, seit 31. März 2009 auf CHF 478'722.20, sowie seit 31. März 2010 auf CHF 359'850.60 abzuweisen, eventualiter die Sache zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers und Berufungsbeklagten.“

Des Klägers und Berufungsbeklagten (Urk. 114 S. 2):

- „1. Die Berufung sei abzuweisen.

2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWSt.) zulasten der Beklagten / Berufungsklägerin.“

### Erwägungen:

#### I.

Der Kläger war vom 16. Februar 2006 bis am 29. März 2010 bei der A'.\_\_\_\_\_ (Schweiz) AG, einer Tochtergesellschaft der A'.\_\_\_\_\_ AG (A'.\_\_\_\_\_), im Bereich *Trade Finance* bzw. im Bereich *Private Banking* als Teamleiter angestellt. Per Ende 2013 stellte die A'.\_\_\_\_\_ (Schweiz) AG ihre Banktätigkeit ein. Sie wurde anfangs 2014 in die A.\_\_\_\_\_ (Schweiz) AG umfirmiert und hat die Erbringung von nicht bewilligungspflichtigen Finanz- und Beratungsdienstleistungen zum Zweck. Der Kläger verlangt von der Beklagten für die Dauer seiner Anstellung die Bezahlung angeblich zusätzlich geschuldeter Boni. Die Beklagte ist der Ansicht, dem Kläger neben den bereits bezahlten Boni unter diesem Titel nichts mehr zu schulden. Zudem hat sie vertragliche Schadenersatzansprüche zur Verrechnung gestellt. Die Vorinstanz hat die Bonusansprüche des Klägers teilweise gutgeheissen, wobei sie eine Gegenforderung der Beklagten zur Verrechnung zuliess. Im Berufungsverfahren sind die Bonusansprüche strittig, während die von der Vorinstanz vorgenommene Beurteilung der Verrechnungsansprüche nicht gerügt wird.

#### II.

Der Kläger hat die vorliegende Klage mit Einreichen der Klageschrift vom 17. August 2010 bei der Vorinstanz rechtshängig gemacht (Urk. 1). Der weitere Verfahrensverlauf vor Vorinstanz kann dem angefochtenen Urteil entnommen werden (Urk. 105 S. 4 ff.). Gegen dieses Urteil hat die Beklagte mit Berufungsschrift vom 31. August 2015 fristgerecht Berufung erhoben (Urk. 104). Den Kostenvorschuss hat die Beklagte rechtzeitig geleistet (Urk. 110). Die Berufungsantwort datiert vom 23. Oktober 2015 (Urk. 114) und wurde der Beklagten mit Verfü-

gung vom 28. Oktober 2015 zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 116). Am 1. Dezember 2015 ging innert der mit Verfügung vom 3. November 2015 angesetzten Frist eine Stellungnahme der Beklagten zur Berufungsantwort ein; ein Doppel dieser Stellungnahme wurde dem Kläger zugestellt (Urk. 119).

### III.

1. Auf den 1. Januar 2011 ist die neue Schweizerische Zivilprozessordnung in Kraft getreten. Gemäss Art. 404 Abs. 1 ZPO gilt für Verfahren, die bei Inkrafttreten der Zivilprozessordnung rechtshängig sind, das bisherige Verfahrensrecht bis zum Abschluss vor der betroffenen Instanz. Für die Rechtsmittel gilt das Recht, das bei der Eröffnung des Entscheides in Kraft ist (Art. 405 Abs. 1 ZPO). Der vorinstanzliche Entscheid datiert vom 23. Juni 2015 und wurde den Parteien am 29. Juni 2015 schriftlich eröffnet (Urk. 103/1-2). Demnach ist vorliegend für das Berufungsverfahren die Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO) anwendbar. Demgegenüber hatte die Vorinstanz die bisherigen Bestimmungen der ZPO/ZH und des GVG/ZH anzuwenden. Soweit sich im Rahmen der Überprüfung des vorinstanzlichen Entscheids Fragen der Anwendung von Verfahrensregeln stellen, ist zu prüfen, ob die Vorinstanz die im Zeitpunkt der Entscheidfällung geltenden Normen richtig angewendet hat; eine Rückwirkung des neuen Rechts findet nicht statt.

2. Mit der Berufung kann sowohl die unrichtige Rechtsanwendung als auch die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). In der Berufungsschrift sind die Behauptungen bestimmt und vollständig aufzustellen. Zudem muss sie – im Gegensatz zur Klageschrift – nicht nur eine tatsächliche, sondern auch eine rechtliche Begründung enthalten (Reetz/Theiler, in: Sutter-Somm et al., Komm. ZPO, Art. 311 N 36). Der Berufungskläger hat mittels klarer und sauberer Verweisungen auf die Ausführungen vor der Vorinstanz zu zeigen, wo er die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben hat. Es ist nämlich nicht Sache der Rechtsmittelinstanz, die Akten und die Rechtsschriften der Vorinstanz zu durchforsten, um festzustellen,

was welche Partei wo ausgeführt hat. Damit ist gesagt, dass die Berufungsschrift weder eine pauschale Verweisung auf die bei der Vorinstanz eingereichten Rechtsschriften noch eine neuerliche Darstellung der Sach- oder Rechtslage enthalten darf, welche nicht darauf eingeht, was vor der Vorinstanz vorgebracht worden ist. Pauschale Verweisungen auf die vor der Vorinstanz eingebrachten Rechtsschriften sind namentlich dann unzulässig, wenn sich die Vorinstanz mit den Ausführungen des Berufungsklägers auseinandergesetzt hat. Stützt sich der angefochtene Entscheid auf mehrere selbständige Begründungen, muss sich der Berufungskläger in der Berufungsschrift mit allen Begründungen auseinandersetzen. Das Gleiche gilt im Falle von Haupt- und Eventualbegründung. Auch hier muss sich der Berufungskläger mit beiden Begründungen auseinandersetzen (Hungerbühler, DIKE-Komm-ZPO, Art. 311 N 36 ff.). Zwar prüft die Berufungsinstanz nicht nur die geltend gemachten Rügen (Rügeprinzip). Der Berufungskläger hat sich aber mit der Begründung des erstinstanzlichen Entscheids auseinanderzusetzen; das Gericht muss den angefochtenen Entscheid nicht von sich aus auf Mängel untersuchen, es sei denn, der Sachverhalt sei geradezu willkürlich festgestellt worden oder das Recht sei geradezu willkürlich angewandt worden (Reetz/Theiler, a.a.O.). Aufgrund der umfassenden Überprüfungsbefugnis ist die Berufungsinstanz nicht an die mit den Rügen vorgebrachten Argumente oder an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden, sie kann die Rügen auch mit abweichenden Erwägungen gutheissen oder abweisen (vgl. Reetz/Theiler, a.a.O., Art. 310 N 6). Die Begründungsanforderungen gelten auch für die Berufungsantwort, wenn darin Erwägungen der Vorinstanz beanstandet werden, die sich für die im erstinstanzlichen Verfahren obsiegende Partei ungünstig auswirken können (BGer 4A\_258/2015 vom 21. Oktober 2015, E. 2.4.2 m.w.Hinw.; Reetz/Theiler, a.a.O., Art. 312 N 11).

3. Die Einlegung der Berufung hemmt den Eintritt der Rechtskraft nur im Umfang der Anträge (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Die nicht angefochtenen Teile des Urteils werden demnach von Bundesrechts wegen formell rechtskräftig und vollstreckbar. Vorliegend ist deshalb das Urteil der Vorinstanz vom 23. Juni 2015 in den nicht angefochtenen Teilen mit Eingang der Berufungsantwort am 26. Oktober 2015 rechtskräftig geworden (vgl. zum Zeitpunkt Reetz/Hilber, in: Sutter-

Somm et al., Komm. ZPO, Art. 315 N 15). Nicht angefochten hat die Beklagte ihre Verpflichtung, dem Kläger Fr. 10'159.35 nebst 5 % Zins seit 1. Februar 2010 zu bezahlen (Urk. 104 S. 9) und ihm ein vollständiges Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen. Ebenfalls unangefochten blieb die Klageabweisung im Fr. 1'737'984.– übersteigenden Betrag nebst 5 % Zins auf Fr. 170'554.05 seit 31. März 2007, 5 % Zins auf Fr. 30'375.– seit 31. März 2008, 5 % Zins auf Fr. 185'777.80 seit 31. März 2009, 5 % Zins auf Fr. 244'399.40 seit 31. März 2010 und 5 % Zins auf Fr. 590.65 seit 1. Februar 2010. Unangefochten blieb auch die Abweisung des Rechtsbegehrens Ziff. 3 (Verbot an die Beklagten, die geschäftliche Email-Adresse des Klägers weiterhin zu benutzen). Insofern ist die Rechtskraft vorzu-merken.

#### IV.

1. a) Der erste schriftliche Arbeitsvertrag des Klägers mit der Beklagten datierte vom 6. Februar 2006 (Urk. 3/3). Die Funktion des Klägers wurde darin als „Teamleiter Akkreditive“ und „Mitglied der Direktion“ bezeichnet, der Jahreslohn betrug Fr. 187'200.– brutto und für die Bonusregelung verwies der Vertrag auf den Anhang 1 (Urk. 3/4). In diesem Anhang, überschrieben mit „Ausführungen über das Bonus Beteiligungsmodell der A'.\_\_\_\_\_ (Schweiz) AG“, wird zwischen dem Assetvermehrungsbonus und dem Gewinnbeitragsbonus unterschieden. Letzterer – um den es im vorliegenden Verfahren geht – wurde wie folgt umschrieben:

#### **„2.2 Gewinnbeitragsbonus**

Auf den Reingewinn wird gemäss jeweils gültigem Jahres-Budget 12.5 % Bonus ausgeschüttet. Kosten wie Stückkosten, Verluste, Risikokosten werden zusätzlich in Abzug gebracht. Bei einem erzielten Verlust wird kein Bonus ausgeschüttet. Der Gewinnbeitragsbonus ergeht an das Team. Der Bonusanteil pro Teammitglied wird jährlich vom LC-Teamleiter, CFO und CEO festgelegt.

#### **2.2.1 Gewinnbeitragsbonus auf selbstbetreute Assets**

Auf den Gewinnbeitrag gemäss separatem Bonus-Reglement (wird zur Zeit überarbeitet und später ausgehändigt) werden 12.5 % ausgeschüttet.“

Die Vorinstanz schloss daraus, dass dem Kläger einerseits ein Gewinnbeitragsbonus an das Team von 12.5 % und andererseits ein Gewinnbeitragsbonus von 12.5 % auf selbstbetreute Assets versprochen worden sei. Sie verwarf – mangels Substantiierung – das klägerische Vorbringen, wonach die Beklagte ihm beim Bonus eine Besserstellung gegenüber den andern Angestellten versprochen habe. Dagegen sei die klägerische Behauptung, dass er bei der Bonusregelung mit anderen Mitarbeitern der Beklagten (mindestens) gleichgestellt sein sollte, seitens der Beklagten in ihrem Gehalt unbestritten geblieben. Die Beklagte habe sogar ausgeführt, es habe ein einheitliches Bonussystem gegolten, weshalb die Besserstellung eines einzelnen Mitarbeiters keinen Sinn mache. Darauf sei die Beklagte zu behaften, zumal sie sich in ihrer pauschalen Bestreitung in keiner Weise näher zur Gestalt der ab dem 16. Februar 2006 geltenden klägerischen Bonusregelung geäußert habe, obwohl ihr dies ohne weiteres zuzumuten gewesen wäre. Die grundsätzliche Gleichstellung des Klägers mit anderen Mitarbeitern der Beklagten sei damit unbestritten. Ebenso unbestritten sei das klägerische Vorbringen geblieben, dass als allgemeine Bonusregelung zur Zeit des Vertragschlusses das ab 1. Januar 2002 geltende Bonusmodell der Beklagten in Urk. 3/5 Geltung gehabt habe (Urk. 105 S. 21 ff.).

b) Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger zusätzlich zum Gewinnbeitragsbonus gemäss Ziff. 2.2 von Urk. 3/4 einen Anspruch auf einen Gewinnbeitragsbonus von 12.5 % auf selbstbetreuten Assets gehabt habe. Der Kläger habe dies selbst nicht behauptet, sondern stets ausführen lassen, ihm sei ein solches Bonusmodell lediglich in Aussicht gestellt worden und es würde zu einem späteren Zeitpunkt erarbeitet. Der Wortlaut in Urk. 3/4 lasse keinen anderen Schluss zu und könne nicht anders ausgelegt werden, als dass die entsprechende Regelung zwischen den Parteien noch nicht vereinbart gewesen sei. Die Vorinstanz stelle dann für die Modalitäten der Berechnung des Gewinnbeitragsbonus auf selbstbetreuten Assets auf ein vom Kläger in ganz anderem Zusammenhang ins Recht gelegtes Bonusreglement aus dem Jahre 2002 ab (Urk. 3/5). Dass es sich dabei nicht um das gültige allgemeine Bonusmodell der Beklagten gehandelt habe, gehe aus diesem selbst hervor. So heisse es darin (Ziff. 5.1), dass die im Bonusreglement enthaltene Regelung integrierender Bestandteil eines bestehenden Ar-

beitsvertrages vom 4. April 2003 zwischen der A'.\_\_\_\_\_ (Schweiz) AG und dem unterzeichnenden Arbeitnehmer sei. Ganz offensichtlich handle es sich dabei um ein individuell zwischen der Beklagten und einem anderen Arbeitnehmer zum integrierenden Bestandteil von dessen Arbeitsvertrag erklärtes Bonusreglement. Der Kläger habe zu Recht nicht behauptet, der Gewinnbeitrag gemäss Bonusmodell in Urk. 3/4 ergebe sich aus Urk. 35 [recte: 3/5]. Aus der angeblichen Zusicherung, den Kläger beim Bonus mit den anderen Mitarbeitern (mindestens) gleichzustellen, ziehe die Vorinstanz den Schluss, dass dem Kläger mindestens kumulativ Gewinnbeitragsboni von 25 % zustehen sollten. Die Beklagte habe aber diese Zusicherung vor Vorinstanz in der Klageantwort (Urk. 10 Rz 7 und 46 ff.) und der Duplik (Urk. 24 Rz 20) bestritten. Die Vorinstanz hätte daher dazu ein Beweisverfahren durchführen müssen (Urk. 104 S. 11 ff.).

Gemäss Kläger ist die Vorinstanz korrekt davon ausgegangen, es habe dem mutmasslichen Parteiwillen entsprochen, dass die unwesentlichen Vertragspunkte zur Bonusregelung mit den bei der Beklagten bankinternen üblichen Bonusbestimmungen ergänzt würden (Urk. 114 S. 4).

c) Der Kläger hatte in der Klagebegründung geltend gemacht, ihm sei zugesagt worden, dass er aufgrund seines bisherigen Erfolges bei der C.\_\_\_\_\_ hinsichtlich seiner Bonus-Regelungen mindestens gleichgestellt würde (Urk. 1 S. 5). D.\_\_\_\_\_ habe bezüglich des für den Kläger zu erarbeitenden Bonus-Reglements gemäss Bonus Beteiligungsmodell in Urk 3/4, Ziff. 2.2.1, welches zwar ebenfalls eine Bonus-Beteiligung von 12.5 % vorsehen sollte, eine Abweichung bei den Berechnungsmodalitäten zugunsten des Klägers zugesichert. Der Kläger sei aufgrund der Zusagen im Rahmen der Vertragsunterzeichnung klar davon ausgegangen, dass er im Vergleich zu den übrigen Mitarbeitern etwas besser – zumindest aber gleich – behandelt würde. Der vom Kläger und seinen Teammitgliedern angelegte Vergleichsmassstab habe daher logischerweise in jenem ihnen bekannten Bonusreglement bestanden, welches zum damaligen Zeitpunkt grundsätzlich für alle boniberechtigten Mitarbeiter der Bank Anwendung gefunden habe, nämlich dem Bonusreglement vom 1. Januar 2002 (Urk. 3/5, identisch mit jenem vom 1. Januar 2004 {Urk. 3/7}), worin u.a. ein Gewinnbeitragsbonus von 25 %

des erzielten Nettoertrages nach Abzug einer Pauschale von Fr. 500'000.– und nach Abzug von allfällig bezahlten Retrozessionen und Finders Fee's vorgesehen gewesen sei (Urk. 1 S. 7 f.). An den von der Beklagten zitierten Passagen in der Klageantwort wurde lediglich bestritten, dass dem Kläger eine Besserstellung versprochen worden sei (Urk. 10 S. 4 Rz 7), nicht aber, dass er jedenfalls Anspruch auf Gleichbehandlung gehabt hätte (Urk. 10 Rz 46 ff.); in der Duplik (Urk. 24 Rz 20) findet sich nur eine allgemeine Bestreitung unter Hinweis auf Urk. 10 Rz 7. Die Vorinstanz zog daher zu Recht den Schluss, dass der Kläger beim Bonus unbestrittenermassen (zumindest) Anspruch auf Gleichstellung mit den andern Mitarbeitern hatte; auf die weiteren Erwägungen der Vorinstanz (einheitliches Bonussystem; keine näheren Ausführungen zur Gestalt der ab dem 16. Februar 2006 geltenden klägerischen Bonusregelung) geht die Beklagte in ihrer Berufungsschrift schon gar nicht ein. Ebenso wenig hat sie aufgezeigt, wo sie bestritten hätte, dass als allgemeine Bonusregelung zur Zeit des Vertragsschlusses mit dem Kläger das ab 1. Januar 2002 geltende Bonusmodell der Beklagten in Urk. 3/5 Geltung gehabt hat. Solange das im Anhang 1 zum Arbeitsvertrag des Klägers in Aussicht gestellte separate Bonus-Reglement nicht vorlag, hat die Vorinstanz daher zu Recht diese Bonusregelung zur Ergänzung herangezogen (Urk. 105 S. 24).

Konkret hat der Kläger für das Jahr 2006 aus seinen *Private Banking*-Aktivitäten Kommissionserträge von Fr. 2'444'929.– behauptet und daraus gestützt auf Ziff. 4.1 des Bonusmodells 2002 („Bonusmodell A“) einen Bonusanspruch von Fr. 611'281.– errechnet (25 %, ohne Pauschalabzug von Fr. 500'000.–, da dieser Abzug im Bereich *Trade Finance* vorgenommen worden sei; Urk. 1 S. 8 und 27 f.). Dieses Vorgehen erscheint nach dem Gesagten grundsätzlich als korrekt. Einen zusätzlichen Anspruch gestützt auf Ziff. 2.2 der Bonusregelung gemäss Anstellungsvertrag, wie dies die Vorinstanz berechnet hat (Urk. 105 S. 23), hat der Kläger selbst nicht geltend gemacht.

d) Am 17. April 2007 einigten sich die Parteien unbestrittenermassen auf ein neues Bonusreglement, welches rückwirkend per 1. Januar 2007 zur Anwendung gelangen sollte (Urk. 3/7). Das Bonusreglement sah u.a. einen Gewinnbeitrags-

bonus von 25 % vor, wie er bereits im Bonusreglement, gültig ab 1. Januar 2002, enthalten war (Urk. 3/5; Urk. 105 S. 25 f.; Urk. 104 S. 15).

2. a) Unangefochten blieb im Berufungsverfahren die Feststellung der Vorinstanz, dass der Kläger während seiner gesamten Anstellung sowohl *Trade Finance*-Geschäfte abgewickelt als auch *Private Banking*-Kunden betreut hat, während dies zwischen den Parteien vor Vorinstanz noch strittig war (Urk. 105 S. 26 ff.). Weiterhin strittig ist aber, ob der Kläger in beiden Bereichen bonusberechtigt war oder nicht.

b) Die Vorinstanz hielt zunächst fest, die Bonusreglemente enthielten keinen Passus, wonach für die Bonusberechtigung (hinsichtlich Gewinnbeiträgen) die formelle Funktion eines Mitarbeiters ausschlaggebend sei; es werde rein auf die tatsächliche Erwirtschaftung eines Gewinns abgestellt. Die Bonusberechtigung des Klägers sei einzig nach Massgabe der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zu beurteilen. Keines der Reglemente oder Vertragsdokumente äussere sich explizit darüber, für welchen Bereich die Bonusregelung gelte und ob ein Mitarbeiter in mehreren Bereichen bonusberechtigt sein könne. Die Vereinbarung sei daher nach dem Vertrauensprinzip auszulegen, wobei sowohl aus dem Vertragsinhalt als auch aus den Umständen und dem Verhalten der Parteien nach Vertragsabschluss Rückschlüsse darüber gezogen werden dürften, ob der Kläger nach Treu und Glauben habe davon ausgehen können, er sei für beide Bereiche bonusberechtigt. Dabei falle zunächst ins Gewicht, dass selbst die Beklagte eingeräumt habe, es sei für die Bonusberechtigung massgeblich gewesen, auf welchen Mitarbeiter ein Kunde intern geschlüsselt gewesen sei, was klar für eine gesamthafte, verschiedene Bereiche umfassende Bonusberechtigung spreche. Weiter habe die Beklagte eingeräumt, dass der interdisziplinäre Austausch zwischen den Bereichen *Trade Finance* und *Private Banking* ein wesentlicher Grund für die Einstellung des Klägers und seines Teams gewesen sei. Dies mache deutlich, dass eine globale Bonusberechtigung des Klägers auch der beabsichtigten wirtschaftlichen Realität des Anstellungsverhältnisses entsprochen habe. Sämtliche der zwischen den Parteien vereinbarten Reglemente seien so formuliert, dass sie sich nicht spezifisch auf einzelne Geschäftsbereiche bzw. Besonderheiten bezögen,

sondern dass vielmehr universalgültige Kriterien wie Assetvermehrung und Gewinnbeiträge als Berechnungsgrundlagen herangezogen würden. Sodann würden namentlich im allgemeinen Reglement der Beklagten (Urk. 3/7; recte wohl: 3/5) sowie im am 17. April 2007 vereinbarten Bonusreglement (Urk. 3/7) unter dem Titel "Gewinnbeitragsbonus" verschiedenste Formen dieser Erträge erwähnt wie Nettoerträge aus Courtagen, Wertschriftenadministration, Zinsengeschäft (Kredite), VVA-Gebühren, Fondsausgabekommissionen und Bestandspflegekommissionen. Auch letzteres sei ein klarer Hinweis dafür, dass sich die vereinbarte Bonusregelung nicht nur auf einzelne Ertragsformen entweder des Bereichs *Trade Finance* oder des Bereichs *Private Banking* fokussiert habe, sondern auf verschiedene Arten von Erträgen aus verschiedenen Arten von Bankgeschäften. Ferner falle der Umstand ins Gewicht, dass dem Kläger auf Basis des Bonusreglements vom 6. Februar 2006 zwischen dem 1. September 2006 und dem 31. Dezember 2006 tatsächlich und unstrittig Bonuszahlungen für beide Bereiche ausgerichtet worden seien. Die Vorinstanz zog daraus den Rückschluss, dass die Beklagte aus dem Reglement vom 6. Februar 2006 die globale Bonusberechtigung des Klägers gefolgert habe. Wenn sie dessen Bonusberechtigung auf einen Bereich hätte limitieren wollen, hätte sie dies bei der Vereinbarung vom 17. April 2007 ohne weiteres tun können. Demgegenüber habe der Kläger in der Folge darauf vertrauen dürfen, dass seine Bonusberechtigung angesichts der diesbezüglich nicht allzu wesentlichen Abweichungen des Bonusreglements vom 17. April 2007 vom Bonusreglement vom 6. Februar 2006 auch in Zukunft gleich gehandhabt würde wie bis anhin. Aus den Vereinbarungen der Parteien ergebe sich damit klar eine globale Bonusberechtigung des Klägers, sodass bei der Errechnung der Bonusansprüche die auf den Kläger geschlüsselten Erträge sowohl im Bereich *Trade Finance* als auch im Bereich *Private Banking* zu berücksichtigen seien (Urk. 105 S. 30 ff.).

c) aa) Die Beklagte weist zunächst zu Recht auf ihre Ausführungen in der Duplik hin, wonach für die Geltendmachung eines Anspruchs auf einen Gewinnbeitragsbonus sich die Frage stelle, ob überhaupt ein Bonusvertrag vorlag oder nicht. Korrekt sei, dass bei vorhandenem Bonusanspruch massgebend sei, auf welchen Mitarbeiter ein Kunde bankintern geschlüsselt sei (Urk. 104 S. 16;

Urk. 24 S. 6). Aus der Schlüsselung folgt daher noch nicht, dass der Kläger in beiden Bereichen (*Trade Finance* und *Private Banking*) über die gesamte Vertragsdauer bonusberechtigt gewesen wäre. Zutreffend ist auch der Einwand, der beabsichtigte Austausch zwischen den beiden Bereichen spreche nicht für eine globale Bonusberechtigung (Urk. 104 S. 16). Dieser Austausch hätte allenfalls die Abgrenzung des auf einen Bereich beschränkten Bonusanspruchs erschwert, eine solche Beschränkung aber nicht verunmöglicht.

bb) Die Beklagte will aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrags vom 6. Februar 2006 („Funktion: Teamleiter Akkreditive“) darauf schliessen, dass sich die Bonusregelung ausschliesslich auf den Bereich *Trade Finance* bezogen habe. Der Gewinnbeitragsbonus sei gemäss Anhang zum Vertrag (Urk. 3/4) als Teambonus ausgestaltet gewesen, da im Bereich *Trade Finance* nicht die auf den jeweiligen Mitarbeiter geschlüsselten Erträge ermittelt, sondern die Erträge als Summe der einzelnen Ertragskategorien ausgewiesen worden seien (Urk. 104 S. 17 f.). Dabei lässt die Beklagte aber ausser Acht, dass im Anhang zudem die Ausschüttung eines Gewinnbeitragsbonus auf selbstbetreuten Assets in Aussicht gestellt wurde (Ziff. 2.2.1). Wie bereits dargelegt, ist diesbezüglich auf das ab 1. Januar 2002 geltende Bonusmodell der Beklagten in Urk. 3/5 abzustellen (oben Ziff. IV/1/c). Eine Beschränkung auf einen als Teambonus ausgestalteten Bonus bestand also für das Jahr 2006 nicht. Unbestrittenermassen hat der Kläger zwischen dem 1. September und dem 31. Dezember 2006 für beide Bereiche (*Trade Finance* und *Private Banking*) Bonuszahlungen erhalten. Dazu die Beklagte: „Wenn überhaupt, so beruht diese Zahlung aber auf der Unsicherheit, die wohl kurzzeitig entstand, als der Arbeitsvertrag Private Banking bereits seit dem 1. September 2006 in Kraft, das Bonusmodell Private Banking aber noch in Arbeit war und erst per 1. Januar 2007 eingeführt – und damit Klarheit geschaffen – wurde.“ Vor dem 1. September 2006 habe die Beklagte dem Kläger aber nur eine Bonuszahlung für den Bereich *Trade Finance* ausbezahlt. Wenn im Jahre 2006 für die Berechnung des Gewinnbeitragsbonus *Private Banking* überhaupt auf ein Bonusmodell abgestellt werden könne, so könne dies einzig das „Bonusmodell A.2.“ sein, da dieses auf die vom Kläger selbstbetreuten Assets abstelle (gemeint Urk. 3/4 Ziff. 2.2.1; Urk. 104 S. 19 f. unter Hinweis auf Rz 53 ff.). Damit räumt die Beklagte

aber selber ein (wenn auch mit dem – untauglichen – Vorbehalt, Ziff. 2.2.1 sei noch nicht anwendbar gewesen), dass das Bonusmodell zum Arbeitsvertrag vom 6. Februar 2006 Grundlagen für einen Bonus in beiden Bereichen enthielt. Richtig ist zwar, dass der Kläger ab 1. September 2006 als Teamleiter *Private Banking* angestellt war (Urk. 11/9). Dennoch erhielt er aber für das letzte Drittel des Jahres 2006 auch einen Bonus im Bereich *Trade Finance*, was zeigt, dass die Bonusberechtigung nicht durch die Funktion gemäss Arbeitsvertrag beschränkt war. Dabei wurde der Bonus auf der Basis von 25 % ermittelt (Urk. 10 S. 12 Rz 37). Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz die Bonusberechtigung des Klägers für das Jahr 2006 in beiden Bereichen bejahte.

cc) Ab dem 1. Januar 2007 galt die Bonusregelung gemäss Urk. 3/7. Wie die Vorinstanz zutreffend ausgeführt hat, enthält diese Regelung keinen Vorbehalt hinsichtlich der arbeitsvertraglichen Funktion für die Bonusberechtigung. Die Beklagte beharrt aber darauf, dass es sich dabei um ein reines *Private Banking*-Bonusreglement handle. Der Bonus werde anhand der durch den bonusberechtigten Mitarbeiter erzielten Nettoerträge, welche sich aus auf den Kläger geschlüsselten Konto- und Depotführungen ergäben, ermittelt. Im Reglement würde klar definiert, welche Nettoerträge massgebend seien, nämlich solche aus Courtagen, Wertschriftenadministration, Zinsgeschäft (Kredite), Vermögensverwaltungsgebühren, Fondsausgabekommissionen und Bestandespflegekommissionen. Es handle sich dabei entgegen der Vorinstanz nicht um Erträge, die aus verschiedenen Arten von Bankgeschäften stammen könnten, sondern es seien allesamt Erträge, die im Zusammenhang mit dem Handel und der Verwahrung von Wertschriften für Privatkunden, also reiner *Private Banking*-Tätigkeit, entstünden und klar nur diesem Bereich zuzuordnen seien. Die Erträge im *Trade Finance* beliefen sich demgegenüber auf Akkreditiv- und Garantie-Kommissionen, also Erträge, die sich in diesem Bonusreglement nirgends wiederfänden (Urk. 104 S. 19 f.). Demgegenüber hält der Kläger im Berufungsverfahren daran fest, dass die auf ihn geschlüsselten Erträge bei der Bonusberechnung in beiden Bereichen zu berücksichtigen seien (Urk. 114 S. 8).

Das Vorbringen der Beklagten bezüglich der in den beiden Tätigkeitsbereichen angeblich spezifisch generierten Erträge ist neu und damit unzulässig (Art. 317 Abs. 1 ZPO); jedenfalls zeigt die Beklagte nicht auf, wo sie dies vor Vorinstanz ausgeführt hätte. Der Kläger hatte schon in der Klagebegründung behauptet, das Bonus-Beteiligungsmodell vom 17. April 2007 habe für beide Tätigkeitsbereiche gegolten und – neben dem Assetvermehrungsbonus – einen Gewinnbeitragsbonus des vom bonusberechtigten Mitarbeiter erzielten Nettoertrages aus Courtagen, Wertschriftenadministrationen, Zinsgeschäften, VVA-Gebühren, Fondsausgabekommissionen und Bestandespflegekommissionen vorgesehen (Urk. 1 S. 10 f.). Die Beklagte hat in diesem Zusammenhang nicht geltend gemacht, diese Erträge würden im Bereich *Trade Finance* gar nicht anfallen. Nachdem der Kläger schon im Jahre 2006 ungeachtet seiner formellen Anstellung Boni in beiden Tätigkeitsbereichen erhalten hatte und das neue Bonusreglement diesbezüglich keine Einschränkung enthielt, durfte er davon ausgehen, dass dies grundsätzlich auch unter dem neuen Reglement galt, dies allerdings unter der Voraussetzung, dass er tatsächlich auf ihn geschlüsselte Nettoerträge aus den einzeln aufgeführten Sparten (Courtagen etc.) generierte (s. dazu unten Ziff. 5 lit. b).

3. a) Die Beklagte ist der Auffassung, dass es sich beim Bonus um eine Gratifikation gehandelt habe. In beiden Arbeitsverträgen sei festgehalten worden, dass der Bonus nicht als Lohnbestandteil gelte und aus einer Zahlung kein Rechtsanspruch für die folgenden Jahre erwachse. Die Ausrichtung der Höhe der Bonuszahlung liege gemäss den Arbeitsverträgen dann im freien Ermessen der Bank, wenn die Zahlung die Bank aus betriebswirtschaftlicher Sicht substanziell schwächen würde. Damit hänge die grundsätzliche Ausrichtung des Bonus einzig vom Willen des Arbeitgebers ab und sei als Gratifikation im Sinne von Art. 322b [recte: 322d] Abs. 1 OR zu qualifizieren. Eine solche liege entgegen der Vorinstanz auch vor, wenn zwar die Berechnung nach festen Kriterien erfolge, die Ausrichtung als solche aber im Ermessen des Arbeitgebers bleibe. Da es sich beim Bonus des Klägers schon aufgrund der Formulierung in den Arbeitsverträgen um eine Gratifikation handle, sei es zulässig, diese mit einer Bedingung zu verbinden. Der Kläger habe selber ausgeführt, dass die Beklagte nur dann zur Auszahlung von Gewinnbeitragsboni verpflichtet gewesen sei, wenn sie durch die

Zahlung aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht substanziell geschwächt würde. Daher bleibe kein Raum für eine Auslegung *contra stipulatorem* (Urk. 104 S. 32 f.).

b) Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres, eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist (Art. 322d Abs. 1 OR, „Gratifikation“). Die 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 (BGE 131 III 615 E. 5.2 S. 620; BGE 129 III 276 E. 2 S. 278). Dies 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 (Bger 4A\_28/2009 vom 26. März 2009 E. 2.3). Ein im Voraus festgesetzter und fest vereinbarter Betrag kann daher keine Gratifikation sein (BGE 136 III 313 E. 2 S. 317; BGE 139 III 155 E. 3.1). Gewährt der Bonus dem Arbeitnehmer einen vertraglichen Anspruch auf einen Anteil am Gewinn oder am Umsatz oder sonst am Geschäftsergebnis, so ist für die Berechnung dieses Ergebnisses massgebend, wie es nach den gesetzlichen Vorschriften und allgemein anerkannten kaufmännischen Grundsätzen festzustellen ist (Art. 322a Abs. 1 OR). Da bezüglich eines solchen objektiv bestimmbaren Bonus ein Ermessensspielraum des Arbeitgebers fehlt, ist nicht von einer Gratifikation, sondern von einem variablen Lohnbestandteil auszugehen (Bger 4A\_115/2007 vom 13. Juli 2007 E. 4.3.4; BGE 139 III 155 E. 3.3). Ob es sich bei einer Gratifikation um eine vollständig freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt oder ob auf deren Ausrichtung ein Anspruch besteht, hängt von den Umständen ab. Die Verpflichtung zur Ausrichtung kann im schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Sie kann aber auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses durch konkludentes Verhalten entstehen, wie beispielsweise durch die regelmässige und vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrages. Betrifft die Einigung nur

den Grundsatz, dass eine Gratifikation auszurichten ist, kann der Arbeitgeber unterschiedliche Beträge je nach der Qualität der Arbeitsleistung, dem Geschäftsgang und weiteren von ihm frei bestimmbareren Kriterien ausrichten (BGE 129 III 276 E. 2; Bger 4C.263/2001 vom 22. Januar 2002 E. 4b; BGE 136 III 313 E. 2).

c) Die Vorinstanz erachtete das Bonusmodell der Beklagten als problematisch. Einerseits sei dem Kläger ein fester Prozentsatz an den Kommissionserträgen zugesagt worden, was die geschuldeten variablen Vergütungen in die Nähe einer Provisionsregelung (Art. 322b OR) rücke. Dies spreche klar für das Vorliegen eines Lohnbestandteils. In Widerspruch dazu habe sich die Beklagte für den Fall einer finanziellen Schieflage, bei drohender substanzieller Schwächung aus betriebswirtschaftlicher Sicht, das Recht vorbehalten, Bonuszahlungen nach freiem Ermessen auszurichten. Zusätzlich werde in der Vereinbarung vom 17. April 2007 ausgeführt, dass ein Bonus nicht als Lohnbestandteil gelte und aus Bonuszahlungen kein Rechtsanspruch für die Folgejahre abgeleitet werden könne. In einer Gesamtbetrachtung müsse sich die Beklagte nach Treu und Glauben entgegenhalten lassen, dass sie dem Kläger feste Anteile an von ihm generierten Einnahmen versprochen habe. Es sei in sich widersprüchlich, zunächst eine Berechnungsformel festzulegen und damit effektiv einen Lohnbestandteil zuzusagen, um dies in einer Zusatzregelung von einem – letztlich diffusen – Ermessen abhängig zu machen, sei es im Allgemeinen ("Bonus gilt nicht als Lohnbestandteil"/"kein Rechtsanspruch für die Folgejahre") oder bei besonderen Verhältnissen (bei drohender substanzieller Schwächung aus betriebswirtschaftlicher Sicht). Die Beklagte müsse sich die dadurch entstandenen Unklarheiten und Widersprüche *contra stipulatorem* entgegenhalten lassen. Die Ermessensausübung müsse sich gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung auf die subjektive Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beziehen (unter Hinweis auf Bger 4A\_28/2009 vom 26. März 2009 E. 2.3 und 4A\_115/2007 vom 13. Juli 2007 E. 4.3.3). Die Vereinbarung eines von jeglichen sachlichen Kriterien losgelösten und damit faktisch willkürlichen Ermessensspielraums vertrage sich weder mit dem allgemeinen obligationenrechtlichen Grundsatz von Treu und Glauben noch mit dem Grundsatz der Entgeltlichkeit von Arbeitsverträgen bzw. der Bedingungsfeindlichkeit von Lohnzahlungen (unter Hinweis auf Streiff/von Kaenel/Rudolph,

Praxiskommentar Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich 2012, Art. 322d N 9). Dies bedeute freilich nicht, dass die Ausrichtung eines variablen Lohnbestandteils vertraglich nicht von verschiedenen Parametern abhängig gemacht werden könne (etwa von Verkaufszahlen und der finanziellen Lage des Unternehmens), solange im Rahmen der Vereinbarung die Risiken der Geschäftstätigkeit nicht auf den Arbeitnehmer überwältzt würden bzw. sich diese [Vereinbarung] mit dem Grundsatz der Entgeltlichkeit des Arbeitsvertrags vertrage. Dies setze einerseits die Vereinbarung eines für die Tätigkeit angemessenen, unbedingt geschuldeten festen Monatslohns voraus. Andererseits müssten – wolle die Regelung nicht in Widersprüche zur Lohnabrede geraten – die betragsmässigen Auswirkungen der einzelnen Parameter auf den Lohnanspruch aus der Abrede selbst klar hervorgehen. Vorliegend beinhalte die Vereinbarung, wonach die Ausrichtung der Höhe der Bonuszahlung im freien Ermessen der Beklagten liegen solle, wenn "die Zahlung die Bank aus betriebswirtschaftlicher Sicht substanziell schwächen würde", sowohl ein relativ unbestimmtes Anknüpfungskriterium (was genau bedeute "substanzielle Schwächung"?) als auch eine mit dem Grundsatz von Treu und Glauben kaum vereinbare Folgeanordnung eines nicht weiter definierten Ermessens. Das "freie Ermessen" beziehe sich nach Sinn und Zweck der Vereinbarung ferner gar nicht auf die Beurteilung der persönlichen Arbeitsleistung des Klägers. Aus diesen Gründen sei auch dem zweiten Vorbehalt der Beklagten nach Treu und Glauben und *contra stipulatorem* wegen innerer, unauflösbarer Widersprüche zur Vereinbarung fixer Prozentanteile an den Kommissionserträgen die Anwendung zu versagen. Eine Reduktion der klägerischen Vergütungsansprüche in Abhängigkeit von der finanziellen Lage der Beklagten falle damit ausser Betracht (Urk. 105 S. 57 f.).

d) Da keine Partei einen wirklichen übereinstimmenden Parteiwillen bezüglich der Frage, ob die vereinbarten Boni Lohn oder (freiwillige) Gratifikation darstellen, behauptet hat, hat die Vorinstanz die Vereinbarungen zu Recht ausgelegt, wobei diese Auslegung nach dem Vertrauensprinzip vorzunehmen war. Die Vorinstanz hat diese Auslegung überzeugend vorgenommen, weshalb vorab auf deren Ausführungen verwiesen werden kann. Zu Recht hat die Vorinstanz das Bonusmodell der Beklagten als widersprüchlich taxiert. Gemäss „Grundgedanken“

(Urk. 3/4 Ziff. 1; Urk. 3/7 Ziff. 1) soll der bonusberechtigte Mitarbeiter direkt an seinem für die Bank erwirtschafteten Erfolg beteiligt, aber gleichfalls unternehmerisch in das Ertrags- und Kostendenken miteinbezogen werden. Ein solches Anreizsystem funktioniert nur, wenn dem Arbeitnehmer verbindlich versprochen wird, dass ihm bei Erreichung der vorgegebenen Ziele eine Belohnung zukommt. Die freiwillige oder vereinbarte Gratifikation als Sondervergütung verfolgt ein anderes Ziel: Sie dient als Anerkennung für erbrachte Leistungen in der Vergangenheit, welche an besonderen Anlässen (Weihnachten, Ende des Geschäftsjahres) gewürdigt werden. Idee der Gratifikation ist die Anerkennung für die in der Vergangenheit erbrachten Leistungen durch die Arbeitgeberin. Aufgrund der Freiwilligkeit und des grossen Ermessens bei der Bemessung kann diese Vergütung keine oder nur eine minimale Anreizfunktion innehaben. Der Arbeitnehmer erhält keine Zusicherung, dass er bei Wiederholung seiner Leistungen erneut eine Gratifikation erhalten wird. Reglemente, welche – wie vorliegend – Boni als Anreizinstrument etablieren, diese Leistungen gleichzeitig jedoch als freiwillig bezeichnen, sind widersprüchlich (Senti, Leistungslohn oder Gratifikation? – Stand der Diskussion und Versuch eines systematischen Ansatzes, ARV 2011 S. 3). Die Formulierung des Ermessens mit „Die Ausrichtung und Höhe der Bonuszahlung liegt dann im freien Ermessen der Bank, wenn die Zahlung die Bank aus betriebswirtschaftlicher Sicht substantiell schwächen würde.“ hat die Beklagte selber als „etwas unglücklich“ bezeichnet. Dieser Satz hätte lediglich den vorhergehenden Satz des Arbeitsvertrages dahingehend verdeutlichen sollen, dass auch die Höhe des Bonus im freien Ermessen der Beklagten sei (Urk. 10 S. 23 f.). Demgegenüber vertrat der Kläger die Auffassung, aus dieser Bestimmung ergebe sich *e contrario*, dass die Beklagte zur Auszahlung von Gewinnbeitragsboni rechtlich verpflichtet gewesen sei, wenn die Zahlung die Bank nicht aus betriebswirtschaftlicher Sicht substantiell schwächen würde (Urk. 1 S. 6; Urk. 17 S. 41). Die Parteien interpretieren die Bonusregelung also unterschiedlich, weshalb die Vorinstanz zulässigerweise die Auslegungsregel *contra stipulatorem* herangezogen hat (vgl. Rudolph, Fokus Arbeitsrecht: Neuere Entwicklungen im Bonusrecht, TREX 2011 S. 93). Die klaren Berechnungsformeln für die Boni machten den Freiwilligkeitsvorbehalt ungültig (Senti, a.a.O., S. 9). Ob es zulässig gewesen wä-

re, den Bonusanspruch vom Erreichen bestimmter betriebswirtschaftlicher Kennzahlen abhängig zu machen (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 322d N 9 S. 354), braucht nicht weiter geprüft zu werden, da der entsprechende Vorbehalt in der Bonusregelung viel zu unbestimmt ist und die Beklagte überdies weder substantiiert hat, was unter einer substantiellen Schwächung aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu verstehen ist, noch dass eine solche vorlag. Dazu genügt es jedenfalls nicht, darauf hinzuweisen, dass die Beklagte in den Jahren 2008 und 2009 jeweils einen Jahresverlust (von Fr. 5'282'338.– bzw. Fr. 37'523'714.–) erlitten habe (Urk. 57 S. 6 f.).

4. a) Die Vorinstanz hat dem Kläger für das Jahr 2006 im Bereich *Private Banking* einen zusätzlichen Bonus von Fr. 57'841.10 zugesprochen, basierend auf Kommissionserträgen von Fr. 2'444'929.– (Urk. 105 S. 33 ff.). Die Höhe der Kommissionserträge blieb im Berufungsverfahren unbestritten. Auf diesen Erträgen schuldet die Beklagte nach Abzug einer Vollkostenallokation von Fr. 500'000.– einen Bonus von 25 % (s. vorn IV/1 lit. c a.E.). Da ein zusätzlicher Bonusanspruch für das Jahr 2006 im Bereich *Trade Finance* entfällt (nachfolgend lit. b), sind die Fr. 500'000.– hier abzuziehen. Der Bonus beträgt Fr. 486'232.25 ( $\{Fr. 2'444'929.– \text{ minus } Fr. 500'000.–\}$  geteilt durch 4); abzüglich Fr. 345'551.– (bereits ausbezahlt; Urk. 3/28) ergäbe dies einen Restanspruch von Fr. 140'681.25. Davon wäre die von der Vorinstanz zur Verrechnung zugelassene Forderung der Beklagten in der Höhe von Fr. 49'575.15 abzuziehen (Urk. 105 S. 102), so dass der Kläger noch Anspruch auf Fr. 91'106.10 hätte. Da der Kläger den von der Vorinstanz zugesprochenen Bonus von Fr. 57'841.10 nicht beanstandet hat (Urk. 114 S. 9 Ziff. 25), bleibt es bei diesem.

b) aa) Bezüglich des Bonusanspruchs 2006 im Bereich *Trade Finance* hat die Vorinstanz dem Kläger den Hauptbeweis auferlegt, dass er vom 16. Februar bis 31. Dezember 2006 auf ihn geschlüsselte Nettokommissionserträge von Fr. 2'170'000.– generiert habe (Urk. 47 Ziff. I/1). Der Kläger habe behauptet, die im Bereich *Trade Finance* erwirtschafteten Nettokommissionserträge hätten gesamthaft als selbstbetreute Assets im Sinne von Ziff. 2.2.1 der Bonusregelung vom 6. Februar 2006 (Urk. 3/4) zu gelten bzw. sämtliche *Trade Finance*-

Aktivitäten seien bankintern auf ihn geschlüsselt gewesen. Von der Beklagten sei lediglich allgemein die Bonusberechtigung für beide Geschäftsbereiche, nicht aber die Schlüsselung der Geschäfte auf einzelne Bankmitarbeiter im Allgemeinen oder die Schlüsselung der *Trade Finance*-Geschäfte auf den Kläger im Einzelnen bestritten worden. Demzufolge sei erstellt, dass die vom Kläger und seinem Team im Bereich *Trade Finance* generierten (und bewiesenen) Nettokommissionserträge diesen auch zum Bezug des Bonus auf selbstbetreute Assets berechtigten (Urk. 105 S. 35 f.).

bb) Die Beklagte macht geltend, im Bereich *Trade Finance* seien nicht die auf den jeweiligen Mitarbeiter geschlüsselten Erträge ermittelt worden, sondern seien die Erträge als Summe der einzelnen Ertragskategorien (z.B. Akkreditive, Garantien) ausgewiesen worden. Daher habe nur eine Beteiligung am (Rein-) Gewinn der gesamten Abteilung vereinbart werden können und der Gewinnbeitragsbonus als Teambonus ausgestaltet werden müssen (Urk. 104 S. 17). Der Wortlaut des Bonusmodells habe eine bankinterne Schlüsselung auf den Kläger nicht zugelassen. Aus dem Bericht des Group Internal Audit (Urk. 3/25) gehe klar hervor, dass es sich bei den Fr. 2'170'000.– nicht um auf den Kläger geschlüsselte Kommissionserträge gehandelt habe, sondern um die Summe der Erträge aus der Geschäftstätigkeit der ganzen Abteilung „Trade Services / Bank Corporates“. Dies hätten auch die Zeugen D. \_\_\_\_\_ und E. \_\_\_\_\_ bestätigt, welche überdies ausgesagt hätten, dabei habe es sich sicherlich nicht um Netto-, sondern Bruttoerträge gehandelt. Der Kläger habe in seiner persönlichen Befragung selbst ausgeführt, nicht die Zahlen im Bericht des Group Internal Audit seien für die Bonusberechnung massgebend, sondern eine von ihm für eine Verwaltungsratssitzung erstellte Präsentation (Urk. 54/75; Urk. 104 S. 22 ff.).

cc) Der Kläger hatte in der Klagebegründung ausgeführt, nach wie vor (d.h. ab 1. Januar 2007) seien sämtliche relevanten Geschäfte/Assets bankintern konsequenterweise als „selbstbetreute Assets“ des Klägers geführt worden, und zwar unabhängig davon, ob sie den Bereich *Trade Finance* oder den Bereich *Private Banking* betroffen hätten (Urk. 1 S. 11). In der Klageantwort hatte die Beklagte dargelegt, dass der Kläger als Teamleiter Akkreditive (Trade Services) seine Ar-

beit bei ihr begonnen habe und das Bonusreglement vom 6. Februar 2006 gegolten habe; dazu zitierte sie die Bestimmung, wie der Gewinnbeitragsbonus als Teambonus ermittelt werde, und führte aus, der Bonusanteil pro Teammitglied werde jährlich vom LC-Teamleiter, CFO und CEO festgelegt (Urk. 10 S. 8, 10 und 23). Die Beklagte hat also nicht explizit bestritten, dass es im Bereich *Trade Finance* auf den Kläger geschlüsselte Assets gab, aber dargelegt, dass ein Teambonus ermittelt und aufgeteilt werde. Daher ist die Aussage der Vorinstanz, die vom Kläger und seinem Team im Bereich *Trade Finance* generierten (und bewiesenen) Nettokommissionserträge hätten den Kläger auch zum Bezug des Bonus auf selbstbetreute Assets berechtigt (Urk. 105 S. 36), nicht korrekt oder zumindest missverständlich. Die vom Team des Klägers generierten Erträge waren nicht automatisch auf den Kläger geschlüsselt; dieser hatte vielmehr zu beweisen, dass bzw. in welchem Umfang dem so war.

Der von beiden Parteien zu diesem Beweisthema angerufene Zeuge D.\_\_\_\_\_, damals CFO bei der Beklagten, sagte aus, es habe zwei verschiedene Modi für die Bonusberechnung gegeben. Der grosse Unterschied sei gewesen, dass sie im *Private Banking* personenbezogen gewesen sei, während es im *Trade Finance* ein Team-Bonus nach dem erwirtschafteten Ertrag, abzüglich entsprechender Kosten, gewesen sei (Urk. 82/1 S. 4). Wenig klar sind die Aussagen des Zeugen zur Frage, ob es eine Schlüsselung im *Trade Finance* gab (Urk. 82/1 S. 8 f. und S. 11):

Frage: „Die Beklagte konnte keine Unterlagen zu Trade Finance hinsichtlich des Klägers liefern, mit dem Hinweis, es sei nicht so viel geschlüsselt gewesen. Existierte für den Bereich Trade Finance generell je ein solcher Berechnungsschlüssel?“ – Antwort: „Ja.“ – Frage: „Wie sah dieser Schlüssel aus, wem wird es zugewiesen?“ – Antwort: „Das kann ich jetzt nicht mehr sagen. Es wurde so berechnet.“ ... Frage: „Ist es richtig, dass Erträge, die im Bereich Trade Finance jeweils für die ganze Abteilung, unabhängig von der personellen Besetzung, aufgelistet wurden?“ – Antwort; „Ja, das ist richtig.“

E.\_\_\_\_\_, damals Leiter Rechnungswesen und Controlling bei der Beklagten, sagte als Zeuge auf den Vorhalt, es sei behauptet worden, im Jahr 2006 habe es Nettokommissionserträge im Bereich *Trade Finance* von 2,17 Mio. gegeben, das

könne durchaus sein (Urk. 82/4 S. 3). Auf die Frage, wie die Schlüsselung im Bereich *Trade Finance* gewesen sei, antwortete er (Urk. 82/4 S. 4):

„Soweit ich mich erinnere war Trade Finance dem Kläger geschlüsselt. Das waren eher weniger grosse Kunden oder Banken. Die waren auf ihn geschlüsselt. Zum Teil gab es auch noch Unterschlüssel, wo jemand es durch eine andere Person betreuen lassen hat. Pro Schlüssel wurde berechnet, wie viel die Erträge sind. Wie die Aufteilung der Bonussumme an sich gewesen ist, weiss ich nicht.“ Und später (Urk. 82/4 S. 8): „Wenn wir nur von Bonus reden, müsste man wissen, wie viel vom Unterschlüssel dem Kläger und wie viel dem anderen zugeteilt werden müsste. Es gibt verschiedene Ansichten. Die Beträge sind auf die einzelnen Kundenberater geschlüsselt, eine andere Sache ist, wie viel der Kläger erwirtschaftet hat. Hier geht es um die Bonusgeschichte, deshalb weiss ich nicht, wie die Abmachung war.“ Auf Vorhalt von Urk. 3/25 bejahte der Zeuge die Frage, ob es sich, wenn überhaupt, um den Ertrag einer ganzen Abteilung handle (Urk. 82/4 S. 11).

Der Zeuge F. \_\_\_\_\_, der im Team des Klägers war und offenbar nach wie vor eine gute Beziehung zu diesem hat, sich dagegen von der Beklagten um seinen Bonus betrogen fühlt, erklärte die Bonusregelung im *Trade Finance Team* und sagte (Urk. 82/3 S. 2 ff.):

Frage: „Sie sagen man habe 25 % von den Nettoerträgen nach Abzug von Kosten zugute. Hatte der Kläger die 25 % zugute?“ – Antwort: „Das Team.“ Frage: „Wer machte die Verteilung innerhalb des Teams?“ – Antwort: „Vorgesehen war, dass das der Kläger hätte machen müssen. De facto wurde dies von Herrn D. \_\_\_\_\_ entschieden.“ ... Frage: „Hat irgendjemand anders ausser dem Kläger in den Jahren 2006 bis 2009 Kunden für den Bereich Trade Finance akquiriert?“ – Antwort: „Das kann ich ganz klar verneinen.“ ... Frage: „Die Beklagte konnte keine Zahlen über Trade Finance im Rahmen der Edition liefern, welche auf den Kläger geschlüsselt waren. Ist das so zu verstehen, dass die ganzen Erträge so oder so dem Kläger, stellvertretend für das Team, zuzuordnen waren?“ – Antwort: „Das ist absolut korrekt. ...“ ... Frage: „Verstehen wir das richtig, dass die Idee war, dass dieser Bonus, wie er auch immer berechnet wird, vertragsmässig dem Kläger zugeordnet war[en] als Vertreter des Teams und dann entschieden werden sollte, durch den Kläger, Herrn D. \_\_\_\_\_ und Herrn G. \_\_\_\_\_, wie die interne Aufteilung im Team sein sollte?“ – Antwort: „Das ist korrekt, dass der Kläger stellvertretend für uns den Bonus verteilt. ...“ – Frage: „Dann würde das eigentlich heissen, wenn der Kläger im Bereich Trade Finance aus dem Prozess etwas herausholt, müssten Sie noch etwas zugute haben.“ –

Antwort: „Theoretisch schon. Ich war im Team. Es wurden immer nur kleine Abschlagszahlungen gemacht, um die Leute ruhig zu stellen.“

Keiner der drei Zeugen hat bestätigt, dass im Bereich *Trade Finance* Erträge, die auf die Akquisitionstätigkeit des Klägers zurückzuführen waren, derart auf ihn geschlüsselt wurden, dass er daraus direkt bonusberechtigt geworden wäre. Aus den Aussagen E. \_\_\_\_\_s geht hervor, dass er zwischen Schlüsselung und Bonusverteilung unterschied. Besonders plausibel hat es F. \_\_\_\_\_ dargestellt: Der Kläger hat für das Team akquiriert, er holte in diesem Sinne den Bonus herein, aber es handelte sich eben um einen Teambonus. Der Kläger hatte darauf einen Teilanspruch, wie auch die übrigen Teammitglieder. Dass Fr. 2,17 Mio. auf den Kläger geschlüsselt waren, ergibt sich auch nicht aus den von ihm zum Beweis angerufenen Urkunden (Urk. 3/8, 3/9, 3/25, 54/75 S. 39 und 54/76; Urk. 59 S. 5). Selbst wenn aufgrund der Akquisitionstätigkeit des Klägers Nettokommissionserträge von Fr. 2'170'000.– erwirtschaftet worden wären (was aber nicht erstellt ist, s. nachfolgend lit. dd), hätte er nicht Anspruch auf einen 25 %-Bonus, wie dies die Vorinstanz angenommen hat.

dd) Der Kläger stützte sich für die von ihm behaupteten Nettokommissionserträge aus seinen *Trade Finance*-Aktivitäten auf den „Bericht Nr. 09/20 – Prüfung des Akkreditivgeschäfts der A'. \_\_\_\_\_ (Schweiz) AG“ von der Abteilung „Group Internal Audit“ der Beklagten (Urk. 1 S. 24; Urk. 3/25). Mit seiner Beweisantretungsschrift reichte er dann allerdings eine Zusammenfassung mit einem kumulierten Ertrag von Fr. 4'810'625.20 ein (Urk. 53 S. 3; Urk. 54/76). Nach durchgeführtem Beweisverfahren schloss die Vorinstanz, einhellig seien alle Zeugen (D. \_\_\_\_\_, G. \_\_\_\_\_, F. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ und H. \_\_\_\_\_) und letztlich auch der Kläger der Meinung, die Zahlen im Bericht Nr. 09/20 müssten eigentlich richtig sein. Zu den Kommissionserträgen zählte die Vorinstanz auch die Zinsmargen aus Forfaiting (nur in den Jahren 2007-2009 relevant) und aus Geldmarktgeschäften. Diese Geldmarktgeschäfte seien offensichtlich untrennbar mit dem Trade Services-Geschäft verbunden. Erst im Rahmen eines entsprechenden Geschäfts seien Gelder hereingekommen, die kurzfristig im Geldmarkt hätten angelegt werden können (Urk. 105 S. 41 f.).

Die Beklagte rügt die vorinstanzliche Beweiswürdigung. Der Kläger selber habe die Zahlen im Bericht Nr. 09/20 nicht als massgeblich erachtet. Die Zeugen D.\_\_\_\_\_ und E.\_\_\_\_\_ hätten den Betrag von Fr. 2'170'000.– als Grundlage für die Bonusberechnung nicht bestätigt (Urk. 104 S. 24 f.). Demgegenüber pflichtet der Kläger den vorinstanzlichen Erwägungen bei. Es sei auf den offiziellen Bericht des Audit abzustellen (Urk. 114 S. 10).

Der Zeuge D.\_\_\_\_\_ erklärte, der Betrag von Fr. 2,17 Mio. könne nicht richtig sein. Hier seien die Zinsmargen aus Geldmarktgeschäften von Fr. 1,52 Mio. eingerechnet. Geldmarktgeschäfte habe nur der CFO auf Risiko und Ertrag der Bank gemacht. Aus den ihm vorliegenden Zahlen sei im *Trade Finance*-Bereich ein Ertrag von Fr. 0,65 Mio. erbracht worden (Urk. 82/1 S. 5). Bei den Erträgen gemäss Urk. 54/75 (S. 39; A'.\_\_\_\_\_ -Präsentation für Verwaltungsratssitzung vom 13. März 2007) habe es sich um Bruttoerträge vor Abzug der Kosten gehandelt (Urk. 82/1 S. 11). G.\_\_\_\_\_, der damalige CEO der Beklagten, sagte, die Zahlen des Audit stimmten sicher. Das heisse aber nicht, dass sie für die Bonusberechnung heranzuziehen seien. Die Abrechnungen für die Boni habe H.\_\_\_\_\_ gemacht. Sie hätten aus der Buchhaltung der Bank die Zahlen herausgenommen und für die Bonusberechnung aufbereitet (Urk. 82/2 S. 4). Gemäss dem Zeugen F.\_\_\_\_\_ handelte es sich bei den Zahlen in Urk. 54/75 S. 39 nur um einen Entwurf. Im Revisionsbericht (Urk. 3/25) seien die Zahlen kleiner. Er enthalte Fr. 666'000.– Akkreditivkommissionen, es seien aber Fr. 959'000.– gewesen. Die Zinsmargen aus Geldmarktgeschäften hätten mit der Abteilung *Trade Finance* zu tun, wenn sie deren Kunden beträfen. Einen Schlüssel dazu habe er nicht. Er müsste das SAP bei der Beklagten dazu auseinandernehmen (Urk. 82/3 S. 5 f.). Der Zeuge E.\_\_\_\_\_ sagte aus, Grundlage für die Bonusberechnung sei die Finanzbuchhaltung gewesen. Es könne durchaus sein, dass es im Jahr 2006 im Bereich *Trade Finance* Nettokommissionserträge von Fr. 2,17 Mio. gegeben habe. Er gehe davon aus, dass die Zahlen in Urk. 3/25 richtig seien. Ob die Zinsmargen aus Geldwertanlagen zu den Nettokommissionserträgen im Bereich *Trade Finance* gehörten, konnte E.\_\_\_\_\_ nicht sagen (Urk. 82/4 S. 2 f.). Der Zeuge H.\_\_\_\_\_ gab an, während einer gewissen Zeit Abrechnungen für Bonussysteme erstellt zu haben. Auf Vorhalt des Auditberichts Urk. 3/25, S. 4, sagte er, diese Zahlen basierten auf einer

Bruttobetachtung und die Zahlen im Bonussystem seien eine Nettobetachtung. Die Zahlen wichen generell voneinander ab. Es könnten noch Kosten, gewisse Verlustpositionen, die schon eingetreten seien, und Sachen, die nicht auf den Mitarbeiter geschlüsselt gewesen seien, da es eine Gesamtbetrachtung der Bank sei, in Abzug kommen. Er gehe davon aus, dass die Zahlen im Auditbericht stimmten (Urk. 82/6 S. 2 ff.).

Aus diesen Zeugenaussagen kann zwar der Schluss gezogen werden, dass die Richtigkeit der Zahlen im Audit-Bericht Nr. 09/20 (Urk. 3/25) von den Zeugen nicht angezweifelt werden. Der Kläger hatte aber den Beweis zu erbringen, dass die für die Bonusberechnung massgebende Ertragssumme netto Fr. 2,17 Mio. beträgt. Gefordert ist der strikte Beweis als Regelbeweismass, d.h. die zu beweisende Tatsache muss mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit feststehen, wobei unbedeutende, unerhebliche Zweifel vorhanden sein dürfen (Leu, DIKE-Komm-ZPO, Art. 157 N 49; Hasenböhler, in: Sutter-Somm et al., Komm. ZPO, Art. 157 N 22; Brönnimann, BK ZPO, Art. 157 N 40; BSK ZGB I-Lardelli, Art. 8 N 17; Frank/Sträuli/Messmer, Kommentar zur zürcherischen Zivilprozessordnung, 3. A., Zürich 1997, § 148 N 3). Diesen Beweis hat der Kläger nicht erbracht: Unklar ist geblieben, ob von den Fr. 2,17 Mio. noch Abzüge vorgenommen werden müssten, es sich dabei also nicht um den Nettoertrag handelte. Bezüglich der Zinsmargen aus Geldwertanlagen äusserte sich einzig der Zeuge F. \_\_\_\_\_ vage dahingehend, dass diese den bonusberechtigten Erträgen im *Trade Finance*-Bereich zuzurechnen seien, wobei F. \_\_\_\_\_ ein Teammitglied des Klägers war und seine Aussage daher mit Vorsicht zu würdigen ist. Die Aussagen des Klägers in seiner persönlichen Befragung (Prot. I S. 39 ff.), welche er zu seinen eigenen Gunsten machte, bilden nach der vorliegend noch massgebenden zürcherischen Zivilprozessordnung keinen Beweis (§ 149 Abs. 3 ZPO/ZH). Die vom Kläger zum Beweisthema angerufenen Urkunden (Urk. 3/8, 3/9, 3/25, 54/75 S. 39 und 54/76; Urk. 59 S. 5) beantworten die Frage nach dem Stellenwert der in Urk. 3/25 aufgeführten Fr. 2,17 Mio. nicht.

ee) Die Beklagte schuldet somit dem Kläger für das Jahr 2006 im Bereich *Trade Finance* keinen zusätzlichen Bonus.

5. a) Die Vorinstanz hat dem Kläger auch für die Jahre 2007, 2008 und 1. Halbjahr 2009 gestützt auf die gleichen Beweismittel und Überlegungen wie für das Jahr 2006 einen Gewinnbeitragsbonus im Bereich *Trade Finance* zugesprochen (Urk. 105 S. 44 ff.). Dabei stützte sie sich nun auf das am 17. April 2007 vereinbarte Bonusmodell (Urk. 105 S. 46; Urk. 3/7).

Die Beklagte macht geltend, dieses Bonusmodell gelte für das *Private Banking* und sei auf den Bereich *Trade Finance* nicht anwendbar. Der Kläger sei in diesem Bereich nicht bonusberechtigter gewesen. Wenn das Gericht diese Auffassung nicht teile, sei das Bonusmodell von 2006 (Urk. 3/4 Ziff. 2.2) anzuwenden (Urk. 104 S. 27, 28 und 29 f.).

Der Kläger ist demgegenüber der Ansicht, dass die Vorinstanz ihm zu Recht gestützt auf die Ertragszahlen im Audit-Bericht vom 5. Oktober 2009 (Urk. 3/25) und das Bonusmodell vom 17. April 2007 einen Gewinnbeitragsbonus im *Trade Finance*-Bereich zugesprochen hat (Urk. 114 S. 12).

b) Mit der Vertragsänderung vom 17. April 2007 wurde die bisher geltende Bonusregelung gemäss Anhang 1 zum Anstellungsvertrag vom 6. Februar 2006 ersetzt (Urk. 3/7 S. 1: „... ändern wir Ihren derzeit gültigen Arbeitsvertrag rückwirkend per 1. Januar 2007 wie folgt ab: Bonusregelung: ... Die anderen Vertragspunkte bleiben unverändert.“). Es besteht daher kein Raum, das bisherige Bonusmodell weiter anzuwenden. Gemäss neuer Bonusregelung stand dem Kläger ein Gewinnbeitragsbonus von 25 % auf der Basis der von ihm erzielten Nettoerträge aus Courtagen, Wertschriftenadministrationen, Zinsgeschäften (Kredite), VVA-Gebühren, Fondsausgabekommissionen und Bestandespflegekommissionen zu. Wie vorangehend unter Ziff. IV/4 lit. b ausgeführt, hat der Kläger den Beweis nicht erbracht, dass die Erträge gemäss Audit-Bericht Nr. 09/20 (ungeschmälert) auf ihn geschlüsselt waren. Hinzu kommt, dass Akkreditiv- und Garantiekommissionen sowie die Zinsmargen aus Forfaiting und Geldmarktgeschäften (Urk. 3/25 S. 4) in der Auflistung der bonusberechtigten Nettoerträge nicht enthalten sind. Daher hat der Kläger keinen Anspruch auf Gewinnbeitragsboni im Bereich *Trade Finance* für die Jahre 2007 bis Mitte 2009. Aus den zum Jahr 2006

dargelegten Gründen hätte er auch keinen solchen Anspruch gestützt auf die bisherige Bonusregelung gehabt. Dass der Kläger gemäss vorinstanzlichem Urteil für das zweite Halbjahr 2009 keinen Bonusanspruch im Bereich *Trade Finance* hat (Urk. 105 S. 53 ff.), blieb im Berufungsverfahren unangefochten.

6. a) Für das Jahr 2008 hat die Vorinstanz festgehalten, dass die Beklagte im Bereich *Private Banking* richtigerweise von Erträgen in der Höhe von Fr. 73'499.96 ausgegangen sei (Urk. 105 S. 51). Der Kläger hält im Berufungsverfahren nicht daran fest, dass er Fr. 490'000.– generiert habe (Urk. 114 S. 13). Er hat für dieses Jahr einen Bonus von Fr. 80'000.– erhalten. Für den Bereich *Trade Finance* hat er keinen Bonus zugute. Daher deckt der erhaltene Bonus den Bonusanspruch aus dem *Private Banking* mehr als ab.

b) Für das Jahr 2009 hatte die Beklagte einen Gewinnbeitrag des Klägers in der Höhe von Fr. 393'595.07 im Bereich *Private Banking* anerkannt. Nach Abzug der Vollkosten-Allokation von Fr. 500'000.– verweigerte die Beklagte dem Kläger einen Gewinnbeitragsbonus (Urk. 10 S. 14). Gemäss Vorinstanz konnte der Kläger den Beweis nicht erbringen, dass er Kommissionserträge von Fr. 817'000.– generiert hatte, was im Berufungsverfahren ungerügt blieb. Die Vorinstanz ging daher von Erträgen in der Höhe von Fr. 393'595.07 bzw. – wohl aufgrund eines Versehens – von Fr. 333'595.07 aus und bezifferte den Bonusanspruch des Klägers auf Fr. 83'398.75 (25 %). Die Fr. 500'000.– Vollkosten-Allokation zog sie bei den Erträgen im *Trade Finance*-Bereich ab (Urk. 105 S. 55). Wie gesehen hat der Kläger auch für das Jahr 2009 keinen Bonusanspruch für den Bereich *Trade Finance*. Die Beklagte macht zutreffend geltend, dass die Vollkosten-Allokation bei den Erträgen aus dem *Private Banking* in Abzug zu bringen ist, so dass kein bonusberechtigter Nettokommissionsertrag bleibt. Für das Jahr 2009 schuldet die Beklagte daher keinen Bonus.

7. Zusammengefasst schuldet die Beklagte dem Kläger einzig noch Fr. 57'841.10 als zusätzlichen Bonus für das Jahr 2006 aus dem *Private Banking*. Dieser Betrag ist mit 5 % seit 31. März 2007 zu verzinsen; die Beklagte hat den von der Vorinstanz gewährten Verzugszins nicht beanstandet (Urk. 105 S. 103).

Im Übrigen ist die Klage abzuweisen, soweit der vorinstanzliche Entscheid nicht in Rechtskraft erwachsen ist.

## V.

Die Kosten- und Entschädigungsfolgen sind für beide Instanzen nach Ob- und Unterliegen zu regeln. Die Vorinstanz veranschlagte den Streitwert unangefochten auf Fr. 2'384'681.– (Urk. 105 S. 105). Der Kläger obsiegt mit Fr. 10'159.35, Fr. 57'841.10 und Fr. 15'000.– (Ausstellung Arbeitszeugnis), insgesamt also gerundet Fr. 83'000.–. Dies entspricht 3,48 %. Die Höhe der erstinstanzlichen Gerichtsgebühr (Fr. 75'000.–) zuzüglich Zeugenentschädigungen (Fr. 150.–) sowie der (vollen) Parteientschädigung (Fr. 90'500.–) wurde im Berufungsverfahren nicht beanstandet, weshalb von diesen Zahlen auszugehen ist. Der Kläger schuldet der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von (gerundet) Fr. 84'200.–.

Im Berufungsverfahren betrug der Streitwert noch Fr. 1'727'824.70. Die Entscheidgebühr ist auf Fr. 38'000.– festzusetzen, die volle Parteientschädigung auf Fr. 20'000.–. Der Kläger obsiegt mit Fr. 57'841.10 oder 3,35 %. Er hat der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 18'660.– zu bezahlen.

### **Es wird beschlossen:**

1. Es wird vorgemerkt, dass das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 23. Juni 2015 in folgendem Umfang am 26. Oktober 2015 rechtskräftig geworden ist:
  - Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger Fr. 10'159.35 nebst 5 % Zins seit 1. Februar 2010 zu bezahlen

- Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger ein vollständiges Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen
  - Klageabweisung im Fr. 1'737'984.– übersteigenden Betrag nebst 5 % Zins auf Fr. 170'554.05 seit 31. März 2007, 5 % Zins auf Fr. 30'375.– seit 31. März 2008, 5 % Zins auf Fr. 185'777.80 seit 31. März 2009, 5 % Zins auf Fr. 244'399.40 seit 31. März 2010 und 5 % Zins auf Fr. 590.65 seit 1. Februar 2010
  - Abweisung des Rechtsbegehrens Ziff. 3.
2. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Erkenntnis.

**Es wird erkannt:**

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 57'841.10 nebst 5 % Zins seit 31. März 2007 zu bezahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen, soweit der erstinstanzliche Entscheid nicht in Rechtskraft erwachsen ist.
3. Die Gerichtskosten für das erstinstanzliche Verfahren werden auf Fr. 75'150.– festgesetzt.
4. Die Gerichtskosten des erstinstanzlichen Verfahrens werden zu 96,52 % dem Kläger und zu 3,48 % der Beklagten auferlegt. Die geleisteten Beweis-kostenvorschüsse werden mit diesen Kosten verrechnet.
5. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 38'000.– festgesetzt.
6. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden zu 96,65 % dem Kläger und zu 3,35 % der Beklagten auferlegt und aus deren Kostenvorschuss bezogen. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten den geleisteten Vorschuss im Umfang von Fr. 36'727.– zu ersetzen.

7. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für beide Verfahren eine Partei-entschädigung von Fr. 102'860.– zu bezahlen.
8. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

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

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

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

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 1'727'824.70.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 11. April 2016

Obergericht des Kantons Zürich  
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. J. Freiburghaus

versandt am:  
se