

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA190041-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. D. Scherrer, Vorsitzende, Oberrichterin
Dr. S. Janssen und Oberrichterin lic. iur. Chr. von Moos Würgler
sowie Gerichtsschreiberin MLaw S. Meisel

Urteil vom 16. Dezember 2020

in Sachen

A. _____,

Kläger und Berufungskläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X. _____

gegen

B. _____ **AG,**

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Y. _____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Bülach vom 14. Oktober 2019 (AN180008-C)

Rechtsbegehren:

(Urk. 2)

- "1. Die Beklagte sei zur Zahlung von CHF 248'738.35 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 1. Juni 2017 an den Kläger zu verurteilen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge."

Urteil des Arbeitsgerichts Bülach vom 14. Oktober 2019:

(Urk. 31 S. 20 f. = Urk. 35 S. 20 f.)

- "1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 10'000.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten werden dem Kläger auferlegt und mit dessen geleistetem Kostenvorschuss verrechnet. Der Restbetrag von Fr. 4'700.– wird dem Kläger zurückerstattet.
4. Der Kläger wird verpflichtet, der beklagten Partei eine Parteient-schädigung von Fr. 11'500.– (keine Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
5. [Schriftliche Mitteilung]
6. [Rechtsmittel: Berufung; Frist: 30 Tage]"

Berufungsanträge:

des Klägers und Berufungsklägers (Urk. 34 S. 2):

- "1. Es sei das Urteil des Bezirksgerichts Bülach (Arbeitsgericht) vom 14. Oktober 2019 in Gutheissung der Berufung aufzuheben.
2. Es sei die Berufungsbeklagte zur Zahlung von CHF 248'738.35 zuzüglich Zins zu 5% seit dem 1. Juni 2017 an den Berufungsklä-ger zu verpflichten.
3. Eventuell sei die Angelegenheit zur Neuurteilung an die Vor- instanz zurückzuweisen.
4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge beider Instanzen zu Lasten der Berufungsbeklagten."

der Beklagten und Berufungsbeklagten (Urk. 41 S. 3):

- "1. Es sei auf die Berufung nicht einzutreten.
2. Eventualiter sei die Berufung vollumfänglich abzuweisen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzgl. MWSt.) zu Lasten des Berufungsklägers."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Am 29. Mai 2018 gingen bei der Vorinstanz die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes C._____ vom 28. März 2018 sowie die vom 28. Mai 2018 datierende Klageschrift des Klägers und Berufungsklägers (nachfolgend: Kläger) mit vorgenanntem Rechtsbegehren ein (Urk. 1 und 2). Der weitere Verfahrensverlauf vor Vorinstanz kann dem angefochtenen Urteil entnommen werden (Urk. 31 S. 2 = Urk. 35 S. 2). Das das erstinstanzliche Verfahren abschliessende Urteil der Vorinstanz datiert vom 14. Oktober 2019 (Urk. 35).
2. Mit Eingabe vom 19. November 2019 (gleichentags der Post übergeben, eingegangen am 20. November 2019) erhob der Kläger fristgerecht Berufung gegen das vorinstanzliche Urteil und stellte die eingangs aufgeführten Anträge (Urk. 34). Mit Verfügung vom 22. November 2019 wurde dem Kläger Frist angesetzt, um für die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens einen Vorschuss von Fr. 14'700.– zu leisten (Urk. 38). Dieser Vorschuss ging innert Frist bei der Obergerichtskasse ein (Urk. 39). Mit Verfügung vom 10. Dezember 2019 wurde der Beklagten und Berufungsbeklagten (nachfolgend: Beklagte) Frist angesetzt, um die Berufung zu beantworten (Urk. 40). Die rechtzeitig erstattete Berufungsantwort datiert vom 27. Januar 2020 (Urk. 41). Sie wurde dem Kläger mit Verfügung vom 14. Oktober 2020 samt Beilage (Urk. 42/1) zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 43). Mit Eingabe vom 30. Oktober 2020 übte der Kläger das Replikrecht aus (Urk. 47). Diese Eingabe sowie die Beilage Urk. 48/4 wurden der Beklagten zur Kenntnis gebracht (Urk. 47 und Urk. 48/4). Mit Eingabe vom 17. November 2020

nahm die Beklagte dazu Stellung (Urk. 50). Diese Eingabe wurde dem Kläger zur Kenntnis gebracht (Urk. 50). Weitere Eingaben erfolgten nicht.

3. Das Verfahren ist spruchreif.

II. Prozessuales

1. Die Berufung hemmt die Rechtskraft des angefochtenen Entscheides im Umfang der Anträge (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Die Berufung der Beklagten richtet sich gegen das gesamte vorinstanzliche Urteil (Urk. 34 S. 2). Das erstinstanzliche Urteil ist daher in keinem Punkt in Rechtskraft erwachsen.

2.1. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über eine umfassende Überprüfungsbefugnis über die Streitsache, d.h. über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A_184/2013 vom 26. April 2013, E. 3.1). In der schriftlichen Berufungsbeurteilung (Art. 311 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist bzw. an einem der genannten Mängel leidet (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A_164/2019 vom 20. Mai 2020, E. 5.2.3; BGer 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015, E. 2.1). Dies setzt (im Sinne einer von Amtes wegen zu prüfenden Eintretensvoraussetzung) voraus, dass der Berufungskläger im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anfechtet, sich mit diesen argumentativ auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden bzw. aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht (vgl. BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015, E. 2.1; BGer 5A_247/2013 vom 15. Oktober 2013, E. 3.2). Das vorinstanzliche Verfahren wird nicht einfach fortgeführt oder gar wiederholt, sondern der Entscheid des Erstgerichts aufgrund von erhobenen Beanstandungen überprüft. Was nicht oder nicht in einer den gesetzlichen Be-

gründungsanforderungen genügender Weise beanstandet wird, braucht die Rechtsmittelinstanz – zumindest, solange ein Mangel nicht geradezu offensichtlich ist – nicht zu überprüfen (BGE 144 III 394 E. 4.1.4). Insofern erfährt der Grundsatz "iura novit curia" (Art. 57 ZPO) im Berufungsverfahren eine Relativierung (BK ZPO I-Hurni, Art. 57 N 21 und N 39 ff.; Glasl, DIKE-Komm-ZPO, Art. 57 N 22). Dessen ungeachtet ist die Berufungsinstanz bei der Rechtsanwendung weder an die Argumente der Parteien noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden (sog. Motivsubstitution; BGE 144 III 394 E. 4.1.4 m.w.H.; ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 318 N 21; Seiler, Die Berufung nach ZPO, 2013, N 1507). Die dargelegten Anforderungen an die Berufungsbegründung gelten sinngemäss auch für die Berufungsantwort (BGer 4A_580/2015 vom 11. April 2016, E. 2.2, nicht publiziert in BGE 142 III 271).

2.2. Im Berufungsverfahren sind neue Tatsachen und Beweismittel – resp. über den insoweit zu engen Wortlaut hinaus neue Tatsachenbehauptungen, neue Bestreitungen von Tatsachenbehauptungen, neue Einreden (rechtlicher Art) und neue Beweismittel (ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 317 N 31) – nach Art. 317 Abs. 1 ZPO nur noch zulässig resp. zu berücksichtigen, wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber für das Berufungsverfahren ein Novenrecht statuiert, das nur unter restriktiven Voraussetzungen ausnahmsweise Noven zulässt. Der ZPO liegt die Idee zugrunde, dass alle Tatsachen und Beweismittel in erster Instanz vorzubringen sind und der Prozess vor dem erstinstanzlichen Gericht grundsätzlich abschliessend zu führen ist. Das Berufungsverfahren dient nicht der Vervollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen (BGer 4A_619/2015 vom 25. Mai 2016, E. 2.2.2 m.w.H.). Jede Partei, welche neue Tatsachen geltend macht oder neue Beweismittel benennt, hat zunächst zu behaupten und zu beweisen, dass dies ohne Verzug geschieht. Will eine Partei unechte Noven geltend machen, trägt sie zudem die Beweislast für die Zulässigkeit der Noven. Sie muss zusätzlich Behauptungen aufstellen und Beweise benennen, aus denen sich

ergibt, dass sie umsichtig und sorgfältig gehandelt hat, die neu vorgebrachten Tatsachen und Behauptungen oder Beweismittel aber dennoch nicht bereits früher vorbringen konnte. Der anderen Partei steht der Gegenbeweis offen (vgl. zum Ganzen auch BGer 5A_330/2013 vom 24. September 2013, E. 3.5.1 m.w.H.). Eine Ausnahme von den dargelegten Grundsätzen besteht insoweit, als erst der Entscheid der Vorinstanz Anlass dazu gibt, Noven vorzubringen (BGE 139 III 466 E. 3.4). Werden Tatsachenbehauptungen oder Beweisangebote im Berufungsverfahren bloss erneuert, ist unter Hinweis auf konkrete Aktenstellen aufzuzeigen, dass und wo sie bereits vor Vorinstanz eingebracht wurden; andernfalls gelten sie als neu.

2.3. Soweit der Kläger in seiner Berufungsschrift Ausführungen zum Sachverhalt macht, ohne dabei Bezug zu nehmen auf das vorinstanzliche Urteil resp. ohne Angaben dazu zu machen, dass bzw. wo vor Vorinstanz entsprechende Behauptungen aufgestellt wurden, und ohne die Zulässigkeit von Noven darzutun (vgl. insb. Urk. 34 Ziff. 4 und Ziff. 18 f.), ist dies nach dem Dargelegten unbeachtlich. Daran ändert nichts, dass die Vorinstanz auf Ausführungen zum Sachverhalt, die er im erstinstanzlichen Verfahren gemacht hatte, teilweise nicht einging, weil sie den von ihm geltend gemachten Anspruch als solchen verneinte. Fällt die Berufungsinstanz eine neue Entscheidung und hat sie dabei über Punkte zu befinden, die von der Vorinstanz nicht abgehandelt wurden, hat sie sich dafür vorbehaltlich Art. 317 Abs. 1 ZPO an die tatsächlichen Vorbringen der Parteien vor Vorinstanz zu halten – auch insoweit ist es den Parteien verwehrt, ihre Argumentation vor Vorinstanz im Berufungsverfahren nach Belieben zu ergänzen oder zu verändern. Das Gleiche gilt für die Ausführungen der Beklagten zum Sachverhalt in der Berufungsantwortsschrift, soweit die obigen Vorgaben nicht erfüllt sind (vgl. insb. Urk. 41 Rz. 18-23 und Rz. 40-55). Soweit der Kläger in seiner Eingabe vom 30. Oktober 2020 (Urk. 47) in Ausübung seines Replikrechts neue Behauptungen aufstellt resp. bisherige Behauptungen korrigiert, ist darauf hinzuweisen, dass das Replikrecht nicht dazu dient, die bisherige Kritik zu vervollständigen oder gar neue vorzutragen (BGE 142 III 413 E. 2.2.4 m.w.H.), und demnach ebenfalls nicht dazu, frühere Behauptungen durch neue zu ersetzen (vgl. dazu nachfolgend Erw. III./4.7.2.).

3. Wie sich aus den nachfolgenden Ausführungen ergeben wird, wurde die Berufung des Klägers entgegen der Ansicht der Beklagten (Urk. 41 Rz. 5 ff.) in relevanten Punkten rechtsgenügend begründet, weshalb darauf einzutreten ist.

4. Die Vorinstanz gelangte zutreffend zum Schluss, dass sie für die Behandlung der Klage örtlich und sachlich zuständig war und dass auf die vorliegende Streitigkeit schweizerisches Recht anwendbar ist (Urk. 35 S. 3 f.).

5. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-33). Auf die Parteivorbringen ist nur insoweit einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung notwendig ist.

III. Materielles

1.1. Gemäss insoweit unbestritten gebliebener Sachverhaltserstellung der Vorinstanz (Urk. 35 S. 4 f.) arbeitete der Kläger vom 1. September 2002 bis 31. März 2003 bei der D. _____ AG, vom 1. April 2003 bis 30. September 2005 bei der D. _____ Deutschland GmbH und vom 1. Oktober 2005 bis 30. April 2008 bei der D. _____ AG. Die D. _____ AG wurde durch die E. _____ GmbH übernommen. Ab dem 1. Mai 2008 und bis zum 31. Mai 2017 war der Kläger bei der E. _____ GmbH angestellt, welche von der Beklagten übernommen wurde. Im Rahmen des Arbeitsplatzwechsels des Klägers von Konstanz in die Schweiz wurde dem Kläger ein "side letter" (datierend vom 3. März 2008, Urk. 4/8) ausgestellt. Gemäss § 8 Ziffer 3 des Arbeitsvertrags war eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur schriftlich möglich (Urk. 4/6). Der Kläger erkrankte im Jahr 2011 an Krebs, blieb aber weiterhin bei der Beklagten angestellt. Die Beklagte beendete das Arbeitsverhältnis mit Kündigungsschreiben vom 15. November 2016 auf den 31. Mai 2017 (Urk. 4/7).

1.2. Die Erkrankung des Klägers manifestierte sich am 25. Mai 2011. In der Folge erhielt er von der Beklagten während 7 Monaten die volle Lohnzahlung, obwohl die vertragliche Lohnfortzahlung nur 14 Wochen betragen hätte. Ferner erhielt der Kläger im April 2012 einen vollen Bonus in Höhe von Fr. 35'649.50. Im Anschluss wurden dem Kläger während 18 Monaten Taggelder von der Kranken-

taggeldversicherung ausbezahlt, die allein von der Beklagten finanziert worden war. Zudem zahlte die Beklagte dem Kläger im Juli 2013 einen freiwilligen Bonus in Höhe von Fr. 26'907.75 zur Abfederung des Ausbleibens der Versicherungszahlungen aus. Überdies leistete die Beklagte 60 % der Beiträge an die Pensionskasse (Urk. 34 S. 5).

1.3. Ab Juli 2013 erhielt der Kläger eine 100%-IV-Rente, was indes die Beklagte in jenem Zeitpunkt nicht wusste. Seine Arbeitsleistung konnte er nicht mehr erbringen (Urk. 34 S. 5).

1.4. Hinsichtlich der streitgegenständlichen Abgangsentschädigung sind die Bemessungsgrundlagen insoweit unumstritten als beide Parteien davon ausgehen, dass im Falle des Bestehens eines entsprechenden Anspruchs eine Multiplikation von 1/12 des Jahreseinkommens mit der Anzahl Dienstjahre zu erfolgen hätte (vgl. Urk. 34 S. 5 m.H.).

2.1. Bei der Auseinandersetzung der Parteien geht es um die Frage, ob dem Kläger aufgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte eine Abgangsentschädigung zusteht oder nicht und wenn ja, in welcher Höhe.

2.2. Der Kläger bejaht einen Anspruch auf Abgangsentschädigung und verlangt von der Beklagten eine solche in Höhe von Fr. 248'738.35. Er stützt sich dabei auf den bereits erwähnten "side letter" vom 3. März 2008. Für die Berechnung der Entschädigungshöhe geht er von seinem Einkommen im Jahr 2011 aus, das Fr. 203'467.– bzw. Fr. 16'955.58 im Monat betragen habe. Er sei 14 Jahre und 8 Monate (= 14,67 Jahre) bei der Beklagten resp. ihren Rechtsvorgängerinnen angestellt gewesen (Urk. 2 Ziff. 5 ff.; Urk. 17 Ziff. 5 ff.). Durch Multiplikation des erwähnten Monatseinkommens mit der vom Kläger behaupteten Anzahl Dienstjahre kommt man auf die eingeklagte Summe. Die Beklagte bestreitet die eingeklagte Forderung (Urk. 12 Rz. 4; Urk. 22 Rz. 2).

3.1. Die Vorinstanz wies die Klage des Klägers vollumfänglich ab. Sie ging davon aus, dass der "side letter" trotz fehlender Unterschrift des Klägers als gültige Ergänzung zum ebenfalls vom 3. März 2008 datierenden Arbeitsvertrag zu qualifizieren sei. Sodann erwog sie, vertragliche Abgangsentschädigungen seien

grundsätzlich zulässig und könnten unabhängig von der gesetzlichen Regelung in Art. 339b OR vereinbart werden. Die Auszahlung könne an Bedingungen gebunden werden. Es handle sich um eine vertragliche Vereinbarung im Hinblick auf eine Kündigung durch die Arbeitgeberin im Zusammenhang mit besonderen Vorkommnissen (z.B. Wechsel im Verwaltungsrat oder Aktionariat), die eine konkret bestimmte Entschädigungszahlung auslöse (Urk. 35 S. 9).

3.2. In ihren Rechtsschriften hätten die Parteien voneinander abweichende subjektive Verständnisse der umstrittenen Vertragsbestimmung behauptet. Gemäss Art. 8 ZGB habe, wo es das Gesetz nicht anders bestimme, jene Partei das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableite. Wer einen Anspruch geltend mache, habe demnach die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen. Der Kläger hätte somit den tatsächlichen Willen der Parteien zu beweisen, während der Beklagten der Gegenbeweis zustünde. Als Beweis werde neben dem "side letter" auf Seiten des Klägers bloss die Parteibefragung und auf Seiten der Beklagten eine Zeugenaussage offeriert, was mit grösster Wahrscheinlichkeit nicht zum Nachweis eines übereinstimmenden subjektiven Willens genügen werde. In antizipierter Beweiswürdigung sei deshalb davon auszugehen, dass sich eine tatsächliche Willensübereinstimmung der Parteien von keiner Seite nachweisen lasse. Folglich könne auf eine Partei- und Zeugenbefragung verzichtet werden. Ohnehin fehlten aber substantiierte und zum Beweis verstellbare Behauptungen der Parteien zum subjektiven Verständnis der Gegenpartei. Seien Tatsachen wie hier nicht (rechtsgenügend) behauptet, müsse das Gericht in Anwendung von Art. 8 ZGB davon ausgehen, dass diese Tatsachen sich nicht verwirklicht hätten. Der mutmassliche Parteiwillen müsse somit durch objektive Auslegung nach Vertrauensprinzip ermittelt werden. In diesem Rahmen sei einleitend festzuhalten, dass der "side letter" vom 3. März 2008 von der Beklagten abgefasst worden sei. Nach der Unklarheitenregel sei deshalb im Zweifelsfall jene Auslegungsvariante zu bevorzugen, welche den Kläger begünstige (Urk. 35 S. 11 f.).

3.3. Nach Ansicht der Beklagten sei der "side letter" als Anreiz für Arbeitnehmende gedacht gewesen, die aus den skandinavischen Ländern und Deutschland in die Schweiz übersiedeln sollten. Der "side letter" enthalte daher auch weitere

Regelungen, die im Zusammenhang mit einem Umzug in die Schweiz relevant seien. Er habe den Mitarbeitern als Absicherung für den Fall dienen sollen, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die nicht beim Arbeitnehmer lägen, beendet werden müsste. Eine Abgangsentschädigung gemäss "side letter" sei nicht für Fälle gedacht gewesen, bei denen das Risiko des Stellen- und Einkommensverlusts (z.B. wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit) auf andere Weise abgedeckt gewesen sei (Urk. 35 S. 12 f.).

3.4. Der Kläger stelle sich auf den Standpunkt, dass mit der Abgangsentschädigung gemäss "side letter" ein Anreiz für Arbeitnehmende zum Verbleib bei der E.____-Gruppe habe geschaffen werden sollen. Die vertraglich vereinbarte Abgangsentschädigung sei als Honorierung für Unternehmenstreue und im Zusammenhang mit einer grundsätzlichen Steigerung der Unternehmensattraktivität zu sehen. Die Beklagte anerkenne, dass das Risiko des "Abspringens" von Mitarbeitern durch die Regelung im "side letter" minimiert resp. dass dadurch ein Anreiz zum Verbleib bei der Beklagten geschaffen worden sei (Urk. 35 S. 13).

3.5. Der "side letter" trage – so die Vorinstanz – die Überschrift "your transfer to the new corporate headquarter in Zürich". Nur schon daraus werde klar, dass er im Zusammenhang mit dem Umzug des Klägers in die Schweiz aufgesetzt worden sei. Er verspreche auch weitere Leistungen der Beklagten im Zusammenhang mit einem Umzug in die Schweiz und biete unter anderem einen professionellen Umzugsservice ("professional relocation services"), Hilfe bei Arbeits- und Niederlassungsbewilligungen ("support concerning necessary visa, work permits") und sogar Steuerberatung ("tax advice") an. Dies werde vom Kläger auch nicht in Abrede gestellt, habe er doch ausgeführt, dass ihm im Rahmen seines Arbeitsplatzwechsels eine Abgangsentschädigung zugesichert worden sei. Hintergrund des "side letter" sei deshalb zweifelsohne auch der Umzug des Klägers (und anderer Arbeitnehmer) aus dem Ausland in die Schweiz gewesen (Urk. 35 S. 13). Entgegen der Ansicht der Beklagten lasse sich aus dem Hintergrund des "side letter" nicht schliessen, dass die Abgangsentschädigung nur als Absicherung für den Fall habe dienen sollen, dass das Arbeitsverhältnis aus nicht beim Arbeitnehmer liegenden Gründen beendet würde. Folge man dieser Argumentation, wäre der Anwendungsbereich der Abgangsentschädigung klein. Es käme praktisch

nur noch eine Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund von wirtschaftlichen oder technischen Entwicklungen in Betracht. Es mache jedoch wenig Sinn, wenn der Arbeitgeber in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine Abgangsentschädigung entrichten müsse, nicht aber, wenn er das Arbeitsverhältnis aus Gründen beende, welche in der Person des Arbeitnehmers lägen (Urk. 35 S. 13 f.). Sodann sei der von der Beklagten ins Feld geführte Einwand, wonach der stärkere Kündigungsschutz im Ausland bei einem Umzug weggefallen sei und daher die Abgangsentschädigung als Absicherung habe dienen sollen, nicht plausibel. Im deutschen Recht brauche ein Arbeitgeber gemäss Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht nur für eine ausserordentliche, sondern auch für eine ordentliche Kündigung einen vernünftigen Grund, damit die Kündigung wirksam sei. § 1 Abs. 2 KSchG sehe für eine Kündigung drei Gründe vor: betriebsbedingte, verhaltensbedingte und personenbedingte. Die Beklagte vertrete die Ansicht, dass eine Abgangsentschädigung gemäss "side letter" nur bei einer betriebsbedingten Kündigung und nicht bei einer Kündigung wegen verhaltensbedingter oder personenbedingter Gründe geschuldet sei. Wenn der Wegfall des stärkeren Kündigungsschutzes beim Umzug in die Schweiz Grund für die Vereinbarung der Abgangsentschädigung gewesen sei, sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Abgangsentschädigung bei der Mehrheit der Kündigungsgründe nicht geschuldet sein sollte. In diesem Zusammenhang sei weiter nicht nachvollziehbar, warum im "side letter" keine Ausnahmen geregelt worden seien, wenn die Abgangsentschädigung bei zahlreichen Kündigungsgründen entfallen sollte (Urk. 35 S. 14). Wenn die Beklagte weiter ausführe, dass das Risiko eines Stellenverlusts durch arbeitgeberseitige Kündigung finanziell habe abgegolten werden sollen und die Leistungen aus dem "side letter" weitaus besser seien als die Leistungen der Arbeitslosenkasse, müsse sie sich entgegenhalten lassen, dass dies auch mit Bezug auf die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelte. Sowohl die Taggelder der Krankenversicherung als auch die Arbeitslosentaggelder seien zeitlich begrenzt. Der Kläger hätte gemäss Art. 27 Abs. 2 AVIG Anspruch auf 400 Arbeitslosentaggelder gehabt, was gemäss Art. 21 AVIG 80 Wochen bzw. 19 Monaten entspreche. Im Vergleich dazu habe der Kläger nach seiner Krankheit während 18 Monaten Taggelder der Krankentaggeldversicherung bezogen. Im Leistungsumfang der Krankentaggeldversicherung könne daher kein Grund für den Wegfall der vereinbarten Abgangs-

entschädigung erblickt werden. Zweck des "side letter" sei vielmehr gewesen, das Risiko des Stellen- und Einkommensverlusts bei Kündigung durch den Arbeitgeber abzusichern. Keine Rolle spiele dabei, ob die Gründe für die arbeitgeberseitige Kündigung letztlich beim Arbeitnehmer lägen oder nicht. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bei Kündigung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit sei folglich mit dem Zweck des "side letter" vereinbar (Urk. 35 S. 14 f.).

3.6. Nach Ansicht der Beklagten sehe der Wortlaut des "side letter" vor, dass eine aktive Arbeitsleistung des Klägers ("timely executing and delivering") Voraussetzung für die Ausrichtung der Abgangsentschädigung sei. Sodann sei – gemäss Ansicht der Beklagten – das Jahressalär als Berechnungsgrundlage massgebend, weshalb nur ein Arbeitnehmer, der bis dahin Arbeitsleistung erbracht und hierfür Lohn bezogen habe, Anspruch auf eine Abgangsentschädigung erheben könne. Der Kläger habe seit fünf Jahren keinen Anspruch mehr auf ein Salär. Der Kläger behaupte hingegen, dass sich der Satzteil "timely executing" keineswegs auf eine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beziehen könne, sondern einzig die Auszahlung der Abgangsentschädigung unter die Bedingung stelle, dass der Arbeitgeber rechtzeitig eine vom Arbeitnehmer unterschriebene Erklärung liefere, nicht gegen die E. _____ GmbH zu prozessieren (Urk. 35 S. 15).

3.7. Die Wörter "executing" und "delivering" könnten im Englischen sowohl Verben als auch Adjektive sein. Vorliegend seien "executing" und "delivering" als Verben im Partizip Präsens zu qualifizieren, welche sich auf das Subjekt des Nebensatzes, den Arbeitnehmer ("employee") bezögen. Gemäss dem Oxford English Dictionary habe das Verb "to execute" in Englisch mehrere Bedeutungen:

- "put (a plan, order, or course of action) into effect",
- "produce (a work of art)",
- "perform (a skilful action or manoeuvre)",
- "make (a legal instrument) valid by signing or sealing it",
- "carry out (a judicial sentence, the terms of a will, or other order)",
- "carry out an instruction or program".

Für sich alleine betrachtet könne "timely executing and delivering" mit "rechtzeitig ausführt und liefert" oder "termingerechte Ausführung und Lieferung" übersetzt

werden. Was rechtzeitig an die E. _____ GmbH ausgeführt und geliefert werden müsse, ergebe sich jedoch – mangels Objekt – nicht aus diesem Nebensatz. Ziehe man allerdings den nachfolgenden Nebensatz heran, werde insbesondere aufgrund des Wortlauts und der Interpunktion klar, dass sich "timely executing and delivering" auf "a general release and covenant not to sue" beziehen müsse. Für diese Auslegungsvariante spreche auch, dass im "side letter" nirgends von "performance", "work" oder "labour" die Rede sei. Eine andere Interpretation (z.B. dass das Komma zwei Aufzählungen von verschiedenen Voraussetzungen abgrenze) ergebe aufgrund des Satzbaus und des Wortlauts der Bestimmung keinen Sinn (Urk. 35 S. 15 f.).

3.8. Die Argumentation, wonach das Jahressalär als Berechnungsgrundlage massgebend sei und deshalb nur ein Arbeitnehmer, welcher bis dahin Lohn bezogen habe, Anspruch auf eine Abgangsentschädigung erheben könne, verfange ebenfalls nicht. Unbestritten sei, dass als Bemessungsgrundlage der Abgangsentschädigung 1/12 des Jahreseinkommens massgebend sei. Daraus könne jedoch nicht geschlossen werden, dass eine aktive Arbeitsleistung Voraussetzung für eine Abgangsentschädigung sei. Der "side letter" verweise auf die Bestimmungen des Arbeitsvertrags bzw. bilde dessen Bestandteil ("Please note these regulations are also part of your employment contract."). Die Auszahlung des Lohns sei jedoch nicht zwingend an eine aktive Arbeitsleistung geknüpft. So enthalte der Arbeitsvertrag vom 3. März 2008 auch Regelungen bei Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers (§ 3) sowie über die Entschädigung während des Militär- oder Zivildienstes (§ 6). Darüber hinaus fänden sich auch im "side letter" keine Anhaltspunkte, welche die Auszahlung der Abgangsentschädigung zwingend an eine aktive Arbeitsleistung knüpften. Gemäss § 2 Ziffer 1 des Arbeitsvertrags betrage das Jahresbruttoeinkommen Fr. 164'400.–. Zudem erhalte der Kläger gemäss § 2 Ziffer 2 des Arbeitsvertrags jährlich einen Bonus von Fr. 24'660.–. Das Jahresbruttoeinkommen und der Bonus würden gemäss § 2 Ziffer 4 des Arbeitsvertrags jährlich am 1. Januar überprüft. Es sei somit nicht willkürlich, auf den Lohnausweis des Jahres 2011 abzustellen. Massgebend seien vielmehr das im Arbeitsvertrag festgesetzte Basissalär, der vereinbarte Bonus, allfällig gewährte Lohnerhöhungen sowie eine Autopauschale (Urk. 35 S. 16 f.).

3.9. Die Abgangsentschädigung setze gemäss "side letter" eine ordentliche Kündigung durch die E._____ GmbH voraus ("If the employment is ordinary terminated by E._____ GmbH"). Die Beklagte sei unbestrittenermassen die Rechtsnachfolgerin der E._____ GmbH. Sie habe das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung mit Kündigungsschreiben vom 15. November 2016 auf den 31. Mai 2017 beendet. Damit sei die Voraussetzung der ordentlichen Kündigung erfüllt (Urk. 35 S. 17).

3.10. Nach Ansicht der Beklagten sehe der Wortlaut des „side letter“ vor, dass eine Vereinbarung mit Saldoklausel bzw. das Angebot einer Saldovereinbarung bzw. eine Saldovereinbarung ("a general release and covenant not to sue [...]") Voraussetzung für die Ausrichtung der Abgangsentschädigung sei. Der Kläger führe aus, dass die Auszahlung der Abgangsentschädigung unter der Bedingung stehe, dass rechtzeitig eine vom Arbeitnehmer unterschriebene Erklärung, nicht gegen die E._____ GmbH zu prozessieren, geliefert werde. Beide Parteien seien also übereinstimmend der Meinung, dass eine Saldoklausel bzw. eine Erklärung, nicht zu prozessieren, Voraussetzung für eine Abgangsentschädigung sei. Richtigerweise sei beides erforderlich, da die fragliche Formulierung die Begriffe "(general) release" und "covenant" enthalte, wobei "release" hier mit "Freigabe(klausel)" bzw. mit dem Helvetismus "Saldoklausel" oder "Saldovereinbarung" und "covenant" im fraglichen Kontext mit "Erklärung" oder "schriftlichem Versprechen" zu übersetzen sei. Es liege aber weder eine solche Saldoklausel noch eine Erklärung, nicht zu prozessieren, vor. Der Kläger erkläre die Bereitschaft, eine solche Erklärung in einer für die Beklagten akzeptablen Form zu unterzeichnen. Er behaupte aber nicht, dass er im Vorfeld der Klage der Beklagten eine Saldoklausel und eine solche Erklärung abgegeben bzw. angeboten habe. Die Beklagte führe jedoch aus, dass sie eine solche Saldoklausel ohnehin nicht akzeptiert hätte. Unbestritten sei auch, dass diese Saldoklausel und diese Erklärung rechtzeitig und in einer für die Beklagten akzeptablen Form geliefert werden müssten. Der Anspruch auf die Abgangsentschädigung entstehe mithin erst mit Erfüllung dieser beiden Erfordernisse. Dies decke sich mit dem Wortlaut des "side letter" (mit Verweis auf Erw. III./5.2.7 des vorinstanzlichen Urteils, wonach "timely executing and delivering" mit "rechtzeitig eine von ihm unterschriebene Erklärung

[...] liefert" übersetzt werden könne). Sinn und Zweck einer solchen Bestimmung sei es, Streitigkeiten oder Ungewissheiten über Ansprüche aus einem Rechtsverhältnis beizulegen und den Parteien einen Gerichtsprozess und die damit verbundenen Aufwände zu ersparen. Daraus folge, dass die Saldoklausel und die Erklärung, nicht gegen die andere Partei zu prozessieren, nur rechtzeitig seien, wenn sie vor einer allfälligen Klageeinreichung abgegeben würden. Da der Kläger das vorliegende Verfahren gegen die Beklagte angestrengt habe, ohne die vertraglich erforderliche Saldovereinbarung und die fragliche Erklärung vorgängig abzugeben, und auch nicht geltend mache, die Beklagte hätte eine Saldoklausel bzw. eine entsprechende Erklärung zu Unrecht oder treuwidrig nicht akzeptiert, habe er die Voraussetzungen für die Abgangsentschädigung nicht erfüllt (Urk. 35 S. 17 ff.).

3.11. Obwohl vom Kläger nicht geltend gemacht, sei von Amtes wegen zu prüfen, ob die Beklagte rechtsmissbräuchlich gehandelt habe, indem sie vom Kläger keine Saldoklausel verlangt bzw. ihm keine solche unterbreitet habe. Verschulden oder böswillige Absicht seien nicht notwendige Voraussetzung für die Geltendmachung des Rechtsmissbrauchs. Vorliegend seien jedoch keine Anhaltspunkte für einen offenbaren Missbrauch eines Rechts durch die Beklagte ersichtlich (Urk. 35 S. 19).

3.12. Zusammenfassend fehle es an der Voraussetzung der Saldoklausel und der Erklärung, nicht gegen die Beklagte zu prozessieren. Der Kläger habe daher keinen Anspruch auf die Abgangsentschädigung, weshalb die Klage abzuweisen sei (Urk. 35 S. 19).

4.1. Die Erwägung der Vorinstanz, dass der "side letter" vom 3. März 2008 trotz fehlender Unterschrift des Klägers als gültige Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom gleichen Tag zu qualifizieren sei (Urk. 35 S. 8 f.), wird von keiner Partei in Frage gestellt (Kläger: Urk. 34 Ziff. 7), weshalb es damit sein Bewenden hat. Zu Recht hat ferner keine der Parteien die Erwägungen der Vorinstanz zur rechtlichen Zulässigkeit der vertraglichen Vereinbarung einer Abgangsentschädigung (Urk. 35 S. 9) kritisiert.

4.2. Die umstrittene Regelung im "side letter" hat folgenden Wortlaut (Urk. 4/8 S. 1):

"If the employment is ordinary terminated by E. _____ GmbH and the employee is timely executing and delivering to E. _____ GmbH, a general release and covenant not to sue in a form acceptable to E. _____ GmbH, E. _____ GmbH will pay to you in a single lump sum an amount of 1/12 of your annual target compensation (base, target bonus and car benefit in kind if applicable) for each year of service. A minimum of 6 years will be taken in consideration; the maximum seniority to be taken in consideration for this lump sum payment is limited to 18 years of service."

4.3. Die rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz zur Vertragsauslegung (Urk. 35 S. 10 f.) sind zutreffend. Es kann daher darauf verwiesen werden.

4.4. Dass die Vorinstanz hinsichtlich der Wendung "... the employee is timely executing..." keinen übereinstimmenden wirklichen Willen der Vertragsparteien feststellte und stattdessen den normativen Konsens ermittelte (Urk. 35 S. 11 ff., insb. S. 15 f.), wird von keiner Partei bemängelt (Urk. 34 Ziff. 9; Urk. 41 Rz. 32). Massgebend ist daher bezüglich dieser Passage des "side letter" der normative Konsens. Nach diesem hat eine Partei ihre Erklärung so gelten zu lassen, wie sie vom Adressaten im Zeitpunkt ihrer Abgabe nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen nach Treu und Glauben verstanden werden durfte und musste (BGE 144 III 93 E. 5.2.3; BGE 144 III 43 E. 3.3; BGE 143 III 157 E. 1.2.2; BGE 138 III 659 E. 4.2.1 je m.w.H.).

Der Kläger schliesst sich der Auslegung der Vorinstanz an, wonach die fragliche Passage dahingehend zu verstehen sei, dass der Arbeitnehmer rechtzeitig einen von ihm unterschriebenen "general release and covenant not to sue" zu liefern habe (Urk. 34 Ziff. 9; zum "general release" siehe nachfolgend unter Erw. III./4.5.1.). Die Beklagte bekräftigt dagegen ihre vor Vorinstanz vertretene Ansicht, dass mit dieser Passage resp. mit der Wendung "timely executing and delivering" für den Anspruch auf eine Abgangsschädigung die aktive Arbeitsleistung des Klägers vorausgesetzt werde (Urk. 41 Rz. 25). Mit der ausführlichen Begründung der Vorinstanz, weshalb dies nicht so sei (Urk. 35 S. 15 ff. Erw. 3.3.8.3. - 3.3.8.6.), setzt sich die Beklagte aber in keiner Weise auseinander. Damit genügt ihre Rechtschrift in diesem Punkt den Erfordernissen gemäss

Erw. II./2.1. vorstehend nicht. Bezüglich dieser Passage ist daher auch im Berufungsverfahren vom dazu von der Vorinstanz ermittelten normativen Konsens auszugehen, wonach der Kläger rechtzeitig einen von ihm unterschriebenen "general release and covenant not to sue" zu liefern habe und sich daraus nicht ergebe, dass eine aktive Arbeitsleistung des Klägers für den Anspruch auf eine Abgangsentschädigung vorausgesetzt sei (Urk. 35 S. 15 f.).

Doch selbst wenn davon ausgegangen würde, dass die Beklagte den Erfordernissen gemäss vorstehender Erw. II./2.1. in rechtsgenügender Weise nachgekommen wäre, könnte ihrer Ansicht nicht gefolgt werden. Ihre Argumentation, "timely executing an delivering" sei dahingehend zu verstehen, dass für den Anspruch auf Abgangsentschädigung die aktive Arbeitsleistung vorausgesetzt sei, wurde von der Vorinstanz mit überzeugender Argumentation, auf die verwiesen werden kann (Urk. 35 S. 15 ff.), widerlegt.

Hinzu kommt, dass die Beklagte es, wollte man ihrer Argumentation folgen, in der Hand gehabt hätte, den vertraglich vereinbarten Anspruch auf Abgangsentschädigung selber zu vereiteln. Da die Abgangsentschädigung nur geschuldet war, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin gekündigt wurde ("... ordinary terminated by E. _____ GmbH...", vgl. dazu die Vorinstanz zutreffend in Urk. 35 S. 17), und der Kläger somit nicht kündigen konnte, ohne den Anspruch darauf zu verlieren, hätte sie nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit des Klägers, ihrer Argumentation folgend, einzig, indem sie mit der Kündigung zuwartete, den Untergang des Anspruchs bewirken können. Dies durfte und musste vom Kläger nach dem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen nach Treu und Glauben nicht so verstanden werden.

Aber sogar wenn man entgegen den vorstehenden Erwägungen davon ausgehen wollte, dass die Deutung der Beklagten ebenfalls vertretbar wäre, hätte sie sich als Rechtsnachfolgerin der Verfasserin des Textes die Unklarheitenregel (vgl. dazu die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz in Urk. 35 S. 11) entgegenhalten zu lassen und wäre das Verständnis der Vorinstanz sowie des Klägers massgebend.

Das von der Beklagten in der Berufungsantwort ferner vorgebrachte Argument, wenn es nach dem Kläger ginge, hätte er selbst bei einer fristlosen Entlassung einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung gehabt (Urk. 41 Rz. 27), entbehrt jeder Grundlage. Der Kläger hat sich nie zum – hier ohnehin nicht vorliegenden – Fall einer fristlosen Entlassung geäußert. Ausserdem ist, wie im vorinstanzlichen Urteil festgehalten (Urk. 35 S. 17) und zu Recht von keiner der Parteien in Frage gestellt wurde, im "side letter" festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis "ordinary terminated" sein müsse, also eine ordentliche Kündigung Voraussetzung für den Anspruch auf Abgangsentschädigung ist. Die Beklagte zeigt aber ohnehin nicht auf, dass resp. wo vor Vorinstanz sie diese Argumentation bereits vorgebracht hätte, weshalb auch nach dem unter II./2.1.-2.2. Dargelegten nicht weiter auf dieses Vorbringen einzugehen ist.

4.5.1. Uneinigkeit besteht zwischen den Parteien weiter über die Bedeutung der Passage "... delivering to E. _____ GmbH, a general release and covenant not to sue in a form acceptable to E. _____ GmbH...". Der Kläger macht in der Berufungsbegründung geltend, hinsichtlich dieser Wendung liege entgegen der Auffassung der Vorinstanz kein abweichendes subjektives Verständnis der Parteien vor. Beide Parteien seien davon ausgegangen, dass die beiden Erklärungen des Arbeitnehmers erst dann schriftlich und unterzeichnet hätten abgegeben werden müssen, wenn sie über den Anspruch auf eine Abgangsentschädigung und deren Höhe eine – bis zur Abfassung und Unterzeichnung der Aufhebungs- bzw. Schlussvereinbarung "provisorische" – Einigung erzielt hätten (Urk. 34 Ziff. 10). Im Ergebnis macht er somit diesbezüglich einen übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien geltend. Dass er dies bereits vor Vorinstanz so geltend gemacht hätte, ergibt sich indes nicht aus Ziff. 7 lit. d der Klageschrift (Urk. 2), auf die er zum Beleg dafür, dass er dies bereits im erstinstanzlichen Verfahren vorgebracht habe, verweist. Darin führte er nämlich einzig aus, er sei selbstverständlich jederzeit bereit, eine Erklärung in einer für die Beklagte akzeptablen Form zu unterzeichnen, nicht gegen die Beklagte zu prozessieren, wie dies im "side letter" vorgesehen sei. Von einer vorherigen (provisorischen) Vereinbarung der Parteien über den Anspruch auf die Abgangsentschädigung und deren Höhe ist darin nicht die Rede, und die Ausführungen des Klägers in der von ihm angegebenen Ziffer

können auch nicht dahingehend verstanden werden. Vielmehr führte er, wie die Beklagte in der Berufungsantwortschrift zutreffend aufzeigt (Urk. 41 Rz. 31), in der Replik aus, die Auszahlung der Abgangsentschädigung werde im "side letter" unter die Bedingung gestellt, dass der Arbeitgeber *rechtzeitig eine vom Arbeitnehmer unterschriebene Erklärung*, nicht gegen die E. _____ GmbH zu prozessieren, in einer für die E. _____ GmbH akzeptablen Form erhalte (Urk. 17 Ziff. 10; das Wort "liefert" im fraglichen Text ist ein offensichtlicher Verschieb). Dass die Vorinstanz davon ausging, es liege auch diesbezüglich kein übereinstimmender wirklicher Wille der Parteien vor und es sei der normative Konsens massgebend, ist daher nicht zu beanstanden. Zutreffend ist in diesem Zusammenhang ferner die Feststellung der Vorinstanz, dass gemäss dem "side letter" sowohl ein "general release" als auch ein "covenant not to sue" verlangt war (Urk. 35 S. 18) – in dieser Hinsicht ist die vom Kläger eingereichte Übersetzung (Urk. 4/9), in der die Übersetzung des Passus "a general release" fehlt, unvollständig. Soweit die Vorinstanz davon ausging, der "general release" sei als *Saldovereinbarung*, also als zweiseitiger Akt, zu verstehen (Urk. 35 S. 18), kann ihr aber nicht gefolgt werden. Gemäss dem "side letter" hatte *der Arbeitnehmer* ("the employee") den "general release" abzugeben, und zwar in einer für die E. _____ GmbH akzeptablen Form. Dies kann nur dahingehend verstanden werden, dass diesbezüglich eine einseitige Erklärung des Klägers verlangt war, wie der Kläger dies auch in der Berufungsbegründung weiterhin geltend macht (Urk. 34 Rz. 10). Die fragliche Voraussetzung im "side letter" ist somit als Erklärung des Klägers, nichts mehr aus dem Arbeitsverhältnis zu verlangen, zu verstehen, nicht als *Saldovereinbarung*. Gleiches gilt für den für den Anspruch auf eine Abgangsentschädigung ebenfalls vorausgesetzten "covenant not to sue". Wenngleich der Begriff "covenant", wie sich aus dessen lateinischer Herkunft ("convenire") ergibt, an sich auf Mehrseitigkeit ausgelegt ist, wird er – entgegen der Ansicht der Beklagten (Urk. 41 Rz. 35) – auch für (einseitige) Zusicherungen resp. bindende Versprechen verwendet und steht nur die Verwendung in diesem Sinne mit dem weiteren Kontext in Einklang. Im "side letter" wird nämlich auch hinsichtlich des "covenant" verlangt, *der Arbeitnehmer* ("the employee") habe diesen in einer für die E. _____ GmbH akzeptablen Form abzugeben. Die Einbettung in den Kontext macht somit auch hier klar, dass diesbezüglich eine einseitige Erklärung des Klägers verlangt war. Die Beklagte

war hinsichtlich dieser beiden Erklärungen nur insoweit involviert als sie hätte erklären können, dass sie diese aufgrund der Form nicht akzeptiere. Dies bedeutet allerdings nicht, dass der Abschluss einer Vereinbarung, in dem diese Erklärungen enthalten gewesen wären, nicht naheliegend gewesen wäre. So hätten beidseitig alle offenen Punkte in einem Vorgang erledigt werden können.

4.5.2. Die Vorinstanz ging mit Bezug auf die Frage, was das im "side letter" verlangte "timely" resp. "rechtzeitig" bedeute, im Rahmen der Feststellung des normativen Konsenses davon aus, dass der Kläger die Erklärungen vor Anstrengung des vorliegenden Verfahrens hätte abgeben müssen und die Voraussetzungen für die Abgangsentschädigung dadurch, dass er dies nicht machte, nicht erfüllt seien, zumal er auch nicht geltend mache, die Beklagte hätte eine Saldoklausel bzw. eine entsprechende Erklärung zu Unrecht oder treuwidrig nicht akzeptiert (Urk. 35 S. 18 f.). Dass die Vorinstanz auch diesbezüglich auf den normativen Konsens abstellte, wird von den Parteien nicht gerügt (Urk. 34 Ziff. 9; Urk. 41 Rz. 32), weshalb es dabei zu bleiben hat. Die Argumentation der Vorinstanz, nach diesem hätte der Kläger die Erklärungen vor Anstrengung des vorliegenden Verfahrens abgeben müssen, wird vom Kläger aber zu Recht bemängelt (Urk. 34 Ziff. 13). Wollte der Kläger auf dem ihm seines Erachtens zustehenden, von der Beklagten aber bereits im Grundsatz bestrittenen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung bestehen, konnte er, wie er zutreffend ausführt (Urk. 34 Ziff. 13, insb. lit. e), gegenüber der Beklagten weder eine Erklärung abgeben, nichts mehr aus dem Arbeitsverhältnis zu verlangen, noch eine solche, nicht gegen sie zu klagen. Andernfalls hätte er sich nämlich – rechtsgültig – genau der Möglichkeit begeben, die ihm von der Beklagten verweigerte Abgangsentschädigung gerichtlich durchzusetzen. Dieser Passus kann vielmehr nach seinem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen nach Treu und Glauben mit Bezug auf die Frage der Abgangsentschädigung– insoweit übereinstimmend mit dem Kläger – nur dahingehend verstanden werden, dass zwischen den Parteien Einigkeit über den Anspruch auf Abgangsentschädigung als solchen sowie dessen Höhe vorliegen musste resp. muss, bevor der Kläger die fraglichen Erklärungen abgeben konnte resp. kann.

Dass der Kläger das tatsächliche Vorbringen, bei Abgabe der beiden Erklärungen vor Anstrengung des vorliegenden Verfahrens hätte er seinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung verwirkt (vgl. Urk. 34 Rz. 13 lit. e), schon im erstinstanzlichen Verfahren vorgebracht hätte, macht er nicht geltend, weshalb nach dem unter Erw. II./2.2. Ausgeführten davon ausgegangen werden muss, dass es sich um eine neue Behauptung handelt. Wie der Kläger zutreffend darlegt, hatte er indes im Zeitpunkt, in dem er im erstinstanzlichen Verfahren seine Rechtsschriften einreichte, keine Veranlassung, auf das im begründeten Urteil angeführte Argument einzugehen, wonach er die erwähnten Erklärungen *vor* der Klageeinreichung hätten abgeben müssen, obwohl die Beklagte gemäss eigenen Angaben die Zahlung einer Abgangsentschädigung aus grundsätzlichen Überlegungen verweigert hatte. Sein Vorbringen, dass die von der Vorinstanz vorgenommene Auslegung des Wortes "timely" bis zum Vorliegen des vorinstanzlichen Urteils nicht streitgegenständlich gewesen sei (vgl. die entsprechende Behauptung des Klägers in Urk. 34 Ziff. 15), trifft zu. Da der Auslegung der Vorinstanz überdies, wie dargelegt, nicht gefolgt werden kann, musste der Kläger mit einer derartigen Einschätzung nicht rechnen und dementsprechend im vorinstanzlichen Verfahren keine Ausführungen dazu machen. Es liegt ein Anwendungsfall im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung vor, wonach erst der Entscheid der Vorinstanz Anlass dazu gab, Noven vorzubringen (dazu vorne unter Erw. II./2.2.). Das entsprechende Vorbringen ist daher im Berufungsverfahren zu berücksichtigen. Daraus folgt ferner, dass die Beklagte dazu im Berufungsverfahren Stellung nehmen kann.

4.5.3. Ferner ist die Argumentation der Beklagten, die Berufung sei ungenügend begründet (Urk. 41 Rz. 5 ff., insb. Rz. 10), im vorliegenden Zusammenhang nicht stichhaltig. Es ergibt sich mit hinreichender Genauigkeit, was der Kläger diesbezüglich an vorinstanzlichen Entscheid bemängelt.

4.5.4. Doch selbst wenn man den vorherigen Ausführungen zum normativen Konsens nicht folgen wollte, gelänge man zu keinem anderen Ergebnis. Ginge man davon aus, dass die Deutung der Beklagten und der Vorinstanz ebenfalls vertretbar wäre, käme wiederum die Unklarheitenregel zugunsten des Klägers zum Zug, nachdem der "side letter" von der Rechtsvorgängerin der Beklagten formuliert wurde und die Beklagte dafür einzustehen hat. In diesem Fall hätte die

Auslegungsvariante des Klägers gegenüber derjenigen der Beklagten – resp. der Vorinstanz – den Vorrang, was zum gleichen Ergebnis führen würde.

4.5.5. Vor diesem Hintergrund kann – entgegen der Ansicht der Vorinstanz (Urk. 35 S. 18 f.) und der Beklagten (Urk. 41 Rz. 66) – auch nicht darauf abgestellt werden, ob der Kläger die Ausstellung der fraglichen Erklärung vorprozessual anbot oder nicht. Die Beklagte bringt in diesem Zusammenhang vor, der Kläger hätte ungeachtet ihrer Haltung die Bereitschaft zur Klageverzichtserklärung anzeigen können, auch mit dem Vorbehalt "sofern". Davon ist indes im fraglichen Passus des "side letter" keine Rede, und solches kann auch nicht hineininterpretiert werden. Die Frage, ob der Kläger seine Behauptung, er habe im Zuge der Kündigung die Bereitschaft erklärt, eine einvernehmliche Vereinbarung zu unterzeichnen (vgl. Urk. 47 Rz. 12), rechtzeitig vorbrachte oder nicht (so die Beklagte: Urk. 50 S. 2), kann daher offenbleiben. Demgegenüber ging die Vorinstanz nach dem vorstehend Ausgeführten zu Recht davon aus, dass die Beklagte dem Kläger keine Vereinbarung anbieten und auch keine solche von ihm verlangen musste (Urk. 35 S. 19). Die Beklagte kann daraus aber, wie sich aus den obigen Erwägungen ergibt, nichts zu ihren Gunsten ableiten.

4.5.6. Dass für den Anspruch auf Abgangsentschädigung andere Voraussetzungen nicht erfüllt wären, macht die Beklagte nicht geltend. Insbesondere stellt sie die vorinstanzliche Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis von ihr durch ordentliche Kündigung beendet wurde ("... ordinary terminated..."; Urk. 35 S. 17), nicht in Frage.

4.5.7. Der Kläger hatte in der Klagebegründung die Abgabe der Erklärung, nicht gegen die Beklagte zu prozessieren, angeboten (vgl. Urk. 2 Ziff. 7). In der Berufungsbegründung erklärte er, nach wie vor bereit zu sein, eine Saldovereinbarung bzw. eine Erklärung in einer für die Beklagte akzeptablen Form zu unterzeichnen, nicht gegen sie zu prozessieren, sofern die in der Vereinbarung festgelegte Abgangsentschädigung dem "side letter" entspreche (Urk. 34 Rz. 14). Um dies tun zu können, müsste aber nach dem oben Dargelegten einerseits der Anspruch auf die verlangte Abgangsentschädigung und andererseits deren Höhe feststehen, also, nachdem darüber ein Gerichtsverfahren anhängig ist, ein vollstreckbarer Ge-

richtsentscheid vorliegen, wonach der Kläger Anspruch auf die eingeklagte Abgangsentschädigung oder jedenfalls eines Teils davon hat. Die Beklagte hat für den Fall einer (teilweisen) Gutheissung der Klage nicht verlangt, dass der Kläger zu verpflichten sei, die fraglichen Erklärungen beizubringen. Es ist aber gestützt auf das Angebot des Klägers davon auszugehen, dass er diese Erklärungen auch nach einer für ihn jedenfalls teilweise günstigen Verfahrenserledigung abgeben würde, sollte die Beklagte sie dann noch wünschen. Jedenfalls ergibt sich aus diesem Angebot, dass der Kläger im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ausser dem, was vorliegend im Streit liegt, nichts mehr von der Beklagten fordert und auch nicht vorhat, aus einem anderen Grund als wegen der streitgegenständlichen Abgangsentschädigung gegen sie zu klagen.

4.6.1. Die Vorinstanz ging, da sie den Anspruch des Klägers als solchen verneinte, nicht auf die Frage der Höhe der Abgangsentschädigung ein. Die Berufung ist ein reformatorisches Rechtsmittel. Die Berufungsinstanz kann den neuen Sachentscheid deshalb selber fällen (Art. 318 Abs. 1 lit. b ZPO). Dieses Vorgehen ist vorliegend angezeigt, weil der Sachverhalt in casu keiner Ergänzung bedarf (vgl. Art. 318 Abs. 1 lit. c Ziff. 2 ZPO).

4.6.2. Hinsichtlich des Quantitativs sind sich der Kläger und die Beklagte für den – vorliegenden – Fall, dass das Gericht den Anspruch des Klägers auf eine Abgangsentschädigung im Grundsatz bejaht, wie bereits dargelegt (vgl. Erw. III./1.4.), darüber einig, dass für jedes Dienstjahr 1/12 des Jahreslohns des Klägers zu entrichten ist. Umstritten ist einerseits die Höhe des zu berücksichtigenden Jahreslohns und andererseits die Anzahl der zu berücksichtigenden Dienstjahre.

4.6.3. Im "side letter" wurde die Höhe der zwischen den Parteien umstrittenen Abgangsentschädigung von der Anzahl Dienstjahre abhängig gemacht ("...for each year of service...": Urk. 4/8 S. 1). Während der Kläger der Ansicht ist, dass die Dienstjahre ab 1. September 2002 und somit ab seiner ersten Tätigkeit für die D._____ AG massgebend seien (Urk. 2 Ziff. 7; Urk. 17 Ziff. 15), geht die Beklagte davon aus, es sei lediglich die Zeitspanne ab 1. September resp. 1. Oktober 2006

zu berücksichtigen, da die D._____ AG erst ab diesem Zeitpunkt Teil der E._____ Gruppe gewesen sei (vgl. Urk. 12 Rz. 18 und Rz. 39; Urk. 22 Rz. 24).

4.6.4. Auch diesbezüglich ist auf den normativen Konsens abzustellen – einen übereinstimmenden wirklichen Willen behaupten die Parteien nicht. Es ist also danach zu fragen, wie der fragliche Passus nach seinem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen nach Treu und Glauben verstanden werden durfte und musste (BGE 143 III 157 E. 1.2.2; BGE 138 III 659 E. 4.1.1, je mit Hinweisen). Der Ansicht der Beklagten, es sei lediglich die Zeitspanne ab 1. September oder 1. Oktober 2006 zu berücksichtigen, da die D._____ AG erst ab diesem Zeitpunkt Teil der E._____ Gruppe gewesen sei, kann nicht gefolgt werden. Diesbezüglich ist, wie der Kläger zutreffend darlegt (Urk. 2 Ziff. 5; Urk. 17 Ziff. 15), auf § 8 Ziffer 1 Abs. 3 des zwischen ihm und der E._____ GmbH geschlossenen Arbeitsvertrags (Urk. 4/6) abzustellen, worin Folgendes festgehalten wurde:

"Seniority, which was gained in previous companies of the group, will be taken in consideration."

Die Argumentation der Beklagten, der Kläger gehe davon aus, dass die Dienstjahre bei "companies of the group" massgebend seien und dies sei die D._____ AG erst ab 2006 gewesen (Urk. 22 Rz. 24), verfängt nicht. Die Beklagte lässt dabei das vom Kläger verwendete und im obigen Zitat auch enthaltene Wort "previous" weg, aus dem sich klar ergibt, dass auch Dienstjahre bei früheren resp. vorhergehenden Firmen der Gruppe zu berücksichtigen sind. Dies steht denn auch in Einklang mit dem von der Vorinstanz festgestellten Zweck des "side letter", im Zusammenhang mit dem Umzug des Klägers resp. seinem Arbeitsplatzwechsel in die Schweiz das Risiko des Stellen- und Einkommensverlusts bei Kündigung durch den Arbeitgeber abzusichern (Urk. 35 S. 13 und S. 15). Da für den Anspruch auf Abgangsentschädigung eine Mindestanzahl von sechs Dienstjahren vorausgesetzt war (Urk. 4/8 S. 1), hätte die Regelung mithin wenig gebracht, wollte man der Darstellung der Beklagten folgen, Dienstjahre vor der Übernahme durch die E._____ -Gruppe seien nicht anzurechnen. Dann wäre sie nämlich frühestens sechs Jahre nach der Übernahme der D._____ AG durch die E._____

Gruppe resp. rund vier Jahre nach dem Wechsel des Klägers in die Schweiz zum Tragen gekommen.

Unbestrittenermassen wurde die D. _____ AG 2006 von der E. _____ GmbH übernommen. Es sind daher die Dienstjahre ab 1. September 2002, dem Beginn der Arbeitstätigkeit des Klägers bei der D. _____ AG, zu berücksichtigen.

4.6.5. Was das Ende der für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre zu berücksichtigenden Zeitspanne angeht ist massgebend, was unter dem Ausdruck "Dienstjahr" zu verstehen ist. Während der Kläger der Ansicht ist, es seien die Jahre bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Mai 2017 als Dienstjahre zu berücksichtigen (Urk. 2 Ziff. 6; vgl. auch Urk. 17 Ziff. 15), geht die Beklagte (in ihrem diesbezüglichen Eventualstandpunkt) davon aus, es sei für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre an die aktive Arbeitsleistung anzuknüpfen und demzufolge auf den 25. Mai 2011 als Enddatum abzustellen (Urk. 12 Rz. 37). Auch diesbezüglich behaupten die Parteien keinen übereinstimmenden wirklichen Willen, weshalb der normative Konsens entscheidend ist. Es ist also danach zu fragen, wie der Ausdruck "Dienstjahr" nach seinem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen nach Treu und Glauben verstanden werden durfte und musste (BGE 143 III 157 E. 1.2.2; BGE 138 III 659 E. 4.1.1, je mit Hinweisen). Im vorliegenden Kontext, in dem die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger gegenüber eine namhafte finanzielle Verpflichtung einging, um im Zusammenhang mit dem Umzug des Klägers resp. seinem Arbeitsplatzwechsel in die Schweiz das Risiko des Stellen- und Einkommensverlusts bei Kündigung durch den Arbeitgeber abzusichern (dazu vorne unter Erw. III./4.6.4.), muss davon ausgegangen werden, dass sie die Verpflichtung nicht eingehen wollte, ohne dafür im Gegenzug eine Leistung des Klägers in Form von tatsächlicher Arbeit zu erhalten, und der Kläger musste dies auch so verstehen. Daher ist der Ausdruck "Dienstjahr" im vorliegenden Zusammenhang dahingehend zu interpretieren, dass die Anzahl Jahre massgebend sein sollte, in denen ein tatsächlich gelebtes Arbeitsverhältnis bestand, also grundsätzlich "Dienst" resp. Arbeit geleistet wurde, aber auch Ferien, Krankheit und andere Abwesenheiten, während denen der Kläger Anspruch auf Lohnzahlung oder ein Lohnsurrogat hatte, miterfasst waren. Hingegen konnte und durfte der Kläger nicht davon ausgehen, dass auch die Zeit

einer einzig formell weiterhin bestehenden Anstellung, während der die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien weitestgehend ruhten, für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre Berücksichtigung finden würde. Es verhält sich ähnlich wie beim Bezug von unbezahltem Urlaub, bei dem die Arbeitstätigkeit des Arbeitnehmers und die Leistungen des Arbeitgebers ausgesetzt werden – auch in diesem Kontext wäre davon auszugehen, dass die entsprechende Zeitspanne bei der Berechnung der Anzahl Dienstjahre ausser Acht zu bleiben hätte.

4.6.6. Da der Kläger ab dem Zeitpunkt, in dem er alle ihm gesetzlich und vertraglich zustehenden Leistungen im Krankheitsfall erhalten hatte, unbestrittenermassen keinen Dienst mehr leistete resp. leisten konnte (vgl. Urk. 35 S. 5), kann von da an nach dem oben Dargelegten keine Anrechnung von Dienstjahren mehr stattfinden. Demzufolge dauerte die für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre zu berücksichtigende Zeitspanne vom 1. September 2002 bis 30. Juni 2013, was 10 5/6 Dienstjahren entspricht. Daran ändert nichts, dass der Kläger im Kündigungsschreiben vom 15. November 2016 darauf hingewiesen wurde, dass er bis zum Ende der Kündigungsfrist sowie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin an die vertraglichen Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsbestimmungen gebunden sei (Urk. 2 Ziff. 6 und Urk. 17 Ziff. 14 mit Verweis auf Urk. 4/7). Diese Verpflichtung hätte ihn bei einer Kündigung direkt nach Ablauf der Sperrfrist in genau gleichem Umfang getroffen. Abgesehen davon sieht das Gesetz ohnehin eine ähnliche Regelung in Art. 321a Abs. 4 OR vor.

4.6.7. Was die Höhe des zu berücksichtigenden Salärs angeht, ist von folgender Situation auszugehen: Unbestrittenermassen war der Kläger aufgrund seiner Erkrankung seit 25. Mai 2011 krankgeschrieben. Er erhielt in der Folge während sieben Monaten von der Beklagten den vollen Lohn zuzüglich im April 2012 ausbezahltem Bonus und danach während 18 Monaten bis Ende Juni 2013 Krankentaggelder ausbezahlt. Nicht bestritten wurde ferner, dass er im Juli 2013 von der Beklagten einen Bonus in Höhe von Fr. 26'907.75 sowie ab diesem Monat eine 100 %-ige IV-Rente erhielt, letzteres der Beklagten allerdings in jenem Zeitpunkt nicht bekannt war (vgl. Urk. 35 S. 5 und vorne unter Erw. III./1.2.-1.3.).

4.6.8. Für die Berechnung ist grundsätzlich auf das letzte dem Kläger ausbezahlte Gehalt abzustellen. Anders kann der entsprechende Passus nach dem auch hier massgebenden normativen Konsens nicht verstanden werden. Dies wird von der Beklagten für den Fall, dass das Gericht davon ausgeht, dass der Kläger Anspruch auf eine Abgangsentschädigung hat, an und für sich auch nicht in Abrede gestellt (Urk. 12 Rz. 38). Allerdings macht sie zu Recht geltend, dass der Betrag von Fr. 1'000.– für Steuerberatung vom letzten ausbezahlten Jahressalär abzuziehen ist (Urk. 12 Rz. 38), wird dieser doch im "side letter" nicht als für die Berechnung der Abgangsentschädigung zu berücksichtigender Bestandteil genannt (Urk. 4/8 S. 1). Der Kläger liess nämlich unbestritten, dass dieser Betrag für Steuerberatung im von ihm angegebenen und als Berechnungsgrundlage dienenden Jahreseinkommen für das Jahr 2011 im Betrag von Fr. 203'467.– (Urk. 2 Ziff. 7) enthalten war. Dem Kläger steht somit eine Abgangsentschädigung von Fr. 182'782.70 ($[(Fr. 203'467.- - Fr. 1'000.-)] \div 12 \times 10 \frac{5}{6}$) zu.

4.7.1. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, von der Abgangsentschädigung sei die freiwillig erbrachte Bonus-Zahlung des Jahres 2013 im Betrag von Fr. 26'907.75 in Abzug zu bringen, da sie diese Leistung nicht erbracht hätte wenn sie gewusst hätte, dass der Kläger den vorliegenden Anspruch erhebt oder dass ihm bereits eine 100% IV-Rente zugesprochen worden war (Urk. 12 Rz. 25 und Rz. 40).

4.7.2. Der Kläger machte demgegenüber vorinstanzlich geltend, diese Bonuszahlung sei nicht von der Abgangsentschädigung in Abzug zu bringen. Diese sei freiwillig, d.h. ohne rechtliche Pflicht und "zur Abfederung des Ausbleibens von Versicherungszahlungen" erbracht worden (Urk. 17 Ziff. 17). In seiner Eingabe vom 30. Oktober 2020 behauptet der Kläger neu, dieser Bonus sei nicht freiwillig bezahlt worden, sondern Lohnbestandteil gewesen (Urk. 47 S. 11, zu Rz. 76 der Berufungsantwortschrift). Dieses Vorbringen ist offensichtlich verspätet und demzufolge nicht zu berücksichtigen (vgl. Erw. II./2.2.-2.3.).

4.7.3. Mit ihrer Argumentation macht die Beklagte im Ergebnis einen Irrtum bei der Leistung der Bonus-Zahlung im Jahr 2013 geltend und will den damals ausbezahlten Betrag mit dem Anspruch des Klägers auf Abgangsentschädigung ver-

rechnen. Dafür stützt sie sich indessen nicht auf eine vertragliche Grundlage. Ferner macht sie nicht geltend, es liege ein Grundlagenirrtum im Sinne von Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR vor – ihre Darstellung beschränkt sich auf die Behauptung eines (unwesentlichen) Motivirrtums (Urk. 12 Rz. 25 und Rz. 40). Sodann scheidet eine Rückforderung gestützt auf ungerechtfertigte Bereicherung von vornherein aus. Nach dem dafür massgebenden Art. 63 Abs. 1 OR kann nämlich nur derjenige, der eine Nichtschuld freiwillig bezahlt hat und nachzuweisen vermag, dass er sich über die *Schuldpflicht* in einem Irrtum befand, das Geleistete zurückfordern. Das aber ist bei einer freiwilligen Leistung gerade nicht der Fall. Somit steht dem Anspruch des Klägers keine Verrechnungsforderung der Beklagten gegenüber.

4.8.1. Der Kläger verlangt auf seiner Forderung Zins zu 5% seit 1. Juni 2017, dem ersten Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4.8.2. Die Beklagte bestreitet den geforderten Zins zwar, allerdings einzig als Folge ihres Antrags auf vollständige Abweisung der Klage. Für den Fall, dass das Gericht entgegen ihrer Ansicht zum Schluss kommen sollte, dass eine Abgangsentuschädigung geschuldet ist, wird weder die geforderte Zinshöhe, die Art. 104 Abs. 1 OR entspricht, noch der geltend gemachte Zinsenlauf in Frage gestellt. Dem Kläger ist daher wie verlangt Verzugszins zu 5% ab 1. Juni 2017 zuzusprechen.

4.9. Somit ist die Beklagte in teilweiser Gutheissung der Berufung und Klage zu verpflichten, dem Kläger Fr. 182'782.70 nebst Zins zu 5% seit 1. Juni 2017 zu bezahlen. Im Mehrbetrag sind die Berufung und die Klage abzuweisen.

IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Trifft die Rechtsmittelinstanz einen neuen Entscheid, so entscheidet sie auch über die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens (Art. 318 Abs. 3 ZPO). Zudem ist über die Prozesskosten des Berufungsverfahrens zu entscheiden.

2. Die Höhe der von der Vorinstanz festgesetzten Entscheidgebühr von Fr. 10'000.– (Urk. 35 S. 20, Dispositivziffer 2) wurde angesichts des Streitwerts

von Fr. 248'738.35 von den Parteien zu Recht nicht bemängelt, weshalb sie zu bestätigen ist. Da der Kläger zu ca. drei Viertel obsiegt, sind die erstinstanzlichen Gerichtskosten zu drei Viertel der Beklagten und zu einem Viertel ihm aufzuerlegen und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen. Die Beklagte ist zu verpflichten, ihm diesen im Umfang von Fr. 7'500.– zu ersetzen.

3.1. Im Berufungsverfahren beträgt der Streitwert ebenfalls Fr. 248'738.35. Die Höhe der Gerichtsgebühr ist in Anwendung von § 2 Abs. 1 lit. a, c und d, § 4 Abs. 1 und § 12 Abs. 1 und 2 GebV OG auf Fr. 14'700.– festzusetzen.

3.2. Auch die Kosten des Berufungsverfahrens sind angesichts des Verfahrensausgangs zu drei Viertel der Beklagten und zu einem Viertel dem Kläger aufzuerlegen. Sie sind aus dem vom Kläger bezogenen Vorschuss zu beziehen. Die Beklagte ist zu verpflichten, ihm diesen im Umfang von Fr. 11'025.– zu ersetzen.

4. Ferner ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger für die beiden Verfahren eine auf die Hälfte reduzierte Parteientschädigung zu bezahlen. Deren Höhe ist in Anwendung von § 4 Abs. 1 und 2, § 11 Abs. 1 und 2 sowie § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV auf Fr. 8'500.– festzusetzen. Ein Mehrwertsteuerzusatz ist nicht zuzusprechen, da der Kläger seinen Wohnsitz in Deutschland hat und daher keine Mehrwertsteuer anfällt. Der Kläger hat denn auch keinen entsprechenden Antrag gestellt.

Es wird erkannt:

1. In teilweiser Gutheissung der Berufung und Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 182'782.70 nebst Zins zu 5% seit 1. Juni 2017 zu bezahlen. Im Mehrbetrag werden die Berufung und die Klage abgewiesen.
2. Die erstinstanzliche Gerichtsgebühr (Dispositivziffer 2) wird bestätigt.
3. Die erstinstanzlichen Gerichtskosten werden zu drei Viertel der Beklagten und zu einem Viertel dem Kläger auferlegt und mit dem vom Kläger geleiste-

ten Kostenvorschuss verrechnet. Die Beklagte wird verpflichtet, ihm diesen im Umfang von Fr. 7'500.– zu ersetzen.

4. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 14'700.– festgesetzt.
5. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden zu drei Viertel der Beklagten und zu einem Viertel dem Kläger auferlegt und mit dessen Kostenvorschuss verrechnet. Die Beklagte wird verpflichtet, diesen dem Kläger im Umfang von Fr. 11'025.– zu ersetzen.
6. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für beide Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 8'500.– zu bezahlen.
7. 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.

8. 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 vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 248'738.35.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 16. Dezember 2020

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. D. Scherrer

MLaw S. Meisel

versandt am:
la