



4. Abteilung

Geschäft Nr. AN080366/U1

Mitwirkende: Bezirksrichter lic.iur. E. Kaufmann als Vorsitzender, die Arbeitsrichter W. Baumgartner und J. Hauri sowie die juristische Sekretärin Dr. L. Lepori Tavoli

Beschluss und Urteil vom 24. November 2009

in Sachen

C.,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt

gegen

A.,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

1. Die Beklagte habe dem Kläger Fr. 82'906.90 nebst Zins zu 5% seit dem 07. Februar 2008 zu bezahlen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten.

Anlässlich der Sühnverhandlung vom 8. Juli 2008 modifiziertes

Rechtsbegehren:

(Prot. S. 3)

1. Die Beklagte habe dem Kläger Fr. 82'500.-- nebst Zins zu 5% seit dem 7. Februar 2008 zu bezahlen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten.

Der Vorsitzende zieht in Betracht:

1. Unbestrittener Sachverhalt

Der Kläger und X., Präsident des Verwaltungsrates der Beklagten, arbeiteten vor der Gründung der Beklagten bei der Y. AG zusammen. Im Zusammenhang mit dem Konkurs dieser Unternehmung fragte X. den Kläger, ob er mit ihm gemeinsam eine international tätige Sportmarketing-Agentur aufbauen wolle.

Nach einer gemeinsamen Besprechung mit dem Kläger hielt X. in seinem Memo vom 4. Juni 2001 die Funktion und die Aufgaben des Klägers bei einer Anstellung durch die Beklagte sowie die ihm angebotenen Arbeitsbedingungen schriftlich fest. Als Lohn bot er dem Kläger insbesondere eine „*Base annual compensation*“ von Fr. 169'000.– an sowie ein „*Bonus potential*“ von Fr. 30'000.– (pro rata 2001: Fr. 17'500.–) „*at full achievement of jointly set yearly objectives and on condition that Premier 1 will implement the project, i.e. decides to start racing in 2002*“ (act. 3/6 S. 4). Dieses Memo sollte zum Zweck haben, die Vertragsverhandlungen mit dem Kläger zu vollenden bzw. einen Vertrag mit ihm abzuschliessen.

Am 6. Juni 2001 trafen sich die Parteien und besprachen unter anderem die Anstellung des Klägers. Dabei bestätigte X., dass der Kläger „*should become*

employed at A. under the overall same (net) terms and conditions as per the past agreement with Y. AG“.

Die Parteien schlossen sodann am 15. Juni 2001 einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Darin wurde geregelt, dass dem Kläger eine „*Target Compensation*“ von Fr. 199'000.– pro Jahr zustand. Diese setzte sich aus einer „*Fixed Compensation*“ von Fr. 169'000.–, zahlbar in dreizehn monatlichen Raten, und einem „*Target Bonus*“ von Fr. 30'000.– „*at full achievement of set objectives*“ zusammen. In Ziff. 10 definierten die Parteien den Arbeitsvertrag als einzige und vollständige Vereinbarung zwischen den Parteien, die alle diesbezüglichen vorherigen Vereinbarungen, Verhandlungen und Offerten ersetzt (Abs. 1). Zudem wählten sie die Schriftform für jede Vertragsänderung (Abs. 2).

Am 16. Januar 2003 liess die Beklagte dem Kläger ein Schreiben zukommen, worin sie die Entwicklung der beklagtischen Tätigkeit seit 2001 zusammenfasste sowie dem Kläger bekanntgab, dass sie ihm per 1. Mai 2003 für das Jahr 2001 (Juli-Dezember) einen Bonus in der Höhe von Fr. 10'000.– auszahlen würde, wenn die Beklagte per 31. April 2003 ein positives Geschäftsergebnis aufgewiesen hätte und genügend finanzielle Mittel generiert hätte, um ihre Geschäftstätigkeit im Jahr 2003 zu finanzieren. Es wurden sodann die bonusrelevanten Ziele für das Jahr 2002 aufgelistet mit dem Vermerk, wie viel Prozent der Ziele erreicht wurden. Die Auszahlung des Bonus für das Jahr 2002 sollte demnach per 1. April 2003 erfolgen oder wenn die Liquidität der Gesellschaft dies erlaubt hätte. Schliesslich setzte die Beklagte die Zielvorgaben für einen Bonus für das Jahr 2003 fest. Diesem Schreiben widersprach der Kläger nicht.

Im Memo vom 30. Dezember 2004 führte X. auf, dass aufgrund des für das Geschäftsjahr 2004 erwarteten Reinverlusts von mehr als 1 Million keine Boni bzw. Gratifikationen ausgeschüttet werden könnten. Für das Geschäftsjahr 2005 würden die Aussichten besser aussehen. Es gelte aber auch hier: Boni könnten grundsätzlich nur bei Erreichen schwarzer Zahlen ausbezahlt werden. Bezüglich des Gehalts/Bonus des Klägers wurde in diesem Memo festgehalten, dass aufgrund der kritischen Situation des Unternehmens keine Erhöhung des Basisgehalts erfolgen könne. Jedoch erhalte der Kläger ab Januar 2004 ein smart Promo-

tions-Auto zur exklusiven geschäftlichen und privaten Nutzung ohne weitere Abgeltung. Ferner erhalte der Kläger einen gewissen Gesprächsspielraum bezüglich Bonushöhe und Ausgestaltung 2005 (immer vorausgesetzt, das Minimumziel *Break Even* werde erreicht).

Mit Mail vom 24. Januar 2005 an die Beklagte machte der Kläger geltend, ihm seien durch die ausbleibenden Bonuszahlungen bisher mehr als Fr. 100'000.– entgangen – eine Situation, die bei der Einstellung zu gleichen Konditionen wie bei der Y. AG im Sommer 2001 nicht absehbar gewesen sei, die er allerdings aufgrund der finanziellen Lage von A. durchaus habe nachvollziehen und akzeptieren können. Der Kläger bat sodann die Beklagte um eine Bonuszahlung für 2004 in der Höhe von Fr. 15'000.–. Zudem bestand er aufgrund der momentanen finanziellen Lage nicht auf einer Erhöhung seines Gehalts auf Januar 2005. Er beantragte jedoch, dass sein Jahresgehalt ab Juni 2005 auf Fr. 180'000.– angehoben werde. Er schlug zudem vor, dass sein Bonuspotential 2005 bei Fr. 30'000.– belassen werde, dass jedoch bereits in den kommenden Wochen die Kriterien und Zielsetzungen zur Bonusauszahlung 2005 zu fixieren seien, um diese zum Jahresende wieder anzusehen.

Mit Schreiben vom 28. Februar 2005 zeigte die Beklagte dem Kläger die Erhöhung seines festen Jahresgehalts auf Fr. 180'000.– ab 1. Mai 2005 an und bestätigte einen Target Bonus von Fr. 30'000.–. Weiter schrieb die Beklagte: *„Please let me have your proposed objectives and targets for the business year of the company latest by 10 March for discussion and agreement, based on the following premises: 3 company objectives (totalling 60 % of weight) and 2 personal objectives (totalling 40 % of weight). It is understood that in order for the company to pay out a bonus to its management, break even at PaT level has to be achieved in any given year.“* Der Kläger widersprach auch diesem Schreiben nicht.

Als Ausgleich der ausfallenden Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2004 erhielt der Kläger zuerst tatsächlich einen Wagen zur Nutzung in der Periode 2005-2007. Dieses Fahrzeug retournierte der Kläger jedoch bereits am 30. Juni 2005 aufgrund einer geänderten Vereinbarung mit O. Die Beklagte erstattete dem Kläger deshalb einen Kostenbeitrag von Fr. 10'000.–, um die zusätzlichen Kosten für ein

privates neues Fahrzeug sowie dessen Unterhalt in der Periode vom 1. Juli 2005 bis 31. Dezember 2007 auszugleichen.

Mit Mail vom 3. April 2007 (act. 3/14) teilte X. dem Kläger die Zielsetzungen für das Jahr 2007 mit (*Performance Planning & Development 2007*, act. 3/17) und zwar mit dem Kommentar, „Etwas, was wir schon lange hätten erledigen sollen“. Dabei habe X. ihr altes, bewährtes System benutzt. Der Kläger wurde aufgefordert, die Zielsetzungen und Gewichtungen zu prüfen. Für den Kläger gelte gemäss Vertrag bei 100% Erreichung der Ziele ein Target Bonus von Fr. 30'000.–. Der Zielkorridor könne zwischen 80 % und 120 % je Zielsetzung (1-5) schwanken. X. schrieb sodann, dass er sich überlege, dem Verwaltungsrat einen zusätzlichen Sonderbonus zu beantragen. Selbstverständlich gelte nach wie vor die Zielsetzung, dass ein positiver Gewinn nach Steuern zu erarbeiten sei, damit ein Bonus ausbezahlt werden könne.

Mit Schreiben vom 21. September 2007 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristgerecht auf den 31. März 2008. Ab 9. Januar 2008 wurde der Kläger sodann freigestellt.

2. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 6. Mai 2008 machte der Kläger die vorliegende Klage beim Arbeitsgericht Zürich anhängig. Darin verlangte er den ausstehenden Bonus für die Jahre 2005 bis 2008 von insgesamt Fr. 82'500.–, die Entschädigung für die Mobiltelefonkosten von Fr. 406.90 nebst Zins zu 5 % seit dem 7. Februar 2008. Am 8. Juli 2008 wurde die Sühnverhandlung durchgeführt, wobei der Kläger seine Forderung um Fr. 406.90 reduzierte, da die Beklagte die in diesem Umfang geltend gemachten Telefonkosten mittlerweile bezahlt hat. Davon ist Vormerk zu nehmen. Vergleichsgespräche bezüglich der Bonuszahlung scheiterten. Am 5. November 2008 wurde die Hauptverhandlung durchgeführt. Auch hier konnte keine Einigung zwischen dem Kläger und der Beklagten erzielt werden. Der Prozess erweist sich nun als spruchreif.

3. Parteibehauptungen

3.1 Behauptungen der klagenden Partei

Der Kläger liess in der Klageschrift ausführen, X. habe auf seine jeweiligen Forderungen auf Auszahlung des vertraglich vorgesehenen Bonus stets nach dem gleichen Verhaltensmuster reagiert: Die finanzielle Situation der Beklagten erlaube es nicht, den vertraglich vorgesehenen Bonus zu bezahlen. Der Kläger habe jedoch grundsätzlich auf der Zahlung des Bonus bestanden. Die Ausführungen der Beklagten in ihrem Schreiben vom 28. Februar 2005 betreffend die Erhöhung des festen Lohnanteils des Klägers ab 1. Mai 2005, wonach Voraussetzung für die Zahlung eines Bonus an das Management „*break even at PaT level*“ sei, sei eine einseitige, von der Beklagten eingebrachte Voraussetzung, welche keine Grundlage in dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag finde. Der Kläger habe die Beklagte stets darauf hingewiesen, dass Zielsetzungen für die Jahre 2005 und folgende hätten festgelegt werden müssen, welche eine Berechnung des ihm zustehenden Bonusanspruchs ermöglichen würden. Trotz regelmässiger, mündlicher Erinnerung habe die Beklagte keine Zielvereinbarungen vorgelegt, die in Personalgesprächen gemeinsam hätten vereinbart und verabschiedet werden können. Dies, obwohl X. die Notwendigkeit solcher Zielvereinbarungen grundsätzlich anerkannt und immer wieder darauf hingewiesen habe, es seien nun entsprechende Gespräche zu führen. Trotz der – nach jahrelangem Drängen des Klägers – von der Beklagten zur gemeinsamen Festlegung unterbreiteten Zielsetzungen, habe sich die Beklagte weiterhin geweigert, die geschuldete Bonuszahlung auszurichten. Die persönliche Beziehung zwischen dem Kläger und X. habe sich in der Folge weiter verschlechtert, was zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger geführt habe.

Der Rechtsvertreter des Klägers präzisierte in seiner Klageschrift weiter, der Kläger habe in den ersten Geschäftsjahren zwar Verständnis für die finanzielle Situation der Beklagten gezeigt, ein Verzicht auf den Bonusanspruch sei jedoch nie erfolgt. Obwohl die Beklagte einen schriftlichen Vorschlag für die Festlegung von Jahreszielen erst für das Jahr 2007 vorgelegt habe, hätten die Parteien für jedes Geschäftsjahr die Erreichung bestimmter Ziele in Aussicht genommen und jeweils mündlich besprochen.

Im Zusammenhang mit der Zustellung der Zielsetzungen für das Jahr 2007 habe X. erwähnt, er habe sein „altbewährtes System“ benutzt. Dieses System sei bereits bei Y. AG angewandt worden und stelle einen Teil der erwarteten Anstellungsbedingungen dar, die im Meeting vom 6. Juni 2001 vereinbart worden seien. Im übrigen sei es der Beklagten bzw. X. wohl bekannt gewesen, dass die Beklagte neu gegründet worden sei und sich im Aufbau befunden habe. In Kenntnis dessen sei ein Bonusanspruch vereinbart worden, mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass der Kläger bei der Beklagten zu den gleichen Bedingungen wie bei Y. AG angestellt werden sollte. Ihm dann jeweils den Bonus abzusprechen, weil die Geschäftszahlen nicht positiv seien, sei rechtsmissbräuchlich. Daraus sei zu schließen, dass die Bestimmung der Zielvorgaben sowie die nachfolgende Beurteilung von deren Erreichung sich in grundsätzlicher Hinsicht nach gemeinsam vereinbarten, objektivierbaren und auf mehrere Faktoren abgestützte Kriterien zu richten gehabt habe – nicht nur für das Jahr 2007, sondern auch für die Vorjahre. Daraus sowie aus den Zielsetzungen für das Jahr 2007 gehe zum einen hervor, dass Performanceziele auch für die Jahre 2006 und früher gegolten hätten, welche für die Bestimmung des Target Bonus heranzuziehen seien. Zum anderen schliesse selbst ein negatives Geschäftsergebnis der Beklagten die Ausrichtung eines Target Bonus nicht aus, stelle das Geschäftsergebnis doch bloss ein Element der bei der Bemessung des Target Bonus zu berücksichtigenden Faktoren dar.

In Bezug auf die Berechnung des geltend gemachten Bonusanspruchs führte der klägerische Rechtsvertreter in seiner Klageschrift Folgendes aus:

Zum Jahr 2007: Der Kläger habe die in Ziff. 1 des *Performance Planning & Development 2007* erwähnten finanziellen Eckwerte "*Corporate Costs*" und "*EBITDA*" ohne weiteres erreicht. Der Geschäftsgang 2007 sei sehr gut gewesen. Die unter Ziff. 2 erwähnten Vertragserneuerungen mit Tour und Z. Cup seien ebenfalls erfüllt worden. Da kein weiterer Tour-Sponsor habe gefunden werden können, sei nur ein Teil der Zielsetzung unter Ziff. 3 erfüllt worden, was zu einer Reduktion des Bonusanspruches führe. Andererseits seien mit Media-Rechteverkäufen, einem O.-Servicevertrag und einem langfristigen Vertrag über *Online Gaming* weit- aus höhere Einnahmen als in den ursprünglichen Zielsetzungen erzielt worden.

Bei Ziff. 4 und 5 habe es gewisse Abweichungen gegeben, welche eine geringfügige Anpassung des Bonusanspruches rechtfertigen würden. Insgesamt sei eine Reduktion um 1/6 angepasst, d.h. der Bonusanspruch belaufe sich auf Fr. 25'000.– .

Zum Jahr 2006: Die mündlich vereinbarten Hauptziele für das Jahr 2006 seien die Durchführung von zwei zusätzlichen Turnieren und damit die Erhöhung von vier Turnieren im 2005 auf sechs Turniere im 2006 sowie eine erneute Durchführung des *Z. Cup* unter Weiterentwicklung und Erweiterung des Veranstaltungskonzepts gewesen. Diese Ziele seien vollumfänglich erreicht worden. Das Betriebsergebnis sei im Vergleich zum Jahr 2005 um Fr. 430'000.– gesteigert und es sei ein positives EBITDA erwirtschaftet worden. Die Qualität der Durchführung der *Tour* und des *Z. Cup* sei erheblich gesteigert worden. Es seien bahnbrechende Erneuerungen bei der Durchführung der Turniere eingesetzt worden. Die mediale Verbreitung der Turnierserie sei von ca. 250 Stunden TV-Übertragung im Jahre 2005 auf über 1'000 Stunden im Jahre 2006 gesteigert worden. Für das Jahr 2006 sei daher von einem vollen Bonusanspruch von Fr. 30'000.– auszugehen.

Zum Jahr 2005: Für das Jahr 2005 seien die Durchführung von zwei zusätzlichen Turnieren der *Tour* (somit eine Erhöhung auf fünf Turniere im 2005 im Vergleich zu drei Turnieren im 2004) und der Aufbau, die Vermarktung und Umsetzung einer neuen Turnierform *Cup* mündlich als Hauptziele in Aussicht genommen worden. Das Betriebsergebnis sei im Vergleich zum Jahr 2004 um Fr. 940'000.– gesteigert und eine Verbesserung des EBITDA von mehr als Fr. 1'000'000.– erwirtschaftet worden. Die Qualität der Durchführung der *Tour* und des *Cup* sei erheblich gesteigert worden. Mit dem Abschluss von langfristigen Sponsoringverträgen mit O. und P. sei eine finanzielle Stabilität der Turnierserie und der Firma hergestellt worden. Aus sportpolitischen Gründen sei im Vergleich zu 2004 nur ein zusätzliches Turnier durchgeführt worden, mit Turnieren in R. und S. seien aber langfristige Verträge in zwei Kernmärkten des Sports in Europa abgeschlossen worden. Die mediale Verbreitung der Turnierserie sei auf ca. 250 Stunden TV-Übertragung in mehr als 100 Ländern ausgebaut worden. Angesichts der nicht vom Kläger zu vertretenden Problematik bei der Durchführung der Turniere recht-

fertige sich maximal eine Reduktion um 1/3, was ein Bonusanspruch von Fr. 20'000.– für das Jahr 2005 ergebe.

Zum Jahr 2008: Für das Jahr 2008 stehe dem Kläger ein anteiliger Bonus von Fr. 7'500.– zu. Die Geschäftsentwicklung erweise sich als stabil und weitere Entwicklungen, wie etwa ein neues voll finanziertes Turnier in E. (2008 & 2009) und die Mitwirkung am Grand Slam seien nahezu im Alleingang durch den Kläger bewirkt worden. Zu erwähnen sei auch die Vergabe von Mediarechten für drei Jahre, aus der für die Beklagte ein verlässlicher Cash-Flow resultiere.

Somit ergebe sich für den Kläger aus den Jahren 2005 bis 2008 ein Bonusanspruch in der Höhe von insgesamt Fr. 82'500.–.

Anlässlich der Hauptverhandlung ergänzte der klägerische Rechtsvertreter seine Klage. Unter anderem behauptete er dabei, dass die Beeinflussung des finanziellen Ergebnisses der Beklagten im Wesentlichen nicht im Einflussbereich des Klägers gelegen sei und die Beklagte gar kein grosses Interesse daran gehabt habe, wesentlich positive Geschäftsergebnisse auszuweisen – abgesehen von steuerlichen Gründen – da sie bei der Erreichung bestimmter, positiver Geschäftsergebnisse dem Europäischen ... vertragliche Zahlungen geschuldet hätte.

In der Replik wurde zudem geltend gemacht, dass der Kläger X. jeweils Budgets vorgelegt habe, welche den Auslagen entsprochen hätten. X. habe diese jedoch zum Teil zurückgewiesen bzw. höhere Zahlen vorgegeben, mit der Begründung, man könne die Budgets so nicht den Banken vorlegen.

Der klägerische Rechtsvertreter erklärte schliesslich, dass es nicht stimmen könne, dass sich der Bonus gemäss Reglement nur zu 20% nach den Leistungen des Klägers und zu 80% nach dem Geschäftsergebnis bemesse. Die Beklagte selbst sei nicht von diesen Zahlen ausgegangen, dies gehe aus act. 3/17 klar hervor.

3.2 Behauptungen der beklagten Partei

Demgegenüber macht die Beklagte geltend, der Kläger mache Bonuszahlungen geltend, während die von ihm geführte Gesellschaft seit ihrem Bestehen nur Ver-

luste geschrieben habe. Diesen Anspruch habe er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nie geltend gemacht. Im Gegenteil habe er mehrmals Verständnis dafür geäußert, dass infolge des schlechten Geschäftsganges, den er als Geschäftsführer beeinflusst habe, kein Bonus ausbezahlt werden könne. All jene Dokumente, die sich mit der Berechnung des Bonus beschäftigen, würden auf die zentrale Bedeutung des Geschäftsganges der Beklagten verweisen. Dies gelte für die Bonusberechnung der F Gruppe, auf welche die Parteien bei Vertragsschluss verwiesen hätten, und auch für die von X. im Jahre 2007 vorgeschlagenen Regelungen. Auch das Verhalten beider Parteien während des Arbeitsverhältnisses zeige deutlich, dass der Bonus immer wieder von schwarzen Zahlen abhängig gemacht worden sei. Dies sei auch der Hintergrund der auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien anzuwendenden Bonusregelung der F Gruppe vom 27. Oktober 1999. So lege das entsprechende Reglement in Ziff. 4.4.2. fest, dass für einen Unternehmensleiter die Ergebnisse der Gruppe und der Geschäftseinheit insgesamt zu 80 % Einfluss auf den Bonus nehmen müssten, während der Erreichung individueller Ziele nur 20 % Einfluss zukomme.

Der Kläger sei aufgrund des Projektes „P“ angestellt worden und das vereinbarte Gehalt zuzüglich Zielbonus sei wirtschaftlich nur dann tragbar gewesen, wenn dieses Projekt auch verwirklicht worden wäre. Dies habe auch zu seinen zentralen Aufgaben dazugehört. Auch die Auszahlung des Bonus sei bei Anstellung explizit von der Verwirklichung des „P“-Projektes abhängig gemacht worden, was eine sichere Basis für schwarze Zahlen bedeutet habe. Nachdem dieses Projekt gescheitert sei, habe die Beklagte den Arbeitsvertrag mit dem Kläger aufrecht erhalten und auch seinen Lohn auf einem Niveau belassen, das für ein Start-up-Unternehmen im Allgemeinen und für ein Start-up-Unternehmen mit finanziellen Schwierigkeiten im Besonderen unüblich hoch gewesen sei. An einen Bonus sei in dieser Lage aber nicht zu denken gewesen.

Auch nach Scheitern des Projektes „P“ habe die Beklagte unter der Geschäftsleitung des Klägers keinen Gewinn erzielt. Nach den Jahren 2003-2004 mit Millionenverlusten habe der Kläger für die Jahre 2005-2007 jeweils Jahresbudgets vorgelegt, die einen stetig steigenden Gewinn versprochen hätten. Doch sei auch in diesen Jahren ein kumulierter Jahresverlust von eineinhalb Millionen Franken er-

zielt worden. Die Aktionäre hätten in diesen drei Jahren auch erneut gegen eine Million Franken an Sanierungsbeiträgen geleistet, um das Unternehmen am Leben zu erhalten. Wenn der Kläger erkläre, im Geschäftsjahr 2005 eine Verbesserung des EBITDA von mehr als Fr. 1'000'000.– erwirtschaftet zu haben, verschweige er, dass dies vor der Sanierung einem Verlust von gegen Fr. 700'000.– entsprochen habe bzw. eine negative Budgetabweichung von Fr. 850'000.– bedeute. Dasselbe gelte für die Geschäftsjahre 2006 und 2007, in denen der Kläger die von ihm selbst vorgegebenen Budgetziele bei weitem verfehlt habe.

Der Rechtsvertreter der Beklagten bestritt weiter die vom Kläger behaupteten mündliche Zielfestsetzungen. Andererseits machte er geltend, die Formulierung „set objectives“ in Ziff. 2.1 des Arbeitsvertrages bedeute nicht, dass Ziele vereinbart werden sollten, sondern sie sollten festgesetzt sein.

Zum Bonus 2007 führte der Rechtsvertreter der Beklagten aus, dass im betreffenden Jahr die finanziellen Eckwerte wiederum nicht erreicht worden seien. Vielmehr hätten die Aktionäre Fr. 600'000.– Verlust einschiessen müssen. Zudem habe die Revision von beiden Hauptaktionären eine zusätzliche Garantie von einer Million Franken verlangt, um den Gang zum Richter zu vermeiden. Ein wichtiger Grund für den hohen Jahresverlust liege in einer eklatanten Verletzung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht durch den Kläger begründet. Dieser habe nämlich die Organisation des Europameisterschaftsfinals einem Unternehmen übergeben, ohne dessen Bonität, seinen Track-Record oder irgendeinen behaupteten Vertragspartner zu verifizieren, obwohl es Gerüchte über finanzielle Probleme des S. Promoters gegeben habe. Dessen Bonität sei bereits 2006 ein Problem gewesen, weshalb der Delegation der Beklagten der Rauswurf aus ihrem Hotel gedroht habe. Schliesslich habe sich gezeigt, dass dieser Promoter keinen einzigen Vertrag abgeschlossen habe, zahlungsunfähig gewesen sei und den Anlass nicht organisiert habe. Die Beklagte habe daher den Anlass selber und auf eigene Kosten organisieren müssen. Damit seien für die Beklagte zusätzlich Aufwendungen zur Organisation des Anlasses von rund Fr. 392'000.– entstanden. Der Kläger habe diesen Verlust unter grober Verletzung seiner arbeitsrechtlichen Sorgfaltspflicht verursacht. Damit sei er schadenersatzpflichtig im Umfang von Fr.

392'000.–, was die Beklagte zur Verrechnung stelle. Der Rechtsvertreter der Beklagten ergänzt, dass es noch andere Fälle gehabt habe.

Auch in Bezug auf den Bonus 2006 wird geltend gemacht, das Ergebnisbudget sei erneut um über eine halbe Million Franken verfehlt worden. Der Jahresverlust hätte ohne Abschreibung von Guthaben der Aktionäre nicht Fr. 98'000.– sondern Fr. 258'000.– betragen. Zudem erwähnt der Rechtsvertreter der Beklagten, dass seit Gründung nie ein Franken an die Aktionäre ausbezahlt worden sei, sondern auf die Zinsen für die Aktionärsdarlehen sei meist verzichtet worden, um neue Lächer zu stopfen.

Zum Bonus 2005 erwähnt der Rechtsvertreter der Beklagten den Jahresverlust von über einer halben Million Franken.

Zum Bonus 2008 erklärte der Rechtsvertreter der Beklagten, dass der Kläger durch die Organisation eines Turniers in E. der Beklagten sehr viele Probleme mit dem Titelsponsor der *Tour* eingebrockt habe. *Tour* habe kein Interesse an der Finanzierung eines Turniers in E., weil sie dort ihr Produkt nicht verkaufe. Daher habe *Tour* das Turnier als Affront und schädlich für das Unternehmen bezeichnet und sich geweigert, eine vertragliche Sponsoringzahlung von EUR 85'000 zu zahlen. Auf Befragen des Vorsitzenden ergänzte der Rechtsvertreter der Beklagten, dadurch sei der Beklagten ein Schaden im Sinne einer unfreiwilligen Vermögensverminderung in der Höhe von EUR 85'000 entstanden, weshalb er an dessen Verrechnung festhalten möchte. Die Sorgfaltspflichtverletzung des Klägers ergebe sich offensichtlich daraus, dass diesem klar gewesen sein müsse, dass *Tour* bei diesem Turnier nicht mitmachen würde. Des weiteren habe sich der Kläger während seiner Freistellung im Januar/Februar 2008 einer schweren Verletzung seiner vertraglichen Verpflichtungen schuldig gemacht, indem er eine geplante Zusammenarbeit der Beklagten mit dem „Lehrgang in M. hintertrieben und für sich selbst vereinnahmt habe. Dabei habe der Kläger im Januar der Universität bestätigt, er sei nicht mehr für die Beklagte tätig und er würde daher das Seminar unter anderem Namen und mit einem anderen Thema halten. Damit sei der Beklagten ein beträchtlicher Schaden entstanden.

4. Bonusanspruch des Klägers

4.1 Vertragliche Grundlagen für den Bonus

Gemäss Arbeitsvertrag schuldet die Beklagte dem Kläger einen Bonus in der Höhe von Fr. 30'000.– bei vollständiger Erreichung der gesetzten Ziele.

Beide Parteien beziehen sich zudem auf die Bonusregelung der Y. AG und sind der Meinung, dass diese zur Anwendung komme. Insbesondere ist unbestritten, dass für die Bemessung des Bonus drei Komponenten ausschlaggebend sind (Ziff. 4.4.1):

- A) *das Y. AG result, welches aus den Net result - the consolidated fiscal year-end result, after tax und dem Y. AG Cash Flow besteht;*
- B) *das Business unit result, welches definiert ist als Income less cost of sales (acquisition cost/production expenses less overhead plus/minus financial result);*
- C) *aus drei bis fünf personal objectives, die jedes Jahr vom Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten als Ziele für das folgende Jahr vereinbart werden.*

Geregelt ist auch die prozentuale Gewichtung der Bonuskomponenten:

Function Level	A) Y. AG Net Result	Cashflow	B) Business Unit	C) Personal
GMB/Division Head	25%	25%	30%	20%
Business Unit Head	15%	15%	50%	20%
Project (line) Staff	15%	15%	30%	40%
Service Staff	25%	25%	–	50%

Eine Bonuszahlung für die Komponenten A und B ist nur geschuldet, falls mindestens 80% der geplanten Ziele erreicht wurden. Für die Beurteilung, ob die Ziele der Komponente C erreicht wurden, gilt folgende Näherungsskala (*Performance Evaluation*):

goal mis- sed	goal more than 50% achieved	goal almost achieved	goal fully achieved	goal exceeded considerably
0%	50%	75%	100%	125%

In Ziff. 4.5 wird ausdrücklich ein pro rata – Anspruch des Arbeitnehmers auf den Bonus u.a. im Austrittsjahr vereinbart.

Gemäss Ziff. 4.6 wird der Bonus für die Komponente C im Januar bezahlt. Der zweite Teil des Bonus (für die Komponenten A und B) wird erst nach Bestätigung der finanziellen Ergebnisse der Gesellschaft und der Gruppe bezahlt (in der Regel im Mai). Dabei wird die Auszahlung des Bonus für die Komponente C nicht vom Erreichen der Ziele gemäss Komponenten A und B abhängig gemacht. Der Bonusanteil für die persönlichen Ziele ist demnach auch dann zu bezahlen, wenn 80% der finanziellen Ziele (Komponente A und B) nicht erreicht wurden.

Obwohl die Parteien einig sind, dass sie beim Vertragsabschluss auf diese Regelung verwiesen haben, wurde diese während des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien nicht 1:1 gelebt. So hielt die Beklagte im Januar 2003 die für das Jahr 2002 gesetzten Ziele und deren volle Erreichung fest. Sie definierte zudem die Ziele und deren prozentuale Bewertung für das Jahr 2003. Dabei fällt auf, dass lediglich für das Jahr 2003 u.a. mindestens die Erreichung der Gewinnschwelle nach Abzug der Steuern (*break even on PaT Level*) als Ziel gesetzt wurde, wobei dies mit 30 % bewertet wurde (act. 7/2 S. 3). Sonst wurden keine finanzielle Ziele im Sinne der Bonuskomponenten A und B festgesetzt. Am 30. Dezember 2004 teilte die Beklagte mit, dass für das Jahr 2004 wegen des erwarteten Reinverlustes von mehr als 1 Mio. keine Boni bzw. Gratifikationen ausgeschüttet würden (act. 3/8), wobei der Kläger als Ausgleich davon zuerst ein Promotionsauto, dann einen Kostenbeitrag von Fr. 10'000.– für den Kauf eines Privatautos erhielt. In ihrem Schreiben vom 28. Februar 2005 forderte die Beklagte den Kläger auf, bis am 10. Mai 2005 drei Betriebsziele (insgesamt 60 % Gewicht) und zwei persönliche Ziele (insgesamt 40 % Gewicht) vorzuschlagen, um diese dann zu besprechen und sich diesbezüglich zu einigen. Schliesslich teilte die Beklagte dem Kläger mit Mail vom 3. April 2007 die Zielsetzungen für das Jahr 2007 und deren prozentuale Bewertung mit. Erst im entsprechenden *Performance Planning & Development 2007* galt als Ziel auch das Erreichen eines definierten A. Budgets (30 %). Die prozentuale Bewertung der einzelnen Komponenten un-

terscheidet sich aber auch hier von derjenigen gemäss Bonusregelung der Y. AG, insbesondere gerade die Komponente „A. Budget: Key figures 2007“.

In ihrem Brief vom 16. Januar 2003 teilte die Beklagte dem Kläger betreffend Bonus 2001 zudem mit, dieser würde ausbezahlt, falls die Beklagte per Ende April 2003 ein positives Geschäftsergebnis aufweise. Die Auszahlung des Bonus 2002 würde zudem per 1. April 2003 erfolgen, oder wenn die finanzielle Situation der Firma es erlaube. In ihrem Memo vom 30. Dezember 2004, in ihrem Schreiben vom 28. Februar 2005 sowie in ihrem Mail vom 3. April 2007 wies die Beklagte den Kläger sodann darauf hin, dass für eine Bonusauszahlung immer das Minimumziel *break even* gelte bzw. ein positiver Gewinn nach Steuern vorausgesetzt werde. Diese Voraussetzung ist jedoch weder im Arbeitsvertrag noch in der Bonusregelung der Y. AG erwähnt. Sie lässt sich – im Gegensatz zu den Ausführungen des Rechtsvertreters der beklagten Partei – auch nicht aus der Regelung der Y. AG ableiten, wonach für einen Unternehmensleiter die Ergebnisse der Gruppe und der Geschäftseinheit insgesamt zu 80 % Einfluss auf den Bonus nehmen, während der Erreichung individueller Ziele nur 20 % Einfluss zukommt. Diese Regelung betrifft nämlich nur die Berechnung des Bonus. Betreffend den Bonusanspruch des Klägers für das Jahr 2002 ist auch fraglich, wie der Kläger den Satz „Die Auszahlung des Bonus 2002 erfolgt per 1. April 2003 oder wenn die finanzielle Situation der Firma es erlaube“ verstehen durfte: Danach wird nämlich nur der Zeitpunkt der Auszahlung an eine (positive) finanzielle Situation der Beklagten geknüpft, nicht aber der Bonusanspruch oder dessen Auszahlung selber. Für das Jahr 2003 setzte die Beklagte hingegen die Erreichung der Gewinnschwelle als Ziel mit einer prozentualen Bewertung von 30 %. Das zeigt auch den Unterschied zwischen einer allgemeinen Voraussetzung (wird die Gewinnschwelle nicht erreicht, wird kein Bonus ausbezahlt) und einer Zielsetzung (Erreichen der Gewinnschwelle wird mit 30 % bewertet). Während die zweite im Rahmen der Kompetenzen der Beklagten zur Zielsetzung im Sinne von Ziff. 2.1. des Arbeitsvertrages gilt, ist die erste als Vertragsänderung zu betrachten. Zwar ist es unbestritten, dass der Kläger gegen die erwähnten Schreiben der Beklagten nicht opponierte. Dies reicht jedoch nicht als konkludente Annahme einer für den Kläger ungünstigen

und folgenschweren Vertragsänderung, zumal die Parteien im Arbeitsvertrag dafür die Schriftform vereinbart haben.

Zum Argument der Beklagten, die Auszahlung des Bonus sei bei Anstellung des Klägers explizit von der Verwirklichung des „P“-Projektes abhängig gemacht worden, was eine sichere Basis für schwarze Zahlen bedeutet habe, ist zu bemerken, dass diese Bedingung zwar im Memo vom 4. Juni 2001 erwähnt wurde, im Arbeitsvertrag jedoch nicht bestätigt wurde, obwohl dieser gemäss Ziff. 10 Abs. 1 ausdrücklich als einzige und vollständige Vereinbarung zwischen den Parteien gelten und frühere Abmachungen, Verhandlungen und Offerten ersetzen soll. Zudem wurde der Bonusanspruch des Klägers auch nach Scheitern des erwähnten Projektes grundsätzlich nicht in Frage gestellt. Vielmehr erwähnte X. in seiner E-Mail vom 3. April 2007 an den Kläger, dass er sich überlege, beim Verwaltungsrat einen zusätzlichen Sonderbonus zu beantragen. Eine Vertragsänderungs-offerte, die der Kläger eventuell hätte stillschweigend annehmen können, unterbreitete die Beklagte dem Kläger auch nicht.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Beklagte im Arbeitsvertrag verpflichtet hat, dem Kläger bei Zielerreichung einen Bonus zu bezahlen. Die Parteien vereinbarten diesbezüglich keine weiteren Voraussetzungen. Gemäss Y. AG-Bonusregelung ist der Bonus auch im Austrittsjahr pro rata geschuldet. Ob der vereinbarte Bonus als Lohn oder als Gratifikation zu qualifizieren ist, kann daher offen gelassen werden.

4.2 Zielsetzung und Bonushöhe

4.2.1 Zieldefinition

Die Zieldefinition ist grundsätzlich eine Obliegenheit der Arbeitgeberin. Dem Arbeitnehmer darf es nicht zum Nachteil gereichen, wenn die Arbeitgeberin es unterlässt, die für die Entstehung des Bonusanspruches massgebenden Ziele festzusetzen bzw. zu konkretisieren. Der Arbeitnehmer, der eine nicht unterdurchschnittliche Leistung erbringt, hat diesfalls einen vollen Bonusanspruch (C. Cramer, Der Bonus im Arbeitsvertrag, Diss. Basel, Bern 2007, Rz. 155).

Die Beklagte beruft sich auf den Wortlaut des Arbeitsvertrages, in dem von „set objectives“ die Rede ist, und geht selber davon aus, dass die für den Bonus massgebenden Ziele nicht vereinbart, sondern festgesetzt werden mussten. Sie anerkennt somit, dass die Zielsetzung eine ihrer Obliegenheiten als Arbeitgeberin war. Zur Definition der Ziele für die einzelnen Geschäftsjahre wird nachfolgend Stellung genommen.

Zu den Leistungen des Klägers ist allgemein festzuhalten, dass die Beklagte nie behauptet hat, dass der Kläger unterdurchschnittlich gearbeitet hat. Zwar wurde behauptet, dass unter der Geschäftsleitung des Klägers nie schwarze Zahlen geschrieben und die jeweiligen Budgetziele verfehlt worden seien. Nicht substantiiert wurde hingegen, inwiefern dies auf unterdurchschnittliche Leistungen des Klägers zurückzuführen sei bzw. was dem Kläger diesbezüglich konkret vorgeworfen wird. Bemerkenswert ist, dass die Beklagte auch im Zusammenhang mit dem Scheitern des „P“-Projektes die Anstrengungen des Klägers anerkannte. Nach Aussagen des Rechtsvertreters der Beklagten sollte dieses Projekt die Beklagte als Start-up-Unternehmen auf solide Basis stellen. Gerade das Scheitern dieses Projektes wird aber nicht dem Kläger persönlich vorgeworfen. Ebenso wenig werden ihm konkrete Verfehlungen allgemeiner Natur vorgeworfen. Die vom Rechtsvertreter der Beklagten erwähnten wiederholten Sorgfaltspflichtverletzungen durch den Kläger wurden – mit Ausnahme der Übergabe der Organisation der Europameisterschaftsfinale in T. und der Durchführung des Turniers in E. im Jahr ..., auf die unten im Rahmen des Bonusanspruches für das jeweils massgebende Jahr zurückzukommen ist – nicht näher substantiiert.

4.2.2 Zielsetzung und Zielerreichung in den Jahren 2005 und 2006

Der Rechtsvertreter des Klägers behauptete in seiner Klageschrift zwar, dass die Parteien für jedes Jahr die Erreichung bestimmter Hauptziele in Aussicht gestellt und mündlich besprochen hätten. Gestützt darauf berechnete er einen mutmasslichen Bonusanspruch des Klägers für die Jahre 2005 und 2006. Diese mündlichen Zielfestsetzungen wurden vom Rechtsvertreter der Beklagten auch bestritten. Dieser behauptete jedoch nicht, andere Ziele festgesetzt zu haben. Es gilt somit als unbestritten, dass die Beklagte ihrer Obliegenheit, die Ziele zu definieren,

nicht nachgekommen ist. Eine unterdurchschnittliche Leistung des Klägers ist aus den oben dargestellten Gründen nicht anzunehmen. Die Beklagte schuldet dem Kläger daher für die Jahre 2005 und 2006 grundsätzlich den vollen, vertraglich vereinbarten Bonus. Der Kläger macht für das Jahr 2005 nur einen Teil davon geltend, und zwar Fr. 25'000.–. Für das Jahr 2006 macht er hingegen den vollen Bonus in der Höhe von Fr. 30'000.– geltend. Die Beklagte schuldet dem Kläger diese Beträge.

4.2.3 Zielsetzung und Zielerreichung im Jahr 2007

Für das Jahr 2007 liegt eine Zielfestsetzung vor (act. 3/17). Nach Aussagen des Rechtsvertreters des Klägers wurden die von der Beklagten gesetzten Ziele grundsätzlich erreicht. Da aber nur ein Teil der Zielsetzungen unter Ziff. 3 erfüllt werden konnte und da es bei Ziff. 4 und 5 gewisse Abweichungen gegeben habe, reduzierte er die Bonusforderung für das Jahr 2007 auf Fr. 25'000.–. Der Rechtsvertreter der Beklagten bestritt seinerseits die Erreichung der finanziellen Eckwerte im Geschäftsjahr 2007. Vielmehr hätten die Aktionäre Fr. 600'000.– Verlust einschliessen müssen. Die Revision habe zudem eine zusätzliche Zahlungsgarantie von einer Million Schweizer Franken von beiden Hauptaktionären verlangt, um den Gang zum Richter zu vermeiden. Ein wichtiger Grund für den hohen Jahresverlust liege in einer eklatanten Verletzung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht durch den Kläger begründet. Dabei wird auf die Ausführungen betreffend die Organisation des Europameisterschaftsfinals verwiesen.

Es ist zunächst zu bemerken, dass die Beklagte sich darauf beschränkt, die Erreichung der finanziellen Eckwerte allgemein zu bestreiten, ohne dies näher zu substantizieren. Nicht im Einzelnen bestritten wird zudem die Erreichung der übrigen, festgesetzten Ziele, obwohl die finanziellen Eckwerte gemäss dem *Performance Planning & Development 2007* lediglich mit 30 % zu gewichten sind. Eine allgemeine Bestreitung genügt zudem nicht (Frank/Sträuli/Messmer, Kommentar zur zürcherischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Zürich 1997, ZPO § 113 N 4a). Auch reicht die dem Kläger im Zusammenhang mit der Organisation des Europameisterschaftsfinals vorgeworfene Sorgfaltspflichtverletzung nicht aus, um eine allgemeine unterdurchschnittliche Arbeitsleistung des Klägers im Jahr 2007 zu be-

gründen. Diese ist vielmehr im Rahmen der Verrechnungsforderung der Beklagten zu behandeln.

Trotz Zielfestlegung hat die Beklagte somit auch für das Jahr 2007 den Bonusanspruch des Klägers nicht konkretisiert, indem sie nicht dargelegt hat, welche Ziele zu wie viel Prozent erreicht worden seien. Daher ist auch hier von einem vollen Bonusanspruch des Klägers auszugehen. Der Kläger reduziert seine entsprechende Forderung auf Fr. 25'000.–. Diesen Betrag schuldet ihm die Beklagte.

4.2.4 Zielsetzung und Zielerreichung im Jahr 2008

Der Kläger hat den Arbeitsvertrag mit der Beklagten auf den 31. März 2008 gekündigt. Gemäss Ziff. 4.5 der Bonusregelung der Y. AG ist der Bonus auch im Austrittsjahr geschuldet. Für das Jahr 2008 hat die Beklagte jedoch keine Ziele festgesetzt. Der Kläger wurde ab 9. Januar 2008 freigestellt, d.h. die Beklagte verzichtete auf die Arbeitsleistung des Klägers. Unter diesen Umständen kommt eine ungenügende Leistung des Klägers nicht in Frage. Aus dem Vorfall im Zusammenhang mit dem „M.“ leitet die Beklagte im Rahmen dieses Verfahrens nichts Konkretes ab. Ihr Rechtsvertreter behält sich vielmehr vor, diese Verletzung der vertraglichen Treuepflicht (sowie eventuell andere Geschäftsvorfälle) gerichtlich prüfen zu lassen bzw. entsprechende Klage einzureichen. Gestützt auf die obigen Erwägungen ist die Beklagte daher zu verpflichten, dem Kläger den vollen Bonus (pro rata) in der Höhe von Fr. 7'500.– (=Fr. 30'000.–/4) zu bezahlen.

4.2.5 Berechnung des Bonusanspruchs

Aufgrund der obigen Erwägungen ergibt sich für den Kläger folgender Bonusanspruch:

Jahr:	Brutto:	Netto*:
2005:	20'000.00	18'790.00
2006:	30'000.00	28'185.00
2007:	25'000.00	23'487.50
2008:	7'500.00	7'046.25
Total:	82'500.00	77'508.75

* abzüglich 6.05 % AHV/ALV/IV

4.3 Verzugszinsen

Die klagende Partei fordert zusätzlich von der beklagten Partei einen Verzugszins von 5 % ab 7. Februar 2008, d.h. seit der Mahnung durch den Kläger.

Gemäss Art. 102 Abs. 1 OR ist der Schuldner durch Mahnung des Gläubigers in Verzug zu setzen, wenn eine Verbindlichkeit fällig wird. Ein Schuldner kann allgemein auch bei einem verabredeten Verfalltag oder bei vorbehaltener und gehörig vorgenommener Kündigung bei Ablauf dieses Tages in Verzug kommen (vgl. Art. 102 Abs. 2 OR).

Gemäss Ziff. 4.6 der Y. AG-Bonusregelung (act. 3/23/1) wird der Bonus für die Komponente C im Januar bezahlt, der zweite Teil (für die Komponenten A und B) hingegen erst nach Bestätigung der finanziellen Ergebnisse der Gesellschaft und der Gruppe (in der Regel im Mai). Am 7. Februar 2008 war somit lediglich der Bonus für die Jahre 2005 und 2006 fällig, nicht aber der Bonus für die Jahre 2007 und 2008. Diesbezüglich geriet die Beklagte nicht mit der Mahnung des Klägers, sondern erst am Tag nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Verzug, d.h. am 1. April 2008. Demzufolge schuldet die Beklagte dem Kläger den Verzugszins ab 7. Februar 2008 auf den Betrag von Fr. 46'975 (= Fr. 18'790.– netto für das Jahr 2005 + Fr. 28'185.– netto für das Jahr 2006) und ab 1. April 2008 auf den Betrag von Fr. 30'533.75 (Fr. 23'487.50 netto für das Jahr 2007 + Fr. 7'046.25 netto für das Jahr 2008).

5. Verrechnungsforderungen der Beklagten

5.1 Forderungen im Einzelnen und Stellungnahme des Klägers

Die Beklagte macht verrechnungsweise zwei Schadenersatzforderungen geltend, und zwar einerseits in der Höhe von Fr. 392'000.– in Bezug auf die Organisation des Europameisterschaftsfinals, andererseits EUR 85'000.– in Bezug auf die Organisation eines Turniers in E.

Diese Forderungen werden vom Kläger bestritten. Der klägerische Rechtsvertreter führte im Zusammenhang mit dem EM-Finale aus, dass der Kläger in keiner

Weise für die zusätzlichen Kosten, die der Beklagten entstanden seien, verantwortlich gewesen sei. Für die Gestaltung der vertraglichen Bestimmungen mit der R. sei X. gleichwertig mitverantwortlich gewesen. Für die Beklagte sei zudem gar kein Schaden entstanden, sondern sie habe Einnahmen und sogar einen Gewinn erzielt. Insgesamt seien EUR 125'000.– für die Beklagte abgefallen. X. habe diesem Turnier zugestimmt. Der Vertrag mit dem lokalen Promoter sei zudem über drei Jahre abgeschlossen worden. X. habe dabei nicht auf Garantieleistungen bestanden. Er habe selbst in dieses Geschäft eingegriffen und mit dem lokalen Promoter kommuniziert.

Betreffend das Turnier in E. erklärte der Rechtsvertreter des Klägers, die Beklagte habe zwei wesentliche Sponsoringverträge, mit Tour und mit O. Tour habe für die Durchführung von fünf Turnieren insgesamt 1 Mio. Franken sowie zusätzlich EUR 85'000 für jedes Turnier bezahlt. Der Vertrag mit O. habe auch eine Grundsponsoring-Fee sowie eine Zahlung von EUR 50'000 pro Turnier vorgesehen. Bezüglich des Turniers in E. habe Tour zwar erklärt, nicht daran interessiert zu sein. Da O. bereits EUR 50'000 bezahlt habe und auch andere Einnahmen eingegangen seien, habe man sich für die Durchführung des Turniers entschieden, im Wissen darum, dass Tour nichts zahlen würde. Die Durchführung habe ein lokaler Promoter übernommen, welcher die Kosten des Turniers vollständig bezahlt habe. Die Beklagte habe insgesamt mindestens EUR 125'000 verdient. Zudem habe X. dem Turnier zugestimmt. Diese Ausführungen wurden seitens der Beklagten bestritten.

5.2 Rechtsgrundlagen

Jede Haftung des Arbeitnehmers setzt nach den allgemeinen Regeln des Schadenersatzrechtes eine Vertragsverletzung, ein Verschulden des Arbeitnehmers, einen Schaden und einen adäquaten Kausalzusammenhang zwischen der Vertragsverletzung und dem eingetretenen Schaden voraus. Die Sorgfaltsverletzung kann auch durch eine Unterlassung begangen werden (Streiff/von Kaelin, a.a.O., N 4 zu Art. 321e OR). Umstritten ist, wie lange nach dem Schadenfall der Arbeitgeber den Schaden geltend machen dürfe. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber auf bekannte Schäden, die bis

zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht geltend gemacht worden sind, verzichtet hat (BGE 110 II 344).

5.2.1 Europameisterschaftsfinale

In Bezug auf das Europameisterschaftsfinale fehlt es bereits an einer genügenden Substanziierung des Schadens. Die behaupteten zusätzlichen Aufwendungen der Beklagten bei der Organisation des Anlasses wurden weder präzisiert noch belegt. Ungenügend ist diesbezüglich der Hinweis des Rechtsvertreters der Beklagten auf die act. 16/5 S. 8 (in der Erfolgsrechnung ist nämlich nur von „*Extraordinary Expenditure, general*“ die Rede) und act. 16/2 (indem lediglich ein negatives Geschäftsergebnis für das Jahr 2007 dokumentiert wird). Die Beklagte machte den Schaden zudem erstmals an der Hauptverhandlung vom 5. November 2008 geltend, nachdem sie dem Kläger – wohl in Kenntnis des behaupteten Schadens – den Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorbehaltlos bezahlte. Der Vollständigkeit halber ist zudem zu bemerken, dass die Beklagte mit R. einen Dreijahresvertrag (2005-2007) abgeschlossen und diese Unternehmung in den Jahren 2005 und 2006 den Vertrag vollständig erfüllt hatte. Dies obwohl nach Aussagen des Rechtsvertreters der Beklagten bereits 2006 die Bonität des ... Organisations ein Problem gewesen sei. Dem Kläger kann daher keine schwerwiegende Sorgfaltspflichtverletzung vorgeworfen werden, wenn er die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen durch die R. im dritten und letzten Vertragsjahr nicht besonders überprüft hat. Auch verlangte dies die Beklagte – in Kenntnis der erwähnten Gerüchte – nicht. Die entsprechende Verrechnungsforderung der Beklagten ist daher abzuweisen.

5.2.2 Turnier in E.

In Bezug auf die Organisation des Turniers in E. wurde die Vertragsverletzung durch den Kläger zu wenig substantiiert. Die Beklagte hat weder behauptet, dass der Kläger nur Turniere organisieren durfte, für die beide Hauptsponsoren bezahlt hätten, noch hat sie trotz ausdrücklicher Frage des Vorsitzenden behauptet, dass der Kläger die Alternative gehabt hätte, das Turnier an einem anderen Ort durchzuführen, so dass beide Sponsoren ihre Turnier-Fee bezahlt hätten. Die Organi-

sation eines kostendeckenden Turniers, welcher im Sinne eines von zwei Hauptsponsoren war und der Beklagten sogar Einnahmen erbracht hat (bestritten wurde lediglich deren Höhe, kann allgemein nicht als Vertragsverletzung betrachtet werden. Hätte der Kläger das Turnier in keinem anderen Land organisieren können, das beide Hauptsponsoren interessiert hätte, dann wäre der Beklagten ein grösserer Schaden entstanden. Die Voraussetzungen für die Haftung des Klägers sind somit auch diesbezüglich nicht erfüllt, weshalb auch diese Schadenersatzforderung der Beklagten abzuweisen ist.

6. Fazit

Die Beklagte schuldet dem Kläger einen Bonus für die Jahre 2005 bis 2008 in der Höhe von Fr. 77'508.75 netto. Ihre Verrechnungseinreden sind abzuweisen.

Die Beklagte ist daher zu verpflichten, dem Kläger Fr. 77'508.75 netto zu bezahlen, zuzüglich 5 % Zins ab 7. Februar 2008 auf den Betrag von Fr. 46'975 und ab 1. April 2008 auf den Betrag von Fr. 30'533.75.

7. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Die Kosten- und Entschädigungsfolgen richten sich nach Obsiegen und Unterliegen der Parteien (§ 68 i.V.m. § 64 ZPO).

Gemäss ursprünglichem Rechtsbegehren ist von einem Streitwert in der Höhe von Fr. 82'906.90 auszugehen. Die beklagte Partei unterliegt vollständig (der teilweise Rückzug der Klage erfolgte nach Zahlung des betreffenden Betrages durch die Beklagte). Daher sind die Gerichtskosten und Prozessentschädigungen der beklagten Partei aufzuerlegen.

Das Gericht beschliesst:

1. Vom Rückzug der Klage im Umfang von Fr. 406.90 wird Vormerk genommen.
2. Schriftliche Mitteilung an die Parteien je gegen Empfangsschein.

3. Ein Rekurs gegen diesen Beschluss kann innert 10 Tagen von der Zustellung an schriftlich, im Doppel und mit Beilage dieses Entscheides beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, eingereicht werden. In der Rekurschrift sind die Rekursanträge zu stellen und zu begründen. Akten sind mit einem zweifachen Verzeichnis beizulegen.

und erkennt sodann:

1. In Gutheissung der reduzierten Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 77'508.75 netto zu bezahlen, zuzüglich 5 % Zins ab 7. Februar 2008 auf den Betrag von Fr. 46'975 und ab 1. April 2008 auf den Betrag von Fr. 30'533.75.
2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 12'000.–.
3. Die Kosten werden der Beklagten auferlegt.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Prozessentschädigung von Fr. 13'000.– zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien je gegen Empfangsschein.
6. Eine Berufung gegen dieses Urteil kann innert 10 Tagen von der Zustellung an schriftlich und im Doppel beim Arbeitsgericht Zürich erklärt werden.

Der Vorsitzende:

Die juristische Sekretärin: