

Arbeitsgericht Zürich



1. Abteilung

Geschäft Nr. AN080738/U

Mitwirkende: Bezirksrichterin Dr. D. Weber als Vorsitzende, die Arbeitsrichter A. Baumgartner und lic.oec.publ. E. Frei sowie der juristische Sekretär lic.iur. M. Maffucci

Urteil vom 18. Dezember 2009

in Sachen

M [REDACTED], geboren [REDACTED]
[REDACTED],

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Adrian von Kaenel, Streiff Pellegrini & von Kaenel, Bahnhofstr. 67, Postfach 183, 8622 Wetzikon 2

gegen

X [REDACTED], [REDACTED]

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwältin Dr. iur. Isabelle Berger-Steiner, Homburger AG, Weinbergstr. 56/58, Postfach 194, 8042 Zürich

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Balz Gross, Homburger AG, Weinbergstr. 56/58, Postfach 194, 8042 Zürich

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

- " 1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger Fr. 750'000.– zuzüglich 5% Zins seit 1. Juni 2008 zu bezahlen.
Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 447'994.75 zuzüglich 5% Zins seit 1. Juni 2008 zu bezahlen sowie ihm 5'683 Namenaktien [REDACTED] (Valor [REDACTED]) zu Eigentum zu übertragen.
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, letztere zzgl. 7.6% MwSt, zu Lasten der Beklagten."

Das Gericht zieht in Betracht:

I.

1. Mit Arbeitsvertrag vom 30. August/15. September 2004 trat der Kläger am 10. Januar 2005 als Leiter Rohstoffhandel Schweiz bei der Beklagten ein. Beim Eintritt des Klägers beschränkte sich der Rohstoffhandel der Beklagten auf das Edelmetallgeschäft. Der Kläger hatte die Aufgabe, den Bereich auf weitere Produkte auszudehnen. Per Januar 2007 wurde der Kläger zum Managing Director befördert. Der Kläger war bei der Beklagten in einer Kaderposition tätig. Er gehörte zum Top Management und leitete ein Team von zwölf qualifizierten Mitarbeitern (act. 9 S. 4f.; act. 3/1).

2. Im Arbeitsvertrag wurde ein Jahresgehalt von Fr. 220'000.– brutto und eine Spesenpauschale von Fr. 14'400.– (je geteilt durch 12) vereinbart. In Ziffer 4 wird vermerkt:

„Ein allfälliger Bonusanspruch richtet sich nach dem Statut für das Senior Management“.

Das Statut wurde in Ziffer 10 des Vertrages zum integrierenden Bestandteil des Vertrages erklärt. In Ziffer 13 wird sodann statuiert, dass der Kläger mit seiner Unterschrift bestätigt, unter anderem das Statut für das Senior Management er-

halten und zur Kenntnis genommen zu haben (act. 3/1). Das Statut vermerkt in Ziffer 5 zum Bonus folgendes (act. 3/2):

„Das Unternehmen kann zum Jahresgehalt einen Bonus ausrichten. Auf einen Bonus besteht kein vertraglicher Anspruch, auch wenn bereits in früheren Jahren Zahlungen ausgerichtet worden sind. Die Höhe eines allfälligen Bonus richtet sich nach der Ertragsentwicklung der X Group bzw. der X Financial Services sowie den einzelnen Divisionsergebnissen und der persönlichen Leistung des Mitglieds des Senior Managements sowie dessen Beitrag zum gegenwärtigen und künftigen Erfolg des Unternehmens. Ein Bonus wird nur ausbezahlt, wenn das Mitglied des Senior Management zum Zeitpunkt der schriftlichen Bonusmitteilung in ungekündigtem Arbeitsverhältnis steht.“

In der Bonus Policy Region Switzerland, gültig ab 25. Januar 2007, welches das Statut ergänzt, steht bezüglich Bonus folgendes (Ziffer 2):

„There shall be no contractual or legal entitlement for a bonus, even if such payments were made in previous years. The bonus is an extra payment and does not form a part of salary. The bonus, if any, will be paid only if at the time of written notification of the bonus neither the employee nor the employer has terminated the employment contract nor has a termination agreement been signed. Otherwise the employee will not receive any bonus, not even pro rata temporis. The question as to whether a bonus as such shall be granted at all, the size of any possible bonus payment as well as the form (cash, shares, notes, options, derivatives etc.) shall be redetermined each year. A bonus shall be awarded to an employee on a non-recurring basis and does not constitute in any way an entitlement to receive any bonuses neither fully nor partially for any period in the future.“

Unter Ziffer 4 steht (act. 3/3):

„The size of a bonus, if any, shall be based on the profits and the performance of X Group and/or the respective Legal entity and/or the respective Division and/or the respective Department, which are reflected in the annual business results and the achievement of the objectives of the respective management area. Furthermore the market conditions and the employee's individual performance, contribution and behaviour shall be taken into account. A bonus may also be an incentive to remain in the service.“

Art. 56 des Personalreglements hält u.a. fest (act. 10/8):

„Der Bonus stellt eine Sondervergütung dar und ist nicht Lohnbestandteil. Es besteht kein gesetzlicher oder vertraglicher Anspruch auf eine Bonuszahlung, auch wenn bereits in früheren Jahren Zahlungen ausgerichtet worden sind.“

3. Mit Vereinbarung vom 18. Februar 2008 schlossen die Parteien eine Auflösungsvereinbarung per 31. Mai 2008, wonach u.a. statuiert ist, dass der Kläger per diesem Datum freigestellt wird und sein „salary“ bis 31. Mai 2008 erhalten werde (act. 3/10). Der Kläger, welcher für die Jahre 2005 bis 2007 immer einen Bonus erhalten hatte, verlangte mit Schreiben vom 24. Juni 2008 seinen anteiligen Bonus für das Jahr 2008 per Ende Mai 2008 „aufgrund der geschlossenen Vereinbarung“ (act. 3/11). Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 2. Juli 2008 mit, dass er an der Bonusrunde für das Geschäftsjahr 2008 nicht teilnehme, da er die Auflösungsvereinbarung im Februar 2008, d.h. kurz nach der Bonusmitteilung für das Geschäftsjahr 2007, für welches er einen grosszügigen Bonus erhalten habe, unterzeichnet habe (act. 3/12). Der Kläger akzeptierte dies nicht (vgl. Korrespondenzwechsel: act. 3/13-15).

4. Der Kläger erhielt von Seiten der Beklagten folgende Entgelte (act. 3/5-7; act. 1 S. 4):

- Für das Jahr 2005 ein annual salary von Fr. 220'000.– und einen Bonus von Fr. 800'000.–;
- für das Jahr 2006 ab 1. April 2009 ein base salary von Fr. 290'000.– und einen Bonus von Fr. 1'945'504.– sowie
- für das Jahr 2007 ein base salary von Fr. 290'000.– und einen Bonus von Fr. 1'653'450.–.

In den jeweiligen Anzeigen wurde jeweils wiederum folgendes erwähnt:

„Note that any cash Incentive Performance Bonus award and any X Master Share Plan Award represent a voluntary payment and are awarded on a non-recurring basis. They do not constitute in any way a legal entitlement, either in full or in part, to similar payments in the future. Entitlement to these payments is subject to the condition that at the time of written notification of the bonus neither the employee nor the employer has terminated the employment contract nor has a termination agreement been signed. Otherwise the employee will not receive any bonus, not even pro rata temporis“.

5. Mit der vorliegenden Klage wird vom Kläger für das Austrittsjahr 2008 ein pro-rata-Anspruch des Bonus 2008 von Fr. 750'000.– eingeklagt (Durchschnitt der bezahlten Boni für die Jahre 2006 und 2007, geteilt durch 12, mal 5; d.h. für Januar bis Mai 2008). Die Beklagte beantragt vollumfängliche Abweisung der Klage.

II.

Die Klage ging am 7. Oktober 2008 ein (act. 1). Die Hauptverhandlung wurde am 8. Dezember 2008 durchgeführt (Prot. S. 3ff.; act. 9). Der Prozess erweist sich als spruchreif.

III.

1. Der Kläger macht im Wesentlichen folgendes geltend (act. 1):

Der Kläger habe mit dem erfolgreichen Aufbau des Zürich Business sämtliche Anforderungen übertroffen, welche die Beklagte bezüglich Aufbauzeit und Profitabilität an ihn gestellt habe. Im September 2006 sei von der amerikanischen Führung des Unternehmensbereichs des Klägers beschlossen worden, die in den USA bestehende Y [REDACTED] Kooperationsallianz im Bereich Energie auf Industriemetalle auszuweiten. Im Februar 2007 sei A [REDACTED] als Leiter für die neue X/Y [REDACTED] Zürich-Baar angekündigt worden. Dieser habe jedoch das Geschäft von London aus führen wollen, weshalb sämtliche Mitarbeiter von Baar abgezogen und nach London transferiert worden seien. Es hätten mehrere Millionen Franken durch diesen willkürlichen Entscheid der neuen Führungsperson der Beklagten als wertlos abgeschrieben werden müssen. Das Zürich Business habe in der Folge von den Revisoren wegen des nicht rentablen Baar Business eine schlechte Bewertung erfahren. A [REDACTED] habe dann ohne Einbezug des Klägers versucht, in persönlichen Unterredungen mit Mitarbeitern aus dessen Bereich solche nach London abziehen. Die Führung des Klägers in Zürich sei gezielt unterwandert und das von ihm aufgebaute Geschäft in Zürich sukzessive

nach London transferiert worden. In dieser äusserst unbefriedigenden Situation sei es dann zur Aufhebungsvereinbarung zwischen den Parteien gekommen.

Der Bonus sei vorliegend jeweils um ein Vielfaches höher als das Fixsalär gewesen. Wegen ihrer regelmässigen Ausrichtung und wegen der Höhe sei die Bonuszahlung gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung für die geleistete Arbeit zur entscheidenden Entschädigung geworden und sei somit als variabler Lohnbestandteil zu betrachten. Dies gelte selbst dann, wenn die Beklagte die Freiwilligkeit vorbehalten habe. Die Bedingung im Bonusreglement, wonach ein Bonus nur ausgerichtet werde, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Bonusmitteilung noch bei der Beklagten tätig sei, sei unzulässig, weil vorliegend die Bonuszahlung zur entscheidenden Entschädigung der Arbeitsleistung geworden sei. Für die Beantwortung der Frage, ob der Bonus ausbezahlt sei, könne es gar nicht auf die intern bestehenden Bonusregelungen ankommen.

Lohnbestandteile seien unabdingbar, weshalb sie dem Verzichtsverbot des Art. 341 OR unterliegen würden. Der Kläger habe deshalb im Aufhebungsvertrag, der während des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen worden sei, ohnehin nicht gültig auf solche Ansprüche verzichten können. Die Saldoklausel sei daher nicht relevant. Im Übrigen stelle die Vereinbarung keinen echten Vergleich dar, weshalb auch diesfalls der Kläger nicht auf unabdingbare und (für die Kündigungsfrist) unverzichtbare Ansprüche habe rechtsgültig verzichten können. Zudem gehöre zum „salary“ gemäss Vereinbarung auch der Bonus. Allfällige Unklarheiten müssten zu Lasten der Beklagten, welche die Austrittsvereinbarung formuliert habe, ausgelegt werden.

Der gute Geschäftsgang habe gerade bis Ende Mai 2008, eine Periode, in der dem Rohstoffhandel grosse Bedeutung zugekommen sei, unter Führung des Klägers sehr gute Erträge abgeworfen. Nachdem diese Erträge und der mutmasslich ausgerichtete Bonus für die Periode 1. Januar 2008 bis 31. Mai 2008 nicht zu ermitteln seien, rechtfertige es sich, für das laufende Jahr 2008 auf den Durchschnitt der beiden letzten, repräsentativen Jahre abzustellen.

2. Die Beklagte führt demgegenüber im Wesentlichen folgendes aus (act. 9):

Im August 2006 sei die Beklagte mit der Y [REDACTED] ein Joint Venture eingegangen. Das Joint Venture habe zum Ziel gehabt, den Metallhandel auf gemeinsamer Basis zu betreiben. Dies habe die Eröffnung eines weiteren Handelsplatzes in den Räumlichkeiten der Y [REDACTED] in Baar beinhaltet, wofür neue Mitarbeiter rekrutiert worden seien. Weder das Geschäft des Klägers als solches noch sein Team hätten im Zuge der Kooperation mit Y [REDACTED] eine Verkleinerung erfahren. Im April 2007 habe die Beklagte A [REDACTED] als Leiter der Allianz eingestellt, was zum Transfer des Trade Desk in Baar nach London geführt habe, unter Abzug der in Baar neu eingestellten Mitarbeiter. Das Team des Klägers sei dadurch nicht tangiert worden. Für den Kläger habe sich aber geändert, dass er nun zwei Linienvorgesetzte, denen er habe rapportieren müssen, gehabt habe, und zwar wie bisher C [REDACTED] als regionalem Verantwortlichen und global neu A [REDACTED] als funktionalem Verantwortlichen. Der Kläger habe sich aber selber in der Position von A [REDACTED] gesehen und sei deshalb wenig erbaut von der Unterstellung unter A [REDACTED]t und der daraus folgenden Beschneidung seiner Entscheidungsbefugnisse gewesen. Der Kläger sei nicht daran interessiert gewesen, sich ins globale Commodities Geschäft einbinden zu lassen und habe sich gegenüber seinem Vorgesetzten in London wenig kooperativ verhalten. Ein internes Audit vom Juli 2007 habe diverse Managementmängel beim Rohstoffgeschäft des Klägers in Zürich festgestellt. Man habe Vorgänge identifiziert, welche den Bereich Commodities bedeutenden operationellen, finanziellen oder Reputations-Risiken aussetzen könnten. Die gerügten Punkte hätten nicht Baar, sondern das Trading Desk Zürich betroffen, d.h. den Verantwortungsbereich des Klägers. Der Audit Bericht sei nicht ohne Folgen geblieben, und dem Kläger sei anfangs Januar 2008 mitgeteilt worden, dass seine Aufgaben präzisiert würden. Es sei von ihm erwartet worden, dass er sich vermehrt in die Front einbringe und aktiv Verkäufe tätige. Insgesamt habe A [REDACTED] seinen Zugriff auf den Kläger und sein Team in Zürich vergrössern wollen. Der Kläger sei jedoch daran nicht interessiert gewesen. Unmittelbar nachdem er den Bonus für das Jahr 2007 auf sicher gehabt habe, konkret einen Tag nach Erhalt der schriftlichen Bonusmitteilung Ende Januar 2008, sei der Kläger an seinen regionalen Vorgesetz-

ten C [REDACTED] herangetreten und habe erklärt, dass er sich eine weitere Zusammenarbeit nicht länger vorstellen könne. C [REDACTED] habe erfolglos versucht ihn umzustimmen.

Die Beklagte habe dem Kläger im Nachgang zu einer Besprechung am 13. Februar 2008 einen Vorschlag für eine Aufhebungsvereinbarung unterbreitet. Der Kläger sei mit dem Vorschlag nicht zufrieden gewesen und habe Änderungen verlangt, die dann zur definitiven Vereinbarung geführt hätten. So habe er z.B. für das Konkurrenzverbot verlangt, dass der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages um vier Monate verlängert werde. Als Kompensation für das Konkurrenzverbot sei ihm dann ein Betrag von Fr. 100'000.–, zahlbar Ende September 2008, zugesichert worden. Die Parteien hätten unter dem Begriff „salary“ das „annual salary“ bzw. „base salary“ von zuletzt Fr. 290'000.– verstanden. Der Begriff des salary schliesse einen Bonus implizit aus. Der Bonus sei gemäss dem Vergütungssystem der Beklagten und ihren Reglementen eine rein freiwillige Leistung, die nach Ermessen festgelegt werde und auf welche kein Rechtsanspruch bestehe.

Die hohen Bonuszahlungen für den Kläger in den Jahren 2006 und 2007 würden einerseits den sehr guten Geschäftsgang des Bereichs Commodities in den entsprechenden Jahren widerspiegeln; andererseits sei der massgeblich durch den Kläger vorangetriebene Geschäftsaufbau im Rahmen der Boni der Jahre 2006 und 2007 honoriert worden. Der gute Geschäftsgang in den Jahren 2006 und 2007 habe sich im Jahr 2008 nicht wiederholt. Die ganze Finanzindustrie habe mit einer Krise ungeahnten Ausmasses zu kämpfen. Zusammen mit anderen bedeutenden Banken habe auch die Profitabilität der Beklagten und ihre Geschäftstätigkeit unter der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise stark gelitten. Die Beklagte habe erhebliche Abschreibungen vornehmen müssen und die Gewinne seien eingebrochen. Das Jahr 2008 sei daher unter sämtlichen finanziellen Prämissen für die Beklagte als Ganzes und für die Abteilung des Klägers nicht mit den Vorjahren vergleichbar. Selbst wenn der Kläger die Beklagte nicht verlassen und gute Leistungen gebracht hätte, wäre sein Bonus für das ganze Jahr nicht höher als Fr. 250'000.– gewesen.

Die internen Regelungen der Beklagten würden die Ausrichtung eines pro-rata-Bonus bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter dem Jahr von vornherein ausschliessen. Dies sei dem Kläger bekannt gewesen. Hätten die Parteien hievon abweichen wollen, wäre eine klare und unmissverständliche Regelung unabdingbar gewesen. Lohn sei für die Zukunft aber auch für die Vergangenheit verzichtbar, umso mehr gelte dies für die freiwillige Sondervergütung des Bonus. Das Verzichtsverbot von Art. 341 Abs. 1 OR stehe daher der Vereinbarung zwischen den Parteien nicht entgegen. Zudem hätten die Parteien mit der Vereinbarung einen echten Vergleich abgeschlossen.

3. Der Kläger erwähnte auf Befragen anlässlich der Hauptverhandlung, dass der Bonus 2008 bei den Verhandlungen über die Aufhebungsvereinbarung weder von der Beklagten noch von ihm thematisiert worden sei (Prot. S. 5f.), was unbestritten blieb.

IV.

1. Je nach konkreter vertraglicher Abmachung und Betriebsübung kann der Bonus verschiedene Erscheinungsformen haben (z.B. Provision, Anteil am Geschäftsergebnis, Beteiligung am Unternehmen, Gratifikation, Lohnbestandteil). Oft wird der Mitarbeiter unter dem Oberbegriff „total compensation“ nicht nur mit einem fixen Jahressalär entschädigt, sondern durch weitere Komponenten der Beklagten (z.B. einem Bonus, fringe benefits) angeworben und/oder belohnt und/oder an den Arbeitgeber gebunden.

2. Der Bonus für das Jahr 2008 war offensichtlich kein Thema bei den Gesprächen zwischen den Parteien im Zusammenhang mit der Vereinbarung vom 15. Februar 2008 (act. 3/10; Prot. S. 5f.). Dies wohl auch deshalb, weil die Beklagte aufgrund ihres Regelwerks automatisch davon ausging, dass ohnehin für das Austrittsjahr kein pro-rata-Bonus bezahlt wird und dies dem Kläger (mindest-

tens aus ihrer Sicht) aufgrund der klaren und wiederholt erwähnten Klauseln, z.B. auch in den jeweiligen Lohn- und Bonusanzeigen (act. 3/5-7), bekannt sein musste. Es kommt hinzu, dass es im Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung selbstverständlich noch gar keine schriftliche Bonusmitteilung für das Jahr 2008 gab, da dieses Jahr ja noch nicht abgeschlossen, sondern erst überhaupt angelaufen war. Das Wort „salary“ im Vereinbarungstext spricht sich bezüglich Bonus folgerichtig auch nicht aus. Das Wort „salary“ könnte theoretisch den Bonus als Zahlungsverpflichtung mitenthalten (insbesondere weil im späteren Vereinbarungstext auch einmal von „monthly base salary“ die Rede ist, was den Bonus ausschliesst) oder eben auch nicht (weil die Höhe des Bonus 2008 ja noch überhaupt nicht bekannt und damals auch nicht bestimmbar war). Eine Auslegung der Vereinbarung bringt daher vorliegend keine zusätzlichen Erkenntnisse.

3. Eine weitere Frage ist, ob der während des laufenden Arbeitsverhältnisses abgeschlossenen Vereinbarung ein eigentlicher Vergleichscharakter zukommt. Bejahendenfalls würde dies zur Folge haben, dass wegen der gleichzeitig vereinbarten Saldoklausel Forderungen nicht mehr geltend gemacht werden könnten, auf welche nach Art. 341 OR verzichtet werden kann.

Der Vereinbarung kommt, auch wenn sie nicht bereits im ersten Anlauf abgeschlossen werden konnte, kaum echter Vergleichscharakter zu. So ist die im Belieben der Beklagten gelegene Freistellung im Bankenbereich absolut üblich (auch bei bloss drei Tage ausstehendem Ferienguthaben), und bei einer Freistellung sind auch die Löhne bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu bezahlen. Die Kündigungsfrist wurde schliesslich vorliegend nicht verlängert. Eine Karenzentschädigung wurde zwar ausgehandelt, aber für ein Konkurrenzverbot, welches bislang gar nicht bestanden hatte, sondern mit der Vereinbarung neu aufgenommen wurde. Zudem wird nachher noch zu klären sein, ob dem Bonus vorliegend nicht allenfalls ganz oder teilweise unabdingbarer Charakter als Lohnbestandteil zukommt. Lohnansprüche sind mindestens für die gesetzliche Minimalskündigungsfrist zwingend und damit unverzichtbar.

4.a) In BGE 129 III 276ff. hielt das Bundesgericht fest, dass sich eine Gratifikation, welche sich wegen ihrer Höhe trotz der vereinbarten Freiwilligkeit als das eigentliche Entgelt für die Arbeit erweise, welche somit nicht bloss akzessorisch sei, zumindest teilweise zum Lohn im Rechtssinne werde. Dies könne nicht einfach in einer festen Verhältniszahl zwischen dem vereinbarten Lohn und der freiwilligen Gratifikation liegen. Ob die fragliche Leistung für die Parteien zur entscheidenden Entschädigung für die Arbeitsleistung und damit zum Lohn geworden oder eine bloss Zusatzvergütung zum Lohn sei, hänge überdies von ihrer Regelmässigkeit ab. Der bloss akzessorische Charakter erscheine kaum mehr gewahrt, wenn die Gratifikation regelmässig einen höheren Betrag erreiche als der Lohn. In BGE 131 III 615 führte das Bundesgericht apodiktisch sodann folgendes aus: „Somit ist ein im Vergleich zum Lohn sehr hoher Betrag, ein gleich hoher oder ein den Lohn übersteigender Betrag, der regelmässig bezahlt wurde, als variabler Lohnbestandteil zu betrachten, selbst wenn der Arbeitgeber die Freiwilligkeit vermerkt hat. Dies betrifft die höheren Einkommen.“ Dies hätte zur Folge, dass ein Freiwilligkeitsvorbehalt nicht zu beachten wäre und ein solcher Bonus nach dreimaligem Ausrichten zum Lohnbestandteil würde.

Diese Qualifikation des Bonus (oder einer Gratifikation), vor allem wie im letzterwähnten Urteil vorgenommen, ist höchst problematisch, undifferenziert und kann in dieser Verallgemeinerung nicht gefolgt werden. Es kann nicht sein, dass Arbeitnehmende mit hohen, zum Teil exorbitant hohen Boni einen mindestens umfangmässig weit besseren Schutz des Gesetzes geniessen sollen als solche mit einem kleinen Bonus, vor allem wenn – wie vorliegend – der Fixlohn schon auf einem sehr hohen Level ist. Es ist zudem auch fraglich, ob Boni von mehreren hunderttausend oder Millionen Franken bei einem höheren Fixlohn wie dem vorliegenden überhaupt noch in voller Höhe als Entgelt für eine Arbeitsleistung bezeichnet werden können (wie das der Lohn im Rechtssinne ja eigentlich ist). Solche Vergütungen haben mit Leistung oft nicht mehr viel zu tun, sondern sind eher Markt- und Gewinnmechanismen mit oft volatilem Charakter unterworfen.

b) In Verhältnissen wie vorliegend darf angenommen werden, dass im Bereich des nochmaligen, schon hohen Fixlohnes ein eigentliches Leistungsentgelt vor-

liegt (d.h. im Bereich von Fr. 290'000.– brutto). Darüber hinaus ist jedoch bloss von einer Zusatzvergütung auszugehen, auf welche der Kläger für das Jahr 2008 keinen Anspruch hat. Es ist gerichtsnotorisch, dass sich die Finanz- und Wirtschaftslage, auch für die Beklagte, im Jahr 2008 dramatisch verschlechtert hat, weshalb es nicht angeht, vom Mittelwert der Jahre 2006 und 2007 auszugehen, wie das der Kläger macht. Hinzu kommt, dass die Beklagte sich beim Betrag von vorliegend über Fr. 290'000.– brutto auf ihre in zulässiger Ausübung ihrer Partei- und Vertragsautonomie verfassten Reglemente stützen kann, welche insbesondere einen pro-rata-Bonusanspruch des Klägers ausdrücklich ausschliessen.

Es rechtfertigt sich daher vorliegend, dem Kläger für das Jahr 2008 einen Bonus von Fr. 290'000.– brutto bzw. pro-rata für die Monate Januar bis Mai 2008 von **Fr. 120'833.– brutto** zuzusprechen. In diesem Betrag ist die Klage nebst 5 % Zins seit 1. Juni 2008 gutzuheissen, im Mehrbetrag jedoch abzuweisen.

V.

Die Kosten- und Entschädigungsfolgen sind ausgangsgemäss zu regeln (§§ 64 und 68 ZPO). Der Kläger obsiegt zu 16 % und unterliegt zu 84 %. Entsprechend sind die Gerichtskosten aufzuteilen. Der Kläger hat der Beklagten eine reduzierte Prozessentschädigung von 68 % zu bezahlen.

Das Gericht erkennt:

1. In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 120'833.– brutto nebst 5 % Zins seit 1. Juni 2008 zu bezahlen.
Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 25'750.–.

3. Die Kosten werden dem Kläger zu 84 % und der Beklagten zu 16 % auferlegt.
4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine reduzierte Prozessentschädigung von Fr. 18'802.– zuzüglich Fr. 1'428.95 (= 7,6 % Mehrwertsteuer), d.h. insgesamt Fr. 20'230.95 zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien je gegen Rückschein.
6. Eine Berufung gegen dieses Urteil kann innert 10 Tagen von der Zustellung an schriftlich und im Doppel beim Arbeitsgericht erklärt werden.

Die Vorsitzende:

Der juristische Sekretär: