

Urteil vom 18. Oktober 2016

ZK1 2016 1

Mitwirkend Kantonsgerichtsvizepräsidentin lic. iur. Daniela Pérez-Steiner,
Kantonsrichter Walter Christen, Pius Schuler,
Jörg Meister und Clara Betschart,
Gerichtsschreiberin lic. iur. Cornelia Spörri-Kessler.

In Sachen **A.**_____,
Kläger und Berufungsführer,
vertreten durch Rechtsanwältin B._____,

gegen

C._____ **AG**,
Beklagte und Berufungsgegnerin,
vertreten durch Rechtsanwalt D._____,

betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag
(Berufung gegen das Urteil des Einzelrichters am Bezirksgericht Höfe vom
24. November 2015, ZEV 2013 85);-

hat die 1. Zivilkammer,

nachdem sich ergeben:

A. Gemäss Arbeitsvertrag vom 30. Oktober/10. November 2006 und Nachtrag Nr. 1 zu diesem trat A. _____ (Kläger) am 1. Mai 2007 die Stelle als Chief Investment Officer und Geschäftsleitungsmitglied bei der C. _____ (Beklagte) an (Vi-KB 2). Mit „Vereinbarung – Austrittsvertrag“ vom 19./20. Dezember 2012 trafen die Parteien eine Austrittsregelung (Vi-KB 3).

B. Mit unbegründeter (Teil-)Klage vom 14. November 2013 stellte der Kläger beim Einzelrichter am Bezirksgericht Höfe folgendes Rechtsbegehren (Vi-act. A/I):

1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, unter Vorbehalt der Nachklage dem Kläger CHF 23'080.00 brutto abzüglich CHF 8'560.65 netto (Krankentaggelder) sowie CHF 1'750.00 netto, jeweils zuzüglich Zins zu 5 % seit 16. Juli 2013 zu bezahlen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beklagten.

Anlässlich der Hauptverhandlung vom 6. Februar 2014 hielt der Kläger an seinen Rechtsbegehren fest. Mit Klageantwort verlangte die Beklagte die vollumfängliche Abweisung der Klage, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers. Repli- bzw. duplicando hielten die Parteien an ihren Anträgen fest (Vi-act. D1, D2 und D3).

Mit Eingabe vom 16. Mai 2014 machte der Kläger neue Tatsachen und Beweismittel geltend (Vi-act. D4).

Am 4. bzw. 18. Februar 2015 wurden der Kläger, E. _____, F. _____ und G. _____ als Partei sowie H. _____, I. _____ und J. _____ als Zeugen befragt (Vi-act. D9-D15).

Mit Eingaben vom 18. bzw. 23. März 2015 äusserten sich die Parteien zum Protokoll (Vi-act. D18 und D19). Am 13. April 2015 reichte die Beklagte auf Aufforderung der Gerichtsleitung hin weitere Unterlagen nach (Vi-act. D21). Am 29. April 2015 nahm die Beklagte Stellung zum Protokollberichtigungsantrag der Gegenseite (Vi-act. D22). Das berichtigte Protokoll ging am 5. Mai 2015 an die Parteien (Vi-act. D24). Am 12. bzw. 15. Juni 2015 nahmen die Parteien zum Beweisergebnis Stellung (Vi-act. D25 und D26).

C. Mit Urteil vom 24. November 2015 wies der Einzelrichter die Klage ab (Dispositivziffer 1). Gerichtskosten wurden keine erhoben (Dispositivziffer 2). Der Kläger wurde verpflichtet, der Beklagten eine Prozessentschädigung von Fr. 3'500.00 zu bezahlen (Dispositivziffer 3).

D. Dagegen erhob der Kläger am 11. Januar 2016 fristgerecht Berufung mit folgenden Anträgen (KG-act. 1):

1. Es sei das angefochtene Urteil des Bezirksgerichts Höfe vom 24. November 2015 (ZEV 2013 85) aufzuheben und sei die Beklagte zu verpflichten, unter Vorbehalt der Nachklage dem Kläger CHF 23'080.00 brutto abzüglich CHF 8'560.65 netto (Krankentaggelder) sowie CHF 1'750.00 netto, jeweils zuzüglich Zins zu 5 % seit 16. Juli 2013 zu bezahlen.
2. Eventualiter sei das angefochtene Urteil aufzuheben und die Angelegenheit zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Unter Entschädigungsfolgen (zuzüglich Mehrwertsteuer) zu Lasten der Berufungsbeklagten.

Mit Berufungsantwort vom 15. Februar 2016 ersuchte die Beklagte um vollumfängliche Abweisung der Berufung, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Klägers (KG-act. 9).

Auf die Vorbringen der Parteien wird – soweit erforderlich – in den Erwägungen eingegangen;-

in Erwägung:

1. Mit (Teil-)Klage vom 14. November 2013 machte der Kläger eine Lohnforderung für Juli 2013 geltend. Die Parteien hatten am 19./20. Dezember 2012 eine Vereinbarung mit Austrittsregelungen abgeschlossen, wobei umstritten ist, ob mit dieser das Arbeitsverhältnis per Ende Juni 2013 aufgelöst wurde. Ziffer 1 der besagten Vereinbarung lässt sich Folgendes entnehmen:

Die Arbeitgeberin wird ihrerseits bis spätestens am 25. März 2013 den Vertrag unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von drei Monaten per 30. Juni 2013 kündigen. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit bis zu diesem Datum selbst zu kündigen. Das Arbeitsverhältnis wird in jedem Fall per 30. Juni aufgelöst.

2. a) Der Inhalt eines Vertrages bestimmt sich in erster Linie durch subjektive Auslegung, also nach dem übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (Art. 18 Abs. 1 OR). Ein tatsächlicher Konsens liegt vor, wenn sich die Parteien tatsächlich übereinstimmend geäußert, verstanden und in diesem Verständnis geeinigt haben. Haben sie sich übereinstimmend geäußert, aber abweichend verstanden, liegt ein versteckter Dissens vor, welcher zum Vertragsschluss führt, wenn eine der Parteien nach dem Vertrauensgrundsatz in ihrem Verständnis der gegnerischen Willensäußerung zu schützen und damit die andere auf ihrer Äusserung in deren objektivem Sinn zu behaften ist. Diesfalls liegt ein normativer Konsens vor (BGE 123 III 35 E. 2b, S. 39). Die empirische oder subjektive hat gegenüber der normativen oder objektivierten Vertragsauslegung Vorrang (BGE 138 III 659 E. 4.2.1, S. 666). Das Gericht hat deshalb vorerst nach dem wirklichen Willen der Parteien zu forschen und erst, wenn sich dieser Wille nicht mehr (mit Sicherheit) feststellen lässt bzw. unbewiesen bleibt, durch objektivierten Auslegung den Vertragswillen zu ermitteln (OGer ZH, Urteil LB120044-O/U vom 21. März 2013 E. 3.3.2, S. 7 f.).

b) aa) Der Vorderrichter gelangte zum Schluss, dass aus den eingelegten und edierten Unterlagen entgegen den klägerischen Vorbringen nicht auf ei-

nen überstimmenden tatsächlichen Willen der Parteien geschlossen werden könne, wonach das Arbeitsverhältnis nur bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung definitiv per 30. Juni 2013 beendet würde. Ebenso wenig führe eine objektiviertete Vertragsauslegung dazu, dass ohne Kündigung der Beklagten von einem Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses auszugehen wäre.

bb) Der Kläger verneint das Vorliegen eines „natürlichen Konsenses“ und ist der Ansicht, dass der Wortlaut der Vereinbarung nach dem Vertrauensprinzip auszulegen sei (KG-act. 1 Ziffer 69, S. 16). Auch die Beklagte spricht sich für eine Auslegung nach dem Vertrauensprinzip aus (KG-act. 9 Ziffer 62, S. 13 f.). Damit ist unbestritten, dass kein übereinstimmender tatsächlicher Wille der Parteien vorliegt. Die Parteien gehen folglich davon aus, sich abweichend verstanden zu haben. Dieser Umstand ist bei der Prüfung der klägerischen Vorbringen, welche sich insbesondere auch gegen die Erwägungen des Vorderrichters zum natürlichen Konsens richten, zu beachten. Auf jeden Fall aber erübrigt sich eine Berücksichtigung der entsprechenden Rügen des Klägers nicht von vornherein, zumal für die subjektive und die objektiviertete Auslegung weitgehend die gleichen Auslegungsmittel herangezogen werden und weil die empirische Ermittlung des wirklichen Willens und die objektiviertete Auslegung praktisch kaum auseinander zu halten sind (Wiegand/Hurni, in: Honsell, Kurzkomentar, 2014, N 13 zu Art. 18 OR; Jäggi/Gauch/Hartmann, Zürcher Kommentar, 4. Aufl. 2014, N 359 zu Art. 18 OR).

c) Zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens sind die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (BGE 138 III 659 E. 4.2.1, S. 666). Die objektiviertete Auslegung setzt bei den Erklärungsvorgängen an. Es ist danach zu fragen, wie redliche und vernünftige Parteien mit dem Wissen, das die Parteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses hatten, die Erklärungsvorgänge verstehen mussten (Jäggi/Gauch/Hartmann, a.a.O., N 360 zu Art. 18 OR). Ein klarer und

unzweideutiger Wortlaut ist an sich verbindlich. Ein Abweichen ist aber zulässig oder sogar geboten, wenn triftige Gründe zur Annahme bestehen, dass er nicht dem wahren Sinn der Bestimmung entspricht. Solche Gründe können sich aus anderen Vertragsbedingungen bzw. aus dem Gesamtzusammenhang, der Entstehungsgeschichte, aus ihrem Sinn und Zweck oder weiteren Umständen ergeben (BGE 133 III 406 E. 2.2 S. 409; BGE 132 III 626 E. 3.1; BGE 131 III 606 E. 4.1 und 4.2). Die Interessenlage der Parteien (Vertragszweck) umfasst alle (wirklichen oder möglichen) Beweggründe und Erwartungen der Parteien zur Zeit des Vertragsabschlusses (Jäggi/Gauch/Hartmann, a.a.O., N 391 zu Art. 18 OR). Wenn die übrigen Auslegungsmittel aber nicht sicher einen anderen Schluss erlauben, hat es beim Wortlaut sein Bewenden (Gauch/Schluop/Schmid/Emmenegger, Schweizerisches Obligationenrecht, Bd. I, Allgemeiner Teil, 10. Aufl. 2014, Rz 1220).

3. Der Kläger macht im Zusammenhang mit der Befragung von I. _____ als Zeugen eine Verletzung von Art. 171 Abs. 4 ZPO bzw. Art. 169 ZPO sowie von Art. 157 ZPO geltend.

a) Wer nicht Partei ist, kann über Tatsachen Zeugnis ablegen, die er oder sie unmittelbar wahrnimmt (Art. 169 ZPO). Ist eine juristische Person Partei, so werden ihre Organe im Beweisverfahren wie eine Partei behandelt (Art. 159 ZPO); sie sind folglich nicht zum Zeugnis zugelassene Dritte. Auch Mitglieder von Kollektivorganen wie Verwaltungsräte oder Vorstandsmitglieder gelten als Parteien und sind vom Zeugnis ausgeschlossen (Weibel/Walz, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2016, N 2 zu Art. 169 ZPO). I. _____ ist Personalleiter der C. _____ (vgl. Vi-act. D13 Ziff. 2). Dass er bei der Beklagten überdies eine Stellung im vorgenannten Sinne innegehabt hätte oder als faktisches Organ anzusehen wäre, macht weder der Kläger geltend noch lässt sich dies dem Handelsregister oder aus den Akten entnehmen.

b) Bereits am 8. September 2014 brachte der Kläger mit Verweis auf Art. 171 Abs. 4 ZPO vor, dass I. _____ nicht als Zeuge befragt werden dürfe (Vi-act. D7). Der Vorderrichter teilte ihm hierauf mit, dass selbiger trotz Teilnahme an der Verhandlung vom 6. Februar 2014 als Zeuge einvernommen werde, weil aus Art. 171 Abs. 4 ZPO nicht der Umkehrschluss gezogen werden könne, dass eine Zeugeneinvernahme nicht mehr möglich wäre. Zudem sei zu Beginn der Verhandlung dem Gericht noch nicht bekannt gewesen, dass I. _____ als Zeuge aufgerufen würde (Vi-act. D8).

I. _____ wurde von der Beklagten erst in ihrer Duplik als Zeuge offeriert. Art. 171 Abs. 4 ZPO spricht von den von den Verhandlungen auszuschliessenden „Zeuginnen und Zeugen“ und nicht von solchen Personen, die von den Parteien möglicherweise erst später als Zeugen bzw. Zeuginnen aufgerufen werden (Müller, in: Brunner/Gasser/Schwander, Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar, 2. Aufl. 2016, N 23 zu Art. 171 ZPO). Weiter ist eine Person nicht vom Zeugnis ausgeschlossen, nur weil sie allenfalls ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens hat. Das Gericht würdigt diesen besonderen Umstand im Rahmen der Beweiswürdigung frei (Art. 157 ZPO; Weibel/Naegeli, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, a.a.O., N 6 zu Art. 169 ZPO). Vorliegend vermag weder die Position von I. _____ bei der Beklagten noch der alleinige Umstand, dass er die besagte Vereinbarung verfasste, ohne weiteres eine Einschränkung des Beweiswerts seiner Aussagen zu bewirken. Der Kläger selber rügt in einem anderen Zusammenhang die fehlende Berücksichtigung einer Aussage des besagten Zeugen (vgl. nachfolgende Ausführungen unter E. 5). Zu beachten ist auch, dass der Vorderrichter seinen Entscheid nicht alleine auf die Aussagen von I. _____ abstellte, sondern sämtlicher Umstände bedachte und sich eingehend mit diesen auseinandersetzte. Die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs ist daher unbegründet. Der Kläger legt denn auch nicht näher dar, worin konkret die angeblich offensichtlich einseitige Auswertung der Beweise begründet sein soll. Schliesslich steht die Aussage von I. _____, er habe keine Kenntnisse

über Zusagen zur Entschädigung des Klägers aufgrund des von diesem bewirkten Kaufabschlusses „des Teams der K. _____“ (vgl. Vi-act. D 13 N 26 ff., S. 6), nicht in erkennbarem Widerspruch zu seinen Ausführungen im Aktenvermerk vom 4. Oktober 2012, zumal dort lediglich die Rede von „Aussichten“ im Zusammenhang mit einer Weiterbeschäftigung und allgemeinen Boni ist (Vi-act. D21/1). Dass I. _____ aktenwidrig falsche Aussagen gemacht hätte – wie vom Kläger behauptet –, ist damit nicht ersichtlich.

4. Der Kläger rügt weiter eine Verletzung von Art. 8 ZGB und Art. 335 OR.

a) Er habe nur den Beweis zu erbringen, dass eine Beendigung durch Kündigung auf einen bestimmten Kündigungstermin vereinbart gewesen sei, nicht aber, dass die Beklagte einen Willen zur Weiterbeschäftigung gehabt habe und das Arbeitsverhältnis *durch Vereinbarung* beendet worden sei. Mit der Schlussfolgerung, dass ihm der Nachweis eines tatsächlichen Willens der Beklagten auf Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bei Ausbleiben einer arbeitgeberseitigen Kündigung misslinge und ein tatsächlicher Konsens nicht bewiesen sei, verletze der Vorderrichter die Beweislastregeln. Er habe ihm die Beweislast für einen nicht rechterheblichen Umstand auferlegt. Das Ausbleiben einer Kündigung habe auch ohne Fortsetzungswille die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zur Folge.

b) aa) Wer aus Vertrag fordert, hat dessen Zustandekommen und Inhalt zu beweisen (Lardelli, Basler Kommentar, 5. Aufl. 2014, N 45a zu Art. 8 ZGB). Entsprechend trägt nach Art. 8 ZGB auch diejenige Partei, die daraus Rechte ableiten will, die Beweislast für die Feststellung des wirklichen übereinstimmenden Parteiwillens (natürlicher Konsens; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl. 2012, N 2 zu Art. 320 OR; KG SZ, Urteil ZK1 2012 31 vom 13. Oktober 2014 E. 5b/bb/bbb/bbbb). Die Behauptungs- und Beweislast eines vom normativen Auslegungsergebnis abweichenden subjektiven Vertragswillens trägt ebenso jene Partei, die aus diesem

Willen zu ihren Gunsten eine Rechtsfolge ableitet (Jäggi/Gauch, Zürcher Kommentar, a.a.O., N 358 zu Art. 18 OR; BGE 121 III 118 E. 4b/aa, S. 123).

bb) Wenn der Kläger – wie er selber anerkennt – den Beweis für die Vereinbarung über die Beendigung durch Kündigung auf einen bestimmten Kündigungstermin zu erbringen hat, enthält dies auch den Nachweis des Willens der beiden Vertragsparteien in diesem Zusammenhang. Der Wille der Beklagten ist bei der Auslegung der Vereinbarung und insbesondere der Frage, ob die Parteien mittels dieser das Arbeitsverhältnis ungeachtet einer Kündigung beenden wollten, von Bedeutung. Wie die Beklagte vorbrachte, macht der Kläger mit der Lohnforderung für Juli 2013 implizit geltend, die Parteien bzw. die Beklagte hätte(n) das Arbeitsverhältnis weiterführen wollen, indessen konnte er ihren subjektiven Willen auf Fortführung nicht beweisen (vgl. auch KG-act. 9 Ziff. 45, S. 10). Zudem verneinte er einen natürlichen Konsens (vgl. KG-act. 1 Ziff. 69, S. 16). Der Kläger ist beweispflichtig dafür, dass das Arbeitsverhältnis im Juli 2013 nach wie vor Bestand hatte und er Anspruch auf die entsprechende Lohnzahlung hat. Eine Verletzung von Art. 8 ZGB ist nicht erkennbar. Kommt das Gericht sodann zum Schluss, dass das Arbeitsverhältnis gestützt auf die Vereinbarung ohne Kündigung Ende Juni 2013 endete, ist auch kein Verstoss gegen Art. 335 OR auszumachen.

5. Der Kläger beanstandet die fehlende Berücksichtigung der Aussagen von I. _____, nach welcher dieser L. _____ wegen der nicht ausgesprochenen Kündigung gerügt habe, und jener von G. _____ in Bezug auf die „vergessene Kündigung“.

I. _____ gab zu Protokoll, dass L. _____ ihn über die Arbeitsunfähigkeit des Klägers informiert habe und es sein könne, dass er da im Umgangston etwas lauter geworden sei. Die anschliessende Frage, ob er davon ausgegangen sei, dass seitens der Arbeitgeberin hätte gekündigt werden müssen, beantwortete er dahingehend, dass die Möglichkeit zur Kündigung bestanden

hätte und aus den genannten Gründen die Möglichkeit einer solchen eingefügt worden sei (Vi-act. D13 Antworten 18 f., S. 4). Er nahm damit Bezug auf das zuvor erwähnte allfällige Interesse des Arbeitgebers an einer Kündigung für den Fall einer späteren Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Gleichzeitig hielt er fest, dass gemäss Ziffer 1 der Vereinbarung das Arbeitsverhältnis in jedem Fall per 30. Juni 2013 aufgelöst werde (Vi-act. D13 Antwort 9, S. 3). Seinen Aussagen folgend ging I._____ im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung folglich nicht davon aus, dass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung erforderlich gewesen wäre. Vielmehr drängte sich ihm die Frage einer allfälligen Kündigung lediglich im Nachhinein, aufgrund der veränderten Situation bzw. der eingetretenen Arbeitsunfähigkeit des Klägers auf; er sprach denn auch nur in diesem Zusammenhang von einem lauterem Umgangston (vgl. Vi-act. D13 Antworten 8 ff., S. 2 ff.). Der Kläger bringt sodann vor, dass er erst recht nicht habe davon ausgehen müssen, dass sein Arbeitsverhältnis ohne Weiteres am 30. Juni 2013 enden würde, wenn selbst die Beklagte nicht sicher gewesen sei, ob seine Arbeitsunfähigkeit zu einer Sperrfrist führe. Es sei ein Konferenzgespräch mit dem Rechtsdienst und G._____ abgehalten worden, wobei die Erforderlichkeit einer Kündigung bzw. die Frage erörtert worden sei, ob die Arbeitsunfähigkeit eine Bedeutung für den geplanten Austritt habe. Zu beachten ist, dass der Kläger selber einen natürlichen Konsens verneint bzw. er nicht behauptet, dass die Beklagte beim Abschluss der Vereinbarung von der Erforderlichkeit einer Kündigung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausging. Dass die Beklagte im Nachhinein in rechtlicher Hinsicht gewisse Bedenken hatte, aufgrund der eingetretenen Arbeitsunfähigkeit könnte dennoch eine Kündigung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sein, ist insoweit nicht relevant, als der Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung massgebend ist. Nachträgliches Parteiverhalten ist bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung (BGE 129 III 675 E. 2.3, S. 680). Es ist damit nicht zu beanstanden, dass der Vorderrichter der Aussage nicht mehr Aufmerksamkeit beimass.

6. Der Kläger kritisiert die vorderrichterlichen Erwägungen zur Entstehungsgeschichte der Aufhebungsvereinbarung. Dem ist Folgendes entgegenzuhalten:

Ob es sich bei Vi-act. D21/3 um einen früheren Entwurf oder um eine Vorlage für Aufhebungsvereinbarungen handelt, kann dahingestellt bleiben. Fest steht, dass weder in der Vertragsversion vom 20. November 2012 (Vi-act. D21/2) noch im Entwurf vom 22. Oktober 2012 (Vi-KB 9) festgehalten war, dass das Arbeitsverhältnis „auf jeden Fall“ per Ende Juni 2013 aufgelöst würde. Wenn auch der Entwurf vom 27. November 2012 (Vi-KB 7) – wie derjenige vom 18. Dezember 2012 (Vi-KB 8) – bereits den Passus enthielt, dass das Arbeitsverhältnis „in jedem Fall“ per 30. Juni aufgelöst werde, galt ursprünglich dennoch eine andere Regelung, welche erst mit der Zeit angepasst wurde. Es ist mit dem Vorderrichter deshalb davon auszugehen, dass sich der Wille der Beklagten im Laufe der Verhandlungen änderte, andernfalls die Umformulierung bzw. das Einfügen von „in jedem Fall“ – auf diesen Passus bezog sich der Vorderrichter in seinen Erwägungen – keinen Sinn gemacht hätte. Insgesamt vermag der Kläger mit Bezug auf die vorderrichterlichen Feststellungen in E. 3e (S. 17) nichts zu seinen Gunsten abzuleiten.

7. Nach Ansicht des Klägers ist die Schlussfolgerung, aus den Vorentwürfen und weiteren Unterlagen ergäbe sich nicht, dass eine Beendigung durch Kündigung gewollt gewesen sei, unzutreffend, und verletzt Art. 157 ZPO.

Der Vorderrichter hielt in E. 3b/bb (S. 11) einzig fest, dass die Entwürfe der Austrittsvereinbarungen den behaupteten subjektiv übereinstimmenden Willen der Parteien, dass eine Kündigung notwendig gewesen wäre, nicht zeigen würden. Entgegen den klägerischen Vorbringen erwähnte der Vorderrichter im Zusammenhang mit Vi-BB 3 (E-Mail von I. _____ an F. _____ und M. _____ vom 22. Oktober 2012) sodann nicht, dass eine Kündigung vorgesehen ist, sondern lediglich mit Bezug auf den Aktenvermerk von

I. _____ vom 4. Oktober 2012 (Vi-act. D21/1). Des Weiteren hielt der Vorderrichter fest, dass der Aktenvermerk als Ganzes keinen Zweifel an der Beendigungsabsicht der Beklagten offen lasse. Ausserdem erlaube der Umstand, dass zum damaligen Zeitpunkt eine Beendigung durch Kündigung vorgesehen gewesen sei, nicht einfach den Schluss, dass eine Beendigung durch Kündigung auch im weiteren Verlauf der Verhandlungen Bestand gehabt habe (angef. Urteil E. 3b/dd, S. 12). Selbst wenn frühere Versionen von einer Beendigung durch Kündigung sprechen, hat dies nicht zwingend für die Endversion der Vereinbarung zu gelten. Dies insbesondere in Anbetracht dessen, dass Ziffer 1 der Vereinbarung mit dem Satz ergänzt wurde, dass das Arbeitsverhältnis in jedem Fall per Ende Juni 2013 aufgelöst werde. Der Vorderrichter wies zu Recht auf die Frage der Notwendigkeit der Umformulierung hin (vgl. auch angef. Urteil E. 3e, S. 17). Jedenfalls macht der Kläger keine stichhaltigen Gründe geltend, weshalb der Wille der Beklagten sich im Laufe der Vertragsverhandlungen nicht geändert haben kann. Es ist weder Art. 157 ZPO noch Art. 335 OR verletzt.

8. Der Kläger rügt im Zusammenhang mit den Zeugenaussagen zum Kündigungstermin, dass der Vorderrichter nur auf das „Hörensagen“ von F. _____ abgestellt und festgehalten habe, E. _____ habe „lediglich“ ausgeführt, es sei klar gewesen, dass es nicht weitergehe.

a) Nach den Aussagen von F. _____ ist, soweit er weiss, ein Austritt per 30. Juni 2013 bereits im Oktober 2012 Thema gewesen; I. _____ habe ihn hierüber informiert (vgl. Vi-act. D11 Antworten 8 f.). Dies ergibt sich auch aus der E-Mail vom 22. Oktober 2012 über den Inhalt der gleichentags erfolgten Besprechung von I. _____ und E. _____ mit dem Kläger und aus dem Aktenvermerk vom 4. Oktober 2012 von I. _____, welche offenbar beide an F. _____ gingen (Vi-BB 3; Vi-act. D21/1). Im Übrigen sind indirekte Wahrnehmungen und somit erhaltene Kenntnisse über Wahrnehmungen und Äusserungen Dritter („Hörensagen“) zwar keine Beweise zur Sache, aber nicht a

priori ausgeschlossen. Sie können für das Gericht als Hilfstatsachen bedeutsam sein und es kann ihnen – wie vorliegend – in Kenntnis der gesamten Beweislage im Rahmen der Beweiswürdigung Rechnung getragen werden (Weibel/Walz, in: Sutter-Somm/ Hasenböhler/Leuenberger, a.a.O., N 7 zu Art. 169 ZPO).

b) Nach E. _____ ist unklar gewesen, wie es weitergehen würde. Das Beendigungsdatum sei beim Gespräch vom 22. Oktober 2012 kein Thema gewesen; es sei aber klar gewesen, dass die Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen sei. Auf die anschliessende Frage, ob er später in die Gestaltung der Austrittsvereinbarung involviert gewesen sei, gab der Zeuge unter anderem an, dass dann irgendwann beschlossen worden sei, dass es – die Anstellung – nicht weitergehen würde; dann sei das Ganze in die Hände der Personalabteilung gegangen, wobei er informiert worden sei, in welche Richtung es gehe. Um die Details habe er sich aber nicht gekümmert. Es sei für ihn eine Abmachung mit einer Globallösung gewesen (Vi-act. D10 Antworten 4 ff., S. 2). Wenn der Vorderrichter festhält, dass E. _____ lediglich ausgeführt habe, es sei klar gewesen, dass es nicht weitergehe, und er im Übrigen zum Willen der Beklagten bei der angestrebten Globallösung keine Angaben machen könne, ist dies nicht aktenwidrig und willkürlich. Wenn der Zeuge es auch nicht als klar bezeichnete, so war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen Aussagen zufolge irgendwann später – nach dem Gespräch vom 22. Oktober 2012 –, und das ist entscheidend, beschlossen worden. Zudem hatte er ab dem relevanten Zeitpunkt kein Detailwissen inne. Schliesslich gab der Zeuge entgegen den klägerischen Vorbringen nicht zu Protokoll, „dass die Zusammenarbeit weiter gehen würde“, sondern: „Dort sagte ich, dass es gut wäre, wenn die Zusammenarbeit weiter gehen würde.“ (Vi-act. D10 Antwort 3, S. 2). Der Vorderrichter stellte mithin weder in E. 3d noch E. 5b den Sachverhalt falsch fest.

9. a) Nach Ansicht des Klägers ist der Wortlaut der Vereinbarung nach dem Vertrauensprinzip auszulegen. Der Vorderrichter habe in E. 3b/aa (S. 10 unten) alleine mit Verweis auf den Wortlaut festgehalten, die Vereinbarung mache insgesamt klar den Anschein, dass es sich um eine Aufhebungsvereinbarung handle, was nicht zutreffe. Der Wortlaut spreche ebenso von einer Beendigung durch Kündigung und es sei nicht festgehalten, dass gekündigt werden könne, sondern gekündigt werde. Beim Termin vom 30. Juni 2013 sei denn auch nicht die Rede von einer „eilvernehmlichen Beendigung ohne Kündigung“, wie dies bei Aufhebungsvereinbarungen üblich sei. Weiter habe der Vorderrichter die Unklarheitsregel, Art. 2 ZGB sowie Art. 341 OR i.V.m. Art. 336d OR verletzt, worauf im Folgenden näher einzugehen ist.

b) aa) Der Vorderrichter bezog seine Aussage, dass die Vereinbarung insgesamt den Anschein mache, dass es sich um eine Aufhebungsvereinbarung handle, auf den Wortlaut der ganzen Vereinbarung und nicht nur auf Ziffer 1. Er führt die weiteren, in den Ziffern 2-18 getroffenen Regelungen auf und zieht in der Folge besagten Schluss (vgl. angef. Urteil E. 3b/aa, S. 10 f.). Der Kläger setzt sich mit diesem Inhalt der Vereinbarung weder auseinander noch macht er geltend, inwieweit bzw. weshalb es sich um keine Aufhebungsvereinbarung handeln soll. Dies hätte sich aufgedrängt, nachdem unter anderem geregelt ist, dass die monatliche Gehaltszahlung bis 30. Juni 2013 erfolge, dass eine Freistellung spätestens ab 31. März 2013 geplant sei, dass eine Lohnzahlung zumindest bis 30. Juni 2013 erfolge, auch wenn der Kläger vorher eine neue Stelle antrete oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnehme, dass die Beklagte die Kosten für ein Outplacement resp. Coaching übernehme, etc. Diese Regelungen sprechen gerade für eine Austrittsvereinbarung, woran nichts zu ändern vermag, dass der Arbeitgeber gemäss Ziffer 1 bis spätestens am 25. März 2013 den Vertrag unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von drei Monaten per 30. Juni 2013 kündigen werde, da ebenfalls vereinbart wurde, dass das Arbeitsverhältnis in jedem Fall per 30. Juni – und damit auch ohne Kündigung – aufgelöst werde. Der Kläger selber macht nicht gel-

tend, welcher andere Sinn dem letzten Satz von Ziffer 1 der Vereinbarung beizumessen wäre. Darüber hinaus stützte sich der Vorderrichter bei der Vertragsauslegung nicht nur auf den Wortlaut, sondern auch auf die Entstehungsgeschichte der Vereinbarung, den Vertragszweck sowie die Verkehrsauffassung und Verkehrsübung (vgl. angef. Urteil E. 3e, S. 17).

bb) Die Unklarheitenregel gelangt nur bei vorformulierten Vertragsbestimmungen zur Anwendung, sofern die übrigen Auslegungsmittel versagen (BGer, Urteil 4A_48/2015 vom 29. April 2015 E. 2.1). Sie kommt dann zum Zug, wenn zwei ungefähr gleich einsichtige Auslegungen in Frage kommen (Honsell, Basler Kommentar, 5. Aufl. 2014, N 14 zu Art. 2 ZGB). Vorliegend ist nicht von vorformulierten Vertragsbestimmungen auszugehen, nachdem die Parteien die Austrittsregelung nach mehreren Gesprächen und Anpassungen gemeinsam vereinbarten. Ausserdem haben die übrigen Auslegungsmittel nicht versagt (vgl. BGE 122 III 118 E. 2d, S. 124 mit Hinweisen).

cc) Hinsichtlich der Interessenlage der Parteien bei der Vertragsauslegung ist festzuhalten, dass beide Parteien Zugeständnisse gemacht haben, wobei die Beklagte insbesondere die Kündigungsfrist mehr als verdoppelte und den Kläger entschädigte (vgl. hierzu nachfolgende Ausführungen unter E. 12). Der Kläger macht geltend, dass der Vorderrichter seinen Gesundheitszustand bei der Auslegung zu Unrecht nicht berücksichtigt habe, erläutert indessen an dieser Stelle nicht näher, welche Schlüsse der Vorderrichter aus diesem hätte ziehen müssen. Auf jeden Fall lässt sich allein aus dem Gesundheitszustand nicht ohne Weiteres darauf schliessen, dass die Parteien eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mittels Kündigung vereinbaren wollten.

10. Der Vorderrichter kommt in E. 4c (S. 19) entgegen den klägerischen Vorbringen nicht ohne weitere Erläuterung zum Schluss, dass eine Aufhebungsvereinbarung vorliegt. Vielmehr handelt es sich um die Schlussfolgerung der in E. 4a und b erfolgten objektivierten Vertragsauslegung. Dass der Vor-

derrichter weder Art. 335 OR noch Art. 8 ZGB verletzt, wurde bereits erörtert; es kann auf die Ausführungen unter E. 4 vorstehend verwiesen werden.

11. Der Vorderrichter geht nicht alleine gestützt auf die Aussagen von G._____, sondern auch auf jene von E._____ und I._____ davon aus, dass ein grundsätzlicher Stellenabbau im Gange und von Beginn an klar war, dass der Kläger aus dem Unternehmen ausscheiden würde. Dabei hält er mit Bezug auf den Zeugen G._____ dessen Aussagen zum allgemeinen Stellenabbau fest und dass dieser ausgeführt habe, beim Ausscheiden des Klägers nicht involviert gewesen zu sein. G._____ gab ausserdem zu Protokoll, dennoch Kenntnis von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger gehabt zu haben (Vi-act. D15 Antwort 4 f., S. 2). Obwohl G._____ sich für ein Zuwarten mit der Vertragsaufhebung aussprach (vgl. Vi-act. D15 Antwort 5 f., S. 2), stellte er die beabsichtigte Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger dennoch nicht in Frage. Weshalb seine allgemeinen Ausführungen, dass versucht worden sei, beim Stellenabbau ein faires Programm für die Arbeitnehmer zusammenzustellen, nicht für den Kläger gegolten hätten, ist sodann nicht ersichtlich und wird vom Kläger auch nicht näher substantiiert. Jedenfalls schliesst die Weiterbeschäftigung des Klägers bis Ende Juni 2013 dies nicht aus. I._____ antwortete auf die Frage, ob es dem Kläger am 22. Oktober 2012 klar gewesen sei, dass das Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2013 beendet sein würde, er habe bzw. es sei immer von diesem Datum gesprochen worden; er könne aber nicht beurteilen, was der Kläger verstanden habe. Diese Ausführungen vermögen die vorderrichterliche Beurteilung nicht in Frage zu stellen und sie stehen dem gezogenen Schluss, dass die getroffene Aufhebungsvereinbarung bereits von der Ausgangslage her ein gegenseitiges Einlenken zu enthalten scheine, nicht entgegen. Inwieweit in diesem Zusammenhang eine Verletzung von Art. 336c OR oder Art. 341 OR vorliegen soll, ist ebenso wenig ersichtlich.

12. Der Kläger stuft die Aufhebungsvereinbarung mangels Gleichwertigkeit der gegenseitigen Zugeständnisse als ungültig ein. Der Vorderrichter verneinte eine Umgehung der Schutzvorschriften bezüglich Lohnfortzahlung und Kündigungsschutz. Als Zugeständnisse der Beklagten führte er das Überschreiten der Kündigungsfrist um mehr als das Doppelte, den Anspruch des Klägers auf den 13. Monatslohn – ohne vertragliche Verpflichtung – sowie die Sonderzahlung in der letztlich vereinbarten Höhe von Fr. 275'000.00 auf und hielt fest, der Kläger sei in Bezug auf den Bonus mit der Aufhebungsvereinbarung besser gefahren als mit einer Kündigung (angef. Urteil E. 5d, S. 22).

a) aa) Konkret bringt der Kläger vor, die Sonderzahlung gemäss Ziffer 4 der Vereinbarung sei kein Zugeständnis gewesen, sondern die teilweise Erfüllung einer früheren, seitens J._____ mündlich zugesicherten Zahlung eines Sonderbonus von Fr. 500'000.00 für die Akquisition des X von K._____. Die vorderrichterliche Feststellung, dass die entsprechende Bestätigung dieser Behauptung durch J._____ einigermassen vage sei, sei schlicht aktenwidrig. Im Übrigen würde sich die Antwort nicht auf den Sonderbonus, sondern auf die üblichen Bonuszahlungen beziehen. Ausserdem habe F._____ Versprechungen nicht verneint, sondern lediglich festgehalten, dass seines Wissens nichts versprochen worden sei. Die handschriftliche Notiz (Vi-act. D21/1) würde belegen, dass es Zusagen gegeben habe und dies der Beklagten auch bekannt gewesen sei. Die gegenteilige Schlussfolgerung des Vorderrichters verletze Art. 8 ZGB. Sodann sei nicht zwingend, dass die Zusicherung von Fr. 500'000.00 rechtlich verbindlich gewesen sei. Selbst wenn unklar gewesen wäre, ob eine rechtlich verbindliche Zusage gemacht worden wäre, wäre die Zahlung von Fr. 275'000.00 keine freiwillige Leistung für den Verzicht auf die potentielle Sperrfrist gewesen, sondern ein Vergleich über die streitige Zusicherung.

bb) J._____ bejahte zwar einerseits, dass dem Kläger für die erfolgreiche Akquisition ein Sonderbonus von Fr. 500'000.00 zugesichert worden sei.

Diesen habe er mit M._____ im Jahr 2011 besprochen, ihn aber nie schriftlich festgehalten. Er habe zum Ziel gehabt, dass der Kläger keine Einbussen in seinem Kompensationspaket haben würde, wenn er sehr erfolgreich wäre (Vi-act. D14 Antworten 5 f. und 13, S. 2 f. und 5). Andererseits gab er aber auf die konkrete Frage, ob es diesbezüglich von M._____ eine Entscheidung gegeben habe, zu Protokoll, dass er seit Juni 2012 nicht mehr involviert gewesen sei (Vi-act. D14 Antwort 15, S. 5). Auf die Frage, ob er keine Entscheidung gesehen habe, dass der Kläger ein Sonderbonus in der Höhe einer halben Million ausbezahlt werden sollte, meinte er, dass nochmals diskutiert worden sei, ob nun ein Sonderbonus oder ein Bonus über das neue Geschäftsfeld ausbezahlt worden wäre; hierzu sei es aber nicht gekommen, weil im Juni die N._____ AG und die C._____ zusammengelegt worden seien (Vi-act. D14 Antwort 16, S. 6). Unter Berücksichtigung sämtlicher J._____ gestellten Fragen bzw. den entsprechenden Antworten lässt sich dessen Aussagen folglich keine eindeutige Bestätigung für die Zusicherung eines Sonderbonus entnehmen.

cc) F._____ gab zu Protokoll, dass dem Kläger bezüglich Sonderbonus und Sonderzahlung seines Wissens nichts versprochen worden sei. Er verneinte ausserdem entsprechende Zusicherungen seinerseits (vgl. Vi-act. D11 Antworten 6 und 19, S. 2 f.). Gemäss den Aussagen von I._____ hat es sich um keine Sonderzahlung für einen früher geschuldeten Bonus gehandelt, sondern um eine Honorierung der guten Leistungen, wie das in solchen Fällen üblich sei. Die Zahlung sei erfolgt, weil sie keine Stelle hätten anbieten können. Es sei eine unterstützende freiwillige Zahlung und seiner Kenntnis nach keine geschuldete Leistung gewesen (Vi-act. D13 Antwort 16). E._____ kann sich nur an den Wunsch oder die Erwartung des Klägers auf einen Sonderbonus erinnern. Die Akquisition sei dessen Aufgabe gewesen, wobei die gute Aufgabenerfüllung im Rahmen des normalen Bonusmechanismus honoriert werde (Vi-act. D10 Antworten 10 ff., S. 3 f.).

Dass sich die weiteren Zeugen nicht für einen ihm zugesicherten Sonderbonus aussprachen, stellt der Kläger nicht in Abrede. Aus dem Umstand, dass F. _____ auf die Frage, ob dem Kläger bezüglich Sonderbonus und Sonderzahlung etwas versprochen worden sei, „lediglich“ zu Protokoll gab, es sei seines Wissens nichts versprochen worden, vermag der Kläger sodann nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Entgegen den klägerischen Vorbringen belegen die handschriftlichen Notizen im Aktenvermerk („*Evtl. tds + weitere Mails ≠ Überraschung w evtl Versprechen*“) schliesslich nicht, dass Zusagen gemacht wurden, zumal lediglich die Rede von „evtl.“ (oder anders gesagt möglicherweise eintretenden) Versprechen ist (Vi-act. D21/1). In Ziffer 4 der von beiden Parteien unterzeichneten Vereinbarung wird dem Kläger denn auch eine Sonderzahlung „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ entrichtet (Vi-KB 3), was bei der Frage der Ausgewogenheit der Vereinbarung entgegen den klägerischen Ausführungen von Bedeutung ist. Erklärte sich die Beklagte ohne eine entsprechende Verpflichtung zur Leistung der besagten Sonderzahlung bereit, ist darin ein Zugeständnis im Rahmen der Austrittsregelung zu erblicken. Dass die Beklagte auch ohne Abschluss der Vereinbarung zur Leistung dieser („vergleichs-„)bereit gewesen wäre, wird weder behauptet noch lässt sich dies den Akten entnehmen. Es liegt weder eine unzutreffende Sachverhaltsfeststellung noch eine Verletzung von Art. 8 ZGB vor.

b) Der Kläger beanstandet die fehlende Berücksichtigung seines Gesundheitszustandes und das damit verbundene Risiko einer längeren Arbeitsunfähigkeit sowie der aufgrund der vieljährigen Dienstzugehörigkeit langen Sperrfrist. Die Beklagte hält dem entgegen, dass die Vereinbarung sowohl eine allfällige Krankheit als auch die lange Dienstzugehörigkeit berücksichtigt habe. Die freiwillige Entschädigung betrage fast einen Jahreslohn und damit mehr als die Verlängerung von 180 Tagen aufgrund der Sperrfrist. Zudem hätte der Kläger im Falle einer Kündigung auf den Bonus verzichten müssen.

Eine Austrittsvereinbarung hat für den Arbeitgeber allgemein den Vorteil, dass das Austrittsdatum definitiv festgelegt und damit verhindert werden kann, dass sich das Arbeitsverhältnis durch Krankschreibung des Arbeitnehmers allenfalls um Monate verlängert. Jedoch bleibt selbst bei laufender Sperrfrist im Sinne von Art. 336c OR die Vertragsbeendigung durch Aufhebungsvertrag möglich, sofern damit nicht gerade die Umgehung des Kündigungsschutzes oder anderer zwingender Gesetzesbestimmungen bezweckt wird (Streiff/von Kaelnel/Rudolph, a.a.O., N 10 zu Art. 335 OR mit Verweisen). Dies ist vorliegend nicht der Fall, nachdem die Kündigungsfrist mehr als verdoppelt sowie ein Bonus für das Jahr 2013 von Fr. 150'000.00 und eine Sonderzahlung von Fr. 275'000.00 vereinbart wurden. Die Beklagte hat weitgehende Zugeständnisse gemacht (siehe auch angef. Urteil E. 5d, S. 22, sowie vorangehende bzw. nachfolgende Ausführungen unter E. 12a und c). Anzuführen ist, dass gemäss Ziffer 5 der Vereinbarung die Freistellung des Klägers spätestens am 31. März 2013 oder früher nach Vereinbarung erfolgen sollte (Vi-KB 3). In Anbetracht dessen greift das klägerische Argument, dass die Überschreitung der Kündigungsfrist im Interesse der Beklagten gelegen sei, da er bis Ende Juni 2013 gebraucht worden sei, ins Leere. Ebenso wenig vermag der Kläger aus seinem Vorbringen, sowohl der 13. Monatslohn als auch der Bonus seien klarerweise Lohnbestandteil gewesen, was von der Beklagten anlässlich der Hauptverhandlung bestätigt worden sei, etwas zu seinen Gunsten abzuleiten. Gemäss Arbeitsvertrag bestand bei einem *gekündigten* Arbeitsverhältnis anfangs April zumindest kein Anspruch auf einen Bonus, worauf bereits der Vorderrichter hinwies und mit welchem Argument sich der Kläger nicht auseinandersetzt (vgl. Vi-KB 2, S. 2 lit. b oben).

c) Weitere Gründe, welche gegen die Ausgewogenheit der Aufhebungsvereinbarung sprechen würden, macht der Kläger nicht geltend. Eine Verletzung von Art. 336c OR i.V.m. Art. 341 OR ist daher nicht auszumachen. Eine solche wird denn auch nicht näher begründet.

13. a) Zusammenfassend kam der Vorderrichter zu Recht mittels Auslegung zum Schluss, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Aufhebungsvereinbarung auf den 30. Juni 2013 aufgelöst wurde. Der Kläger hatte bei Vertragsschluss keinen Anlass zur Annahme, dass die Beklagte den Inhalt der Vereinbarung nichts so wollte bzw. nicht so verstand, wie es die (objektivierte) Auslegung nahe legt. Im Übrigen kann zum Ganzen auf die vorderrichterlichen Erwägungen verwiesen werden (§ 45 Abs. 5 JG). Die Berufung ist abzuweisen.

b) Für das Berufungsverfahren werden keine Kosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO).

c) Der Kläger hat die Beklagte für das Berufungsverfahren zu entschädigen. Der beklagtische Rechtsvertreter reichte eine Honorarnote über Fr. 11'810.90 zu den Akten (Honorar von Fr. 10'617.50 [34.25 h x Fr. 310.00]; Auslagen von Fr. 318.50 [3 %]; 8 % MWST von Fr. 874.90 [KG-act. 9/1]).

Gemäss § 11 GebTRA beträgt das Honorar im Berufungsverfahren 20 bis 60 % der in den §§ 8 und 9 GebTRA festgesetzten Ansätzen, wobei der noch vor der Berufungsinstanz in Frage kommende Streitwert massgebend ist. Vorliegend beläuft sich der Streitwert auf Fr. 16'269.35 (Fr. 23'080.00 ./ Fr. 8'560.65 + Fr. 1'750.00). Bei einem Streitwert von Fr. 10'000.00 bis Fr. 20'000.00 beträgt das Grundhonorar Fr. 1'100.00 bis Fr. 3'300.00 (§ 8 Abs. 2 GebTRA). Es ist folglich von einem Grundhonorar von maximal Fr. 1'980.00 auszugehen. Der Rechtsvertreter legt weder dar noch ist ersichtlich, welche Gründe vorliegend eine Überschreitung des Höchstansatzes rechtfertigen würden (vgl. § 16 Abs. 1 GebTRA). Ebenso wenig lässt sich der Honorarnote entnehmen, für welche konkreten Leistungen 34.25 h aufgewendet worden sein sollen. Der Aufwand des beklagtischen Rechtsvertreters bestand im Wesentlichen in der Ausfertigung der knapp 20-seitigen Berufungsantwort, welche keiner tiefgreifenden juristischen Abklärungen bedurfte

(KG-act. 9). Zusätzlich zum Aufwand ist die beantragte Mehrwertsteuer von 8 % zu entschädigen (§ 2 Abs. 2 GebTRA). Die Auslagen berechnen sich nach dem kantonalen Gebührentarif für Rechtsanwälte indessen nicht pauschal nach einem Prozentsatz des Honorars, sondern nach dem tatsächlichen Aufwand (§ 17 GebTRA; vgl. KG SZ, Beschluss BEK 2014 171 vom 2. Dezember 2014 E. 4a/bb). Der Rechtsvertreter unterlässt es, seine Auslagen im Einzelnen darzulegen, womit es dem Gericht nicht möglich ist, die Angemessenheit der Höhe zu überprüfen. Folglich ist die Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen festzusetzen (§ 6 Abs. 1 GebTRA). Insgesamt erscheint eine Entschädigung von Fr. 2'000.00 angemessen (inkl. Auslagen und 8 % MWST);-

erkannt:

1. Die Berufung wird abgewiesen und das angefochtene Urteil des Einzelrichters am Bezirksgericht Höfe vom 24. November 2015 bestätigt.
2. Für das Berufungsverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Der Kläger wird verpflichtet, die Beklagte für das Berufungsverfahren mit Fr. 2'000.00 (inkl. Auslagen und 8 % MWST) zu entschädigen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung nach Art. 72 ff. des Bundesgerichtsgesetzes Beschwerde in Zivilsachen beim Bundesgericht in Lausanne eingereicht werden; die Beschwerdeschrift muss den Anforderungen von Art. 42 BGG entsprechen. Der Streitwert beträgt Fr. 16'269.35.
5. Zufertigung an Rechtsanwältin B._____ (2/R), Rechtsanwalt D._____ (2/R), die Vorinstanz (1/A) sowie nach definitiver Erledigung an die Vorinstanz (1/R, unter Rückgabe der Akten).

Namens der 1. Zivilkammer
Die Kantonsgerichtsvizepräsidentin

Die Gerichtsschreiberin

Versand

24. Oktober 2016 rfl