Tribunal fédéral – 4A_162/2025
Ire Cour de droit civil
Arrêt du 3 mars 2026

Congé abusif

Forme écrite, congé-modification, bonus

Art. 1er, 322*d*, 336 CO

unine
Université de Neuchâtel
Centre d'étude
des relations de travail

L'employeuse n'avait pas respecté initialement **la forme écrite** exigée pour la résiliation du contrat, de sorte que la résiliation n'a été valable qu'une fois cette forme écrite observée (c. 3).

Le fait de lier la proposition de modification du contrat de travail à une possible résiliation est **abusif** lorsque la résiliation apparaît comme un **moyen de pression** pour imposer une modification défavorable **dépourvue de justification objective** (c. 4.1.1). Le congé-modification n'était pas abusif en l'espèce (c. 4).

Besetzung
Bundesrichter Hurni, Präsident,
Bundesrichter Rüedi,
Bundesrichterin May Canellas,
Gerichtsschreiber Luczak.

Verfahrensbeteiligte
4A_162/2025
A. AG,
vertreten durch Rechtsanwältin Dr. Valerie Meyer Bahar und Rechtsanwälte Dr. Lukas Beeler und Lukas Mathis,
Beklagte und Beschwerdeführerin,

gegen

B.,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Alex Ertl,
Kläger und Beschwerdegegner,

und

4A_176/2025
B.,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Alex Ertl,
Kläger und Beschwerdeführer,

gegen

A. AG,
vertreten durch Rechtsanwältin Dr. Valerie Meyer Bahar, und Rechtsanwälte Dr. Lukas Beeler und Lukas Mathis,
Beklagte und Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Änderungskündigung,

Beschwerden gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 11. Februar 2025 (LA230011-O/U).

Sachverhalt:

A.
Ab 2009 bis im Herbst 2017 war B. (Kläger) Chief Executive Officer der von ihm mitgegründeten A. AG (Gesellschaft; Beklagte). Am 5 Oktober 2017 kam es zu einer Besprechung mit Mitgliedern des Verwaltungsrates. Was genau Gegenstand dieser Besprechung war, ist umstritten.

A.a. Unbestritten ist, dass zwei Press Release-Entwürfe vom 6. Oktober 2017 bestehen, worin zwei Szenarien skizziert werden: Der Kläger trete als CEO zurück und sei fortan in einer Senior Advisor-Rolle bei der Beklagten tätig ("is stepping down from the Executive Commitee and will remain with the company as Senior Advisor Corporate Relation"), oder der Kläger verlasse die Beklagte ("B., founding partner and CEO, is stepping down from his role and will leave the company").
Die effektiv erfolgte Pressemitteilung vom 6. Oktober 2017 enthielt dann folgende Passage:

"C. ZUM CEO AD INTERIM ERNANNT
Ebenfalls am 5. Oktober 2017 hat der Verwaltungsrat C., Deputy- CEO und CFO, zum neuen CEO ad interim von A. AG ernannt. Er folgt auf B., Gründungspartner und CEO von A. AG, der die neu geschaffene Position als Senior Advisor Strategic Growth Initiatives übernimmt. In seiner neuen Rolle wird B. der Geschäftsleitung nicht mehr angehören. Er wird das Management bei der Weiterentwicklung von A. AG aktiv unterstützen und sein internationales Netzwerk nutzen, um strategische Partnerschaften voranzutreiben."

A.b. Am 20. Oktober 2017 unterbreitete die Gesellschaft dem Kläger eine Offerte für die zukünftige Zusammenarbeit mit einer einwöchigen Frist für das Akzept. Der Kläger antwortete mit E-Mail vom 27. Oktober 2017 und übermittelte der Gesellschaft eine überarbeitete Version der Offerte. Mit Schreiben vom 30. Oktober 2017 teilte ihm die Gesellschaft mit, seine Anpassungsvorschläge seien für den Verwaltungsrat nicht mehr akzeptabel. Da er die ihm unterbreitete Offerte innert der angesetzten Frist nicht angenommen habe, bestätige die Gesellschaft nunmehr die am 5. Oktober 2017 bereits ausgesprochene Kündigung. Das Arbeitsverhältnis ende per 30. April 2018. Dieses Schreiben nahm der Kläger erst am 2. November 2017 in Empfang.

B.
Der Kläger verlangte von der Beklagten mit Teilklage vom 18. März 2019 vor dem Arbeitsgericht Zürich je Fr. 35'000.-- Bonus 2017 und Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. In der Replik forderte er zusätzlich Fr. 35'000.-- Monatslohn Mai 2018, alles jeweils nebst Zins und unter Vorbehalt des Nachklagerechts. Am 13. März 2023 wies das Arbeitsgerichts die Klage ab. Die dagegen angestrengte Berufung des Klägers hiess das Obergericht des Kantons Zürich teilweise gut und verpflichtete die Beklagte, Fr. 35'000.-- nebst Zins als Lohn Mai 2018 zu bezahlen. Im Übrigen wies es die Klage ab. Wie das Arbeitsgericht kam es zum Schluss, die Beklagte habe am 5. Oktober 2017 mündlich den bisherigen Arbeitsvertrags gekündigt. Anders als das Arbeitsgericht erachtete es diese Kündigung mangels Schriftlichkeit nicht für gültig. Erst die im November empfangene schriftliche Kündigung habe Wirkung entfaltet, so dass der Lohn Mai 2018 geschuldet sei. Mit dem Arbeitsgericht erachtete es die Kündigung aber nicht als missbräuchlich und den Bonus nicht als geschuldet.

C.
Sowohl der Kläger als auch die Beklagte führen Beschwerde in Zivilsachen. Der Kläger (Verfahren 4A_176/2025) hält vor Bundesgericht im Wesentlichen an seinen im kantonalen Verfahren gestellten Begehren fest, wobei er jenes betreffend den Monatslohn Mai 2018 dem vom Obergericht zugesprochenen Betrag anpasst und seine Zinsforderung entsprechend reduziert. Die Beklagte beantragt im Wesentlichen (Verfahren 4A_162/2025), auf die Teilklage betreffend Lohn für Monat Mai 2018 nicht einzutreten, und eventuell, diese abzuweisen. Beide Parteien schliessen auf kostenfällige

Abweisung der Beschwerde der Gegenpartei, soweit darauf einzutreten sei, während das Obergericht in beiden Verfahren auf Vernehmlassung verzichtet. Unaufgefordert haben die Beklagte eine Beschwerdereplik (Verfahren 4A_162/2025) und der Kläger eine Beschwerdereplik (Verfahren 4A_176/2025) und -duplik (Verfahren 4A_162/2025) eingereicht.

Erwägungen:

1.
Wenn - wie hier - an Verfahren dieselben Parteien beteiligt sind, den Beschwerden der gleiche Sachverhalt zugrunde liegt und diese sich gegen dasselbe Urteil richten, behandelt das Bundesgericht die Beschwerden in der Regel in einem einzigen Urteil. Die Beschwerdeverfahren 4A_162/2025 und 4A_176/2025 werden vereinigt.

1.1. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es prüft aber unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 142 III 364 E. 2.4; 140 III 86 E. 2, 115 E. 2).

1.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 143 IV 241 E. 2.3.1; 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266).

1.2.1. Willkürlich ist ein Entscheid nach konstanter Rechtsprechung nicht schon dann, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar erscheint oder gar vorzuziehen wäre. Das Bundesgericht hebt einen kantonalen Entscheid wegen Willkür vielmehr nur auf, wenn er offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Dabei genügt es nicht, wenn sich nur die Begründung des angefochtenen Entscheides als unhaltbar erweist. Eine Aufhebung rechtfertigt sich nur dann, wenn der Entscheid auch im Ergebnis verfassungswidrig ist (BGE 146 IV 88 E. 1.3.1; 144 I 113 E. 7.1; 129 I 8 E. 2.1). Die Behebung des Mangels muss für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

1.2.2. Die Sachverhaltsfeststellung bzw. Beweiswürdigung erweist sich als willkürlich (Art. 9 BV), wenn das Gericht Sinn und Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt hat, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges und entscheidwesentliches Beweismittel unberücksichtigt gelassen oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen gezogen hat. Dass die von Sachgerichten gezogenen Schlüsse nicht mit der eigenen Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür (BGE 144 II 281 E. 3.6.2; 140 III 264 E. 2.3 S. 266).

1.2.3. Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substanziiert aufzeigen, inwiefern die in E. 1.2- E. 1.2.2 hiervor genannten Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen

prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90 mit Hinweisen). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

1.2.4. Als höchstes Gericht der Schweiz (Art. 188 Abs. 1 BV) hat das Bundesgericht für die richtige und einheitliche Anwendung von Bundesrecht zu sorgen (Urteile des Bundesgerichts 4A_175/2025 vom 27. November 2025 E. 1.4; 2C_102/2023 vom 18. September 2024 E. 8.1.2 mit Hinweisen). Die Feststellung des Sachverhalts ist unter Vorbehalt des Willkürverbots (Art. 9 BV; vgl. E. 1.2 hiervor) Sache der kantonalen Gerichte. Das Bundesgericht ist keine letzte Appellationsinstanz, die von den Parteien mit vollkommenen Rechtsmitteln angerufen werden könnte (Urteil des Bundesgerichts 4A_348/2024 vom 7. November 2024 E. 1.3; BGE 138 II 386 E. 6.3.4 mit Hinweis). Zur hinreichenden Begründung einer Sachverhaltsrüge genügt es daher nicht, dem Bundesgericht, ohne eine substanziierte Sachverhaltsrüge zu erheben, einfach eine eigene Version des Sachverhalts zu unterbreiten und das angefochtene Urteil als willkürlich oder offensichtlich unhaltbar zu bezeichnen. Es geht nicht an, in einer Beschwerde in Zivilsachen appellatorische Kritik an der Beweiswürdigung des kantonalen Gerichts zu üben und Ergänzungen bezüglich der tatsächlichen Feststellungen vorzunehmen, als ob dem Bundesgericht im Beschwerdeverfahren die freie Prüfung aller Tatfragen zukäme (BGE 140 III 264 E. 2.3; 136 II 489 E. 2.8; je mit Hinweisen). Eine unzulässige appellatorische Kritik wird nicht dadurch zu einer hinreichend begründeten Sachverhaltsrüge, dass der Entscheid an deren Ende als offensichtlich unhaltbar bezeichnet wird. Vielmehr ist im Einzelnen darzulegen, dass und weshalb die im angefochtenen Entscheid enthaltene Beweiswürdigung unter gar keinen Umständen zutreffen kann (Urteile des Bundesgerichts 4A_109/2025 vom 8. August 2025 E. 1.3; 4A_348/2024 vom 7. November 2024 E. 1.3; 2F_21/2017 vom 11. Juni 2018 E. 2.2.3; vgl. auch BGE 116 Ia 85 E. 2b S. 88; je mit Hinweisen; vgl. zum Ganzen: zit. Urteil 4A_175/2025 E. 1.4). Die eingeschränkte Prüfungsbefugnis des Bundesgerichts beziehungsweise die qualifizierten Begründungsanforderungen an die Beschwerde missachtet insbesondere der Kläger, der dem Bundesgericht über weite Strecken einfach seine eigene Version der Geschehnisse unterbreitet.

1.3. Die Beklagte (Verfahren 4A_162/2025) hält die Klageänderung für unzulässig, da der Kläger die zur Begründung notwendigen Behauptungen (die Formbedürftigkeit [Schriftform] der Kündigung und der Zeitpunkt der Kenntnisnahme der schriftlichen Kündigung) nicht rechtzeitig behauptet habe. Sie habe am 5. Oktober 2017 mündlich eine Kündigung des Arbeitsvertrags ausgesprochen. Mit der Erstinstanz hält sie diese Kündigung für gültig. Das Formerfordernis habe für den Kläger nicht gegolten.

1.4. Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, am 5. Oktober 2017 sei keine Kündigung des Anstellungsverhältnisses erfolgt, man habe sich stattdessen auf seinen Verbleib in anderer Funktion geeinigt und ihm für den Fall dieses Verbleibs eine Bonuszahlung für 2017 in Aussicht gestellt, die der höchsten Bonuszahlung für Geschäftsleitungsmitglieder entspräche, berechnet pro rata bis zum 5. Oktober 2017. Sämtliche Hauptpunkte seien geklärt gewesen. Gemäss dem am 20. Oktober 2017 schriftlich unterbreiteten Vertragsangebot hätten aber sämtliche Vertragsbestimmungen rückwirkend auf den 9. Oktober 2017 unmittelbar in Kraft treten sollen, also ohne Einhaltung der damaligen vertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten. Dies hätte seine Situation massiv verschlechtert. Die Kündigung vom 30. Oktober 2017 sei erfolgt, nachdem er in seiner Gegenofferte die Sicherstellung seiner bestehenden vertraglichen Ansprüche während seiner vertraglichen Kündigungsfrist verlangt habe. Eine Änderungskündigung dürfe nicht dazu dienen, eine Vertragsverschlechterung auf einen Termin durchzusetzen, mit dem die geltende Kündigungsfrist nicht eingehalten werde. Eine solche Änderungskündigung wäre missbräuchlich.

Verfahren 4A_162/2025

2.

Art. 229 ZPO betreffend die Zulässigkeit neuer Tatsachen und Beweismittel erhielt ab 1. Januar 2025 eine neue Fassung. Die Vorinstanz brachte noch die alte Fassung zur Anwendung, was nicht beanstandet wird. Daher ist auf diesen Punkt nicht weiter einzugehen.

2.1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts zur ZPO in der Fassung vor dem 1. Januar 2025 konnte sich jede Partei nur zweimal unbeschränkt äussern: Ein erstes Mal im Rahmen des ersten Schriftenwechsels; ein zweites Mal entweder im Rahmen eines zweiten Schriftenwechsels oder - wenn kein solcher durchgeführt wurde - an einer Instruktionsverhandlung (Art. 226 Abs. 2 ZPO) oder zu Beginn der Hauptverhandlung (aArt. 229 Abs. 2 ZPO), d. h. vor den ersten Parteivorträgen nach Art. 228 ZPO (BGE 147 III 475 E. 2.3.2 mit zahlreichen Hinweisen). Die Bestimmung von aArt. 229 Abs. 2 ZPO wollte sicherstellen, dass sich die Parteien zwei Mal unbeschränkt äussern können (BGE 147 III 475 E. 2.3.3.5).

2.2. Die Beklagte schildert den Ablauf der Hauptverhandlung wie folgt:

2.2.1. Anlässlich der Hauptverhandlung habe der von zwei Rechtsvertretern vertretene Kläger umgehend, ohne einen gesonderten Tatsachenvortrag zu halten bzw. zu Beginn der Hauptverhandlung neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel einzureichen, repliziert. Im Rahmen der Replik habe er seine Klage um ein Begehren (Teilklage) auf Zahlung des Monatslohns Mai 2018 ergänzt.

2.2.2. Zur Begründung habe sich der Kläger, der von Beginn an anwaltlich vertreten gewesen sei, in Widerspruch zu seinen in der Klage aufgestellten Behauptungen bezüglich Kündigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt. Nachdem er in seiner Klage noch übereinstimmend mit der Beklagten davon ausgegangen sei, ihm sei am 5. Oktober 2017 gültig mündlich gekündigt worden, habe er im Rahmen seiner Replik während der Hauptverhandlung erstmals behauptet, eine Kündigung sei am 5. Oktober 2017 nicht erfolgt bzw. eine solche hätte schriftlich erfolgen müssen. Dabei habe er sich auf das "Employment Manual", Ziff. 5 berufen, das zwischen "non-front office personnel", zu dem der Kläger gehöre, und "front office personnel" differenziere. Die Beklagte ist der Ansicht, gemäss dem Wortlaut sei eine schriftliche Kündigung allein für die Mitarbeiterkategorie "front office personnel" notwendig, nicht für den Kläger als CEO des Unternehmens. Sodann habe der Kläger unter Hinweis auf neue Beweismittel ausgeführt, eine schriftliche Kündigung bzw. Kündigungsbestätigung sei ihm erst im November 2017 zugegangen. Deshalb habe er Anspruch auf den Lohn für den Monat Mai 2018, da die Kündigungsfrist erst dann abgelaufen sei.

2.2.3. Die Beschwerdeführerin erachtet die Klageänderung und die neuen Vorbringen als verspätet, da sie erst im ersten Parteivortrag und damit nach Aktenschluss erfolgt seien.

2.3. Die Vorinstanz hielt fest, aus dem Protokoll der erstinstanzlichen Hauptverhandlung ergebe sich, dass die vorsitzende Richterin zu deren Beginn, nach der Begrüssung und Vorstellung der Gerichtsbesetzung, den Ablauf der Verhandlung erläutert habe, sich beim klägerischen Rechtsvertreter nach der Zustelladresse für fristauslösende Post erkundigt, eine leserliche Kopie eines Schriftstücks eingefordert und ihm dann das Wort zur "Replik" erteilt habe. Anhaltspunkte, dass Gelegenheit zu eigentlichen Tatsachenvorträgen im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gegeben worden wäre oder dass solche in diesem Moment überhaupt ein Thema gewesen seien, lägen nicht vor und würden von keiner Seite geltend gemacht. Es sei Aufgabe der Verfahrensleitung, den Prozess zu leiten (Art. 124 Abs. 1 Satz 1 ZPO) und im Rahmen dessen das (Prozess-) Recht von Amtes wegen anzuwenden (Art. 57 ZPO). Streng genommen hätte die Verfahrensleitung in Nachachtung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sicherstellen müssen, dass der Kläger zu Beginn der Hauptverhandlung noch unbeschränkt neue Tatsachen und Beweismittel hätte vortragen können, indem sie ihm Gelegenheit zum Tatsachenvortrag gegeben hätte. Wenn die Verfahrensleitung davon absehe und (nach herkömmlicher und noch immer weit verbreiteter Art) das Wort direkt zur "Replik" erteile, so erkenne das Bundesgericht darin eine Verletzung von Art. 52 ZPO. Aus dieser dürfe nach der

bundesgerichtlichen Rechtsprechung der betroffenen Prozesspartei kein Nachteil erwachsen, und es seien gegebenenfalls die im Rahmen der ersten Äusserung in den ersten Parteivorträgen nach Art. 228 ZPO vorgebrachten neuen Tatsachen uneingeschränkt und ungeachtet der Novenschranke von aArt. 229 Abs. 1 ZPO zu berücksichtigen.

2.4. Die Beklagte rügt eine überraschende Rechtsanwendung und eine offensichtlich unzutreffende Sachverhaltsfeststellung. Der relevante Teil des Protokolls laute wie folgt:

"Es haben ausgeführt:
(Die Vorsitzende begrüsst die Erschienenen und stellt die Gerichtsbesetzung vor.)
(Zuhanden des Protokolls wird festgestellt, wer von den bzw. für die Parteien zur heutigen Verhandlung erschienen ist. Die Personalien bzw. Angaben der Parteien werden anhand des Rubrums überprüft und von den Parteien als richtig bestätigt.)
(Die Vorsitzende erläutert den Ablauf der heutigen Verhandlung.)
(Auf Nachfrage der Vorsitzenden gibt RA D. an, fristauslösende Post an den Kläger sei ihm zuzustellen.)
(Die Vorsitzende fordert den Kläger auf, dem Gericht eine leserliche Kopie von act. 5/3 nachzureichen.)
RA Ertl zur Replik:
(RA Ertl reicht seine Plädoyernotizen zur Replik als act. 24 sowie die dazu- gehörigen Beilagen als act. 26/1-30 ins Recht und übergibt je ein Exemplar an die Gegenseite. Er verliest Erstere mit den darin enthaltenen und den folgenden Ergänzungen:) "
Die Beklagte hält die Feststellung, die Vorsitzende der Erstinstanz habe dem Rechtsvertreter des Klägers anlässlich der Hauptverhandlung direkt das Wort "zur Replik" erteilt, für aktenwidrig und willkürlich. Sie ergebe sich jedenfalls nicht aus dem Protokoll. Das Protokoll erfasse korrekterweise einzig, dass der Rechtsvertreter des Klägers seine Plädoyernotizen und mithin seinen ersten Parteivortrag an der Hauptverhandlung als Replik eingereicht habe. Die Auffassung, die Erstinstanz habe gegen den Verfahrensgrundsatz des Handelns nach Treu und Glauben (Art. 52 ZPO) verstossen, bezeichnet die Beklagte als eine überraschende Rechtsanwendung.

2.5. Die Rüge genügt schon formell den Begründungsanforderungen nicht und geht an der Sache vorbei. Die Beklagte müsste aufzeigen, dass die Feststellung im Ergebnis offensichtlich unhaltbar ist. Der Kläger weist aber zu Recht darauf hin, dass das angebliche Plädoyer (act. 24) als zweiter unbeschränkter Parteivortrag übergeben wurde. Act. 24 trägt den Titel "Stellungnahme (2. unbeschränkter Parteivortrag) ". Die Behauptung, er habe damit seinen ersten Parteivortrag an der Hauptverhandlung als Replik eingereicht, findet in den Akten keine Stütze. Aber auch davon abgesehen ist die Rüge unbegründet:

2.5.1. aArt. 229 Abs. 2 ZPO sollte sicherstellen, dass sich die Parteien zwei Mal unbeschränkt äussern können (BGE 147 III 475 E. 2.3.3.5). Unabhängig davon, ob dem Kläger das Wort "zur Replik" erteilt wurde, ergibt sich aus den Akten nicht, dass er zuvor Gelegenheit erhalten hätte, sich zwei Mal unbeschränkt zu äussern. Wenn die Beklagte aArt. 229 Abs. 2 ZPO, der ein zweimaliges unbeschränktes Äusserungsrecht gewährleisten soll, anruft, um dem Kläger ein solches abzuschneiden, entspricht dies offensichtlich nicht dem Gesetzeszweck. Dass Ausführungen sowohl in Bezug auf den Inhalt als auch die Form so gehalten sind, wie sie - im Falle eines zweiten Schriftenwechsels - in einer schriftlichen Replik anzutreffen wären, spricht nicht für die Unzulässigkeit des Tatsachenvortrages (Urteil des Bundesgerichts 4A_50/2021 vom 6. September 2021 E. 2.3.5.2, nicht publ. in: BGE 147 III 475). Zu beachten ist immer die dienende Funktion des Zivilprozessrechts, das darauf ausgerichtet ist, dem materiellen Recht zum Durchbruch zu verhelfen (BGE 144 III 298 E. 7.2.1; 139 III 457 E. 4.4.3.3). Insgesamt bleibt unklar, was die Beklagte dem Kläger eigentlich vorhält: Eine falsche Bezeichnung seines Vortrages oder dessen inhaltliche Ausgestaltung oder die Tatsache, dass er nach den einleitenden Fragen erfolgt ist? Die Beklagte bringt nichts vor, was rechtfertigen würde, den Kläger

vom zweiten Tatsachenvortag auszuschliessen und die anlässlich der ersten gewährten Gelegenheit vorgebrachten Noven nicht zuzulassen.

2.5.2. Gemäss Art. 52 Abs. 1 ZPO haben generell alle am Verfahren beteiligten Personen nach Treu und Glauben zu handeln. Dass die Vorinstanz vor diesem Hintergrund prüft, ob die Vorbringen des Klägers rechtzeitig waren, stellt keine überraschende Rechtsanwendung dar. Soweit die Beklagte sodann die Zulässigkeit der Klageänderung beanstandet, geht sie davon aus, diese sei nach Aktenschluss erfolgt und habe nicht auf zulässigen neuen Tatsachen und Beweismitteln beruht. Nach dem soeben Dargelegten treffen diese Annahmen nicht zu. Entsprechend erweist sich die Rüge als unbegründet.

3.
In Bezug auf die Gültigkeit einer mündlichen Kündigung hält Article 5 des anwendbaren Employment Manuals von Januar 2017 gemäss dem angefochtenen Entscheid folgendes fest:

" Unless otherwise specified in the contract or by separate written agreement, the contract of employment for front office personnel may be terminated in writing by either party, to take effect at the end of a month, provided that the following notice is respected:
. one month if the employment has lasted less than one year;
. two months if the employment has exceeded one year;
. three months if the employment has exceeded nine full years.
For non-front office personnel the notice period to be respected is three months, irrespective of rank or duration of employment.
The individual employment contract will specify to each Employee in which category (front/non-front) he/she falls. (...) "

3.1. Die Beklagte ist der Ansicht, der Wortlaut der Bestimmung von Ziff. 5 des Employment Manuals sei klar. Dieses sehe eine schriftliche Kündigung ausdrücklich und ausschliesslich für "front office personnel" vor. Zudem sei der Kläger mehrfach und über zwei Jahre davon ausgegangen, ihm sei am 5. Oktober 2017 gültig mündlich gekündigt worden. Dabei handle es sich um nachvertragliches Parteiverhalten, das als gewichtiges Indiz oder Nachweis für den wirklichen Willen der Parteien diene und das klare grammatikalische Auslegungsergebnis bestätige. Aber auch die Auslegung nach dem Vertrauensprinzip führe mit Blick auf den Vorrang des Wortlauts zu demselben Ergebnis.

3.2. Diese Ausführungen gehen sowohl in Bezug auf das tatsächliche Verständnis der Parteien als auch mit Blick auf die Vertragsauslegung nach dem Vertrauensprinzip am entscheidenden Punkt vorbei:

3.2.1. Art. 5 des Manuals regelt nach seinem Wortlaut unter Vorbehalt abweichender Vereinbarungen im Arbeitsvertrag oder einer separaten schriftlichen Vereinbarung beim "front office personnel" drei Punkte: die Form der Kündigung (schriftlich), den Tag, auf den eine Kündigung Wirkung entfaltet (das Monatsende), und schliesslich die Kündigungsfrist, die einzuhalten ist. Diesbezüglich erfolgt eine Abstufung nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

3.2.2. Für das "non-front office personnel" werden nicht alle diese Punkte behandelt. Es werden nicht die Voraussetzungen für eine Kündigung für "non-front office personnel" und "front office personnel" parallel geregelt und für das "non-front office personnel" weniger Bedingungen aufgestellt, sondern es wird für "non-front office personnel" einzig und direkt auf die zu wahrende Kündigungsfrist Bezug genommen und diese unabhängig von der Beschäftigungsdauer (und vom Rang) auf drei Monate festgesetzt.

3.2.3. Ein derart gestalteter Vertragstext, der direkt auf einen Einzelpunkt der zuvor geregelten Gruppe Bezug nimmt und ausschliesslich diesen abweichend regelt, kann nach Treu und Glauben nicht dahingehend verstanden werden, dass alles, was für das "non-front office personnel" nicht explizit

erwähnt wird, abweichend von der Regelung für "front office personnel" ungeregelt bleiben soll - denn diesfalls wäre nicht nachvollziehbar, warum nur die eine Abweichung erwähnt wird, die anderen aber nicht. Es kann nicht dahingehend verstanden werden, die eine Bestimmung sei alles, was für eine Kündigung zu beachten sei. Diesfalls ergäbe die Bezugnahme auf die eine Voraussetzung (die Kündigungsfrist) keinen Sinn, sondern der Bezug müsste auf die Zulässigkeit der Kündigung erfolgen, indem etwa festgehalten wird, für die Zulässigkeit der Kündigung gegenüber non-front office personnel werde [einzig] die Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten (unabhängig vom Rang und der Beschäftigungsdauer) vorausgesetzt. Das haben die Parteien nicht getan. Hier wird vielmehr nach dem Wortlaut einzig in Bezug auf die Kündigungsfrist für das "non-front office personnel" etwas Abweichendes vereinbart: Daraus folgt nach Treu und Glauben, dass in Bezug auf die übrigen Regeln keine Abweichungen bestehen, dass also auch für das "non-front office personnel" der Vorbehalt abweichender vertraglicher oder separater schriftlicher Vereinbarung gilt und die Kündigung schriftlich und auf ein Monatsende zu erfolgen hat.

3.3. Auch das nachträgliche Parteiverhalten lässt die Auffassung, es sei kein tatsächlich übereinstimmender Parteiwille im Sinne der Beklagten nachgewiesen, nicht offensichtlich unhaltbar erscheinen. Dies insbesondere mit Blick auf die Dualität der Funktion des Klägers. Als CEO der Gesellschaft wurde der Kläger am 5. Oktober 2017 unbestrittenermassen abberufen und umgehend ersetzt. Das hat - unabhängig vom Schicksal des Arbeitsvertrags - Auswirkungen auf dessen Ausgestaltung. Hier gingen die Parteien aber ursprünglich davon aus, der Kläger bleibe der Beklagten in anderer Funktion erhalten. Das könnte nicht nur ein Wegbleiben, bis die neue Tätigkeit vertraglich festgesetzt ist, erklären, auch in Bezug auf die Beendigung des der Stellung als CEO zugrundeliegenden Arbeitsvertrages macht es einen erheblichen Unterschied, ob sich die Parteien einigen und einen neuen Vertrag abschliessen. Die Beklagte hätte, statt die Kündigung auszusprechen, die Änderungen des Klägers akzeptieren können, so dass bis zum Erhalt der Kündigung mit der darin erfolgten Freistellung für den Kläger eine einvernehmliche Lösung denkbar blieb. Die Vorinstanz konnte ohne Willkür einen übereinstimmenden Willen für die Zulässigkeit einer formfreien Kündigung als nicht erwiesen ansehen.

Verfahren 4A_176/2025

4.
Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe, da das schweizerische Arbeitsrecht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden. Die Aufzählung in Art. 336 OR ist allerdings nicht abschliessend (BGE 136 III 513 E. 2.3; Urteil des Bundesgerichts 4A_402/2023 vom 26. Februar 2024 E. 5.1; je mit Hinweisen). Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot und gestaltet dieses mit für den Arbeitsvertrag geeigneten Rechtsfolgen aus (BGE 125 III 70 E. 2a; Urteil des Bundesgerichts 4A_501/2022 vom 6. November 2023 E. 4.2; je mit Hinweisen). So hat die Rechtsprechung etwa im Zusammenhang mit Änderungskündigungen erwogen, Missbrauch könne vorliegen, wenn eine unbillige Änderung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden soll, für die weder marktbedingte noch betriebliche Gründe bestehen, und die Kündigung als Druckmittel verwendet wird, um die Arbeitnehmerin zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen (BGE 125 III 70 E. 2a; Urteile des Bundesgerichts 4C.179/2004 vom 14. September 2004 E. 1.2; 4C.234/2001 vom 10. Dezember 2001 E. 3b, nicht publiziert in BGE 128 III 129).

4.1. Eine Änderungskündigung im engeren Sinn liegt vor, wenn eine Partei den Arbeitsvertrag kündigt, aber gleichzeitig eine neue Vertragsofferte mit geänderten Bedingungen unterbreitet. Mit der Änderungskündigung wird in erster Linie nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Pflichten und Rechten. Von einer Änderungskündigung im weiteren Sinn kann gesprochen werden, wenn die beiden Rechtsgeschäfte

nicht unmittelbar miteinander verknüpft werden und einer Partei gekündigt wird, weil sie zu einer einverständlichen Änderung der Arbeitsbedingungen nicht bereit war (BGE 123 III 246 E. 3; Urteil des Bundesgerichts 4A_327/2023 vom 18. Januar 2024 E. 4.1; je mit Hinweisen).

4.1.1. Die Anpassung eines Arbeitsvertrages an veränderte wirtschaftliche oder betriebliche Bedürfnisse muss möglich und zulässig sein. Es widerspricht sowohl dem Interesse der Parteien als auch der Öffentlichkeit, die Arbeitgeberin vor die Alternative zu stellen, entweder den Arbeitnehmer zu den bisherigen Bedingungen weiter zu beschäftigen oder das Arbeitsverhältnis zu beenden. Daher ist die Änderungskündigung nicht in jedem Fall als missbräuchlich anzusehen. Die Verknüpfung des Antrags auf Vertragsänderung einerseits und die (mögliche) Kündigung anderseits ist aber missbräuchlich, wenn die Kündigung als Druckmittel dient, um eine für die Gegenseite belastende Vertragsänderung herbeizuführen, die sich sachlich nicht rechtfertigen lässt (BGE 123 III 246 E. 3b mit Hinweisen).

4.1.2. Sofern kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, kann ein auf unbestimmte Zeit geschlossenes Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Fristen und Termine gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer zwar keinen Anspruch auf Beschäftigung, wohl aber einen festen Anspruch auf Lohn, sofern er seinerseits seinen vertraglichen Pflichten nachkommt (vgl. Art. 324 ff. OR). Die Weigerung, eine Lohnreduktion ohne Einhaltung der Kündigungsfrist anzunehmen, stellt somit die Geltendmachung eines Anspruchs aus dem Arbeitsverhältnis dar. Wird eine Kündigung ausgesprochen, weil der Arbeitnehmer auf seiner Lohnforderung für die Dauer der Kündigungsfrist beharrt, erweist sie sich als missbräuchlich (BGE 123 III 246 E. 4a; zit. Urteil 4A_327/2023 E. 4.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_166/2018 vom 20. März 2019 E. 3.2; je mit Hinweisen).

4.2. Auch in Bezug auf die Änderungskündigung ist der Dualität der Funktion des Klägers Rechnung zu tragen. Die Zulässigkeit der Abberufung des Klägers als CEO bestimmt sich grundsätzlich unabhängig vom mit der Gesellschaft bestehenden Arbeitsvertrag. Die Absetzung als CEO verlangt de facto nach einer Anpassung des Arbeitsvertrages als CEO. Denn diese Funktion kann der Kläger nach seiner Absetzung nicht mehr ausüben. Insofern ist in der Auflösung dieses Vertrages an sich keine Missbräuchlichkeit zu erkennen und stellt die Kündigung auch kein Druckmittel dar - es ist die Absetzung als CEO, die eine Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit verunmöglicht, unabhängig von der Kündigung des Arbeitsvertrages als CEO.

4.3. Allerdings behält der Kläger bis zur Beendigung des Arbeitsvertrages als CEO seine daraus fliessenden Ansprüche. Insoweit kann die Kündigung durchaus als unzulässiges Druckmittel eingesetzt werden, etwa soweit eine Weiterbeschäftigung davon abhängig gemacht wird, dass der Kläger auf ihm aus dem Arbeitsvertrag als CEO während der Kündigung zustehende Ansprüche verzichtet. Darauf beruft er sich, wenn er behauptet, er habe mit dem von ihm unterbreiteten Gegenangebot ihm zustehende arbeitsvertragliche Ansprüche geltend gemacht. Er zeigt aber nicht rechtsgenüglich auf, dass er lediglich das verlangt hat, was ihm gemäss seinem Vertrag als CEO zustand:

4.3.1. Der Kläger behauptet, der ihm am 20. Oktober 2017 vorgelegte Vertrag hätte rückwirkend auf den 9. Oktober 2017 unmittelbar in Kraft treten sollen. Sodann listet er die Verschlechterungen auf, die der Vertrag in Bezug auf den bisherigen Vertrag beinhaltet habe. Sind sich die Parteien einig, können sie indessen im Rahmen der Vertragsfreiheit grundsätzlich jederzeit einen neuen Vertrag abschliessen und auf einen beliebigen Zeitpunkt - auch Rückwirkend - in Kraft setzen. Dass die Bedingungen im neuen Vertrag schlechter sind als im bisherigen, lässt nicht generell auf Missbrauch schliessen - der Kläger ist nicht mehr als CEO tätig, was sich auf seine Verantwortung und Arbeitsbelastung und die Wichtigkeit für die Arbeitgeberin auswirken und Vertragsanpassungen rechtfertigen kann. Da der Kläger nach seiner Absetzung nicht mehr als CEO tätig sein kann, liegt in der Kündigung dieses Vertrages (unter Einhaltung der Kündigungsfrist) kein Missbrauch. Eine weitere

Arbeitstätigkeit des Klägers setzt voraus, dass sich die Parteien über die Vertragsbedingungen nach Abberufung als CEO einigen. Problematisch ist unter derartigen Voraussetzungen aber die Rückwirkung, da sich der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist des bisherigen Vertrages keine Lohneinbussen gefallen lassen muss. Scheitern die Verhandlungen über einen neuen Vertrag, weil sich der Arbeitnehmer die Beeinträchtigung seiner Ansprüche während der Kündigungsfrist nicht gefallen lassen will, wird die Missbrauchsfrage aktuell. Stellt der Arbeitnehmer dagegen darüberhinausgehende Forderungen, hat er darauf keinen Anspruch. Kündigt der Arbeitgeber, weil er nicht bereit ist, diese Forderungen zu erfüllen, liegt darin unter den gegebenen Umständen kein Missbrauch, sondern eine fehlende Einigung betreffend die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach der Absetzung als CEO.

4.3.1.1. Der Kläger beruft sich unter anderem darauf, die Vertragsofferte habe anstatt einer festen Anstellung von 100 % lediglich eine Anstellung "for the time being", also "bis auf Weiteres" vorgesehen. Er habe diesbezüglich die Klarstellung verlangt, dass eine Reduktion seines Arbeitspensums, wenn überhaupt, nur auf seinen Wunsch vorgenommen werden könne. Anspruch hätte er indessen nur darauf, dass der bisherige Beschäftigungsgrad bis zum Ablauf der Kündigungsfrist des Vertrags als CEO im bisherigen Umfang festgeschrieben bleibt.

4.3.1.2. Als CEO hatte der Kläger eine Kündigungsfrist von sechs Monaten. Der neue Vertrag habe keine Kündigungsfrist bestimmt, sondern auf das Reglement verwiesen, das eine dreimonatige Kündigungsfrist vorgesehen habe. Der Kläger macht geltend, es wäre somit gestützt auf den neuen, sofort gültigen Vertrag möglich gewesen, ihn unter Einhaltung der "neuen" dreimonatigen Kündigungsfrist per Januar 2018 zu entlassen. Er habe mit seiner Gegenofferte die Beibehaltung der gleichen Kündigungsdauer wie bis anhin, also sechs Monate verlangt. Er hatte indessen keinen Anspruch darauf, dass die längere Kündigungsfrist generell beibehalten wird, sondern lediglich darauf, dass eine ordentliche Kündigung nach dem neuen Vertrag nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist des alten Wirkung zeigt.

4.3.1.3. In Bezug auf den Bonus sei in Abweichung zum bestehenden Vertrag vorgesehen gewesen, dass der versprochene Bonus nicht bezahlt würde, wenn der Kläger in "gekündigter Anstellung" wäre. Dies hätte unabhängig davon gegolten, ob die Kündigung vom Kläger oder von der Beklagten ausgesprochen worden wäre. Der Kläger beanstandet, er hätte gestützt auf den neuen Vertrag somit umgehend durch die Beklagte entlassen werden können und sämtliche Boni, auch die bereits zugesagten wie der geltend gemachte Bonus 2017, hätten ihm gestützt auf den neuen Arbeitsvertrag verweigert werden können. Entgegen der Behauptungen der Beklagten sei im bisherigen Vertrag insbesondere keine Regelung enthalten gewesen, dass der Kläger auch keinen Bonus erhalten solle für den Fall, dass die Beklagte die Kündigung ausgesprochen hätte. Der Kläger habe darauf bestanden, dass diese Regelung nicht im neuen Vertrag enthalten sei. Anspruch hätte er aber nur darauf gehabt, dass für die Dauer der Kündigungsfrist des bisherigen Vertrages und die darunter im Falle der Kündigung durch die Beklagte geschuldeten Boni keine Schlechterstellung erfolgt, nicht generell für den neuen Vertrag.

4.3.2. Der Kläger behauptet zwar, bei den von ihm angestossenen Änderungsvorschlägen habe es sich um die Geltendmachung seiner bestehenden vertraglichen Ansprüche gehandelt, die ihm gestützt auf den geltenden Arbeitsvertrag als CEO zugestanden hätten, und er habe in seiner Gegenofferte lediglich die Sicherstellung seiner bestehenden vertraglichen Ansprüche während seiner vertraglichen Kündigungsfrist verlangt. Dass dem so gewesen ist, ergibt sich aber nicht aus dem angefochtenen Entscheid und zeigt der Kläger in seiner Beschwerde nicht rechtsgenüglich auf. Die Formulierung in der Beschwerde erweckt vielmehr den Eindruck, der Kläger habe generell die Fortgeltung des bisherigen Vertrages verlangt, nicht nur während der Kündigungsfrist.

4.4. Aber auch davon abgesehen fehlt es den Vorbringen in der Beschwerde an Schlüssigkeit:

4.4.1. Der Kläger behauptet, die damaligen Verwaltungsräte hätten mit Blick auf die von ihnen gehaltenen Aktien deren Kurs und damit ihr Vermögen schützen wollen. Aus diesem Grund sei er vom Verwaltungsrat mit falschen Versprechungen unter Druck gesetzt worden, der Medienmitteilung zuzustimmen. Aufgrund der am 6. Oktober 2017 erfolgten Medienmitteilung sei die Gefahr gebannt gewesen, dass er eine anderslautende Medienmitteilung präsentieren könnte. Danach sei es darum gegangen, die anlässlich der Gespräche vom 5. Oktober 2017 gemachten Versprechungen und die noch geltenden Vertragsbedingungen aufgrund des bestehenden Vertrages mit fadenscheinigen Gründen zu verweigern. Die Beklagte habe (anlässlich der Gespräche vom 5. Oktober 2017) angeblich mit ihm in der Funktion "Senior Advisor Strategic Growth Initiatives" weiterhin zusammenarbeiten wollen. Dies ergebe sich aus der Medienmitteilung vom 6. Oktober 2017 und den Aussagen der an der Besprechung Beteiligten. Der Feststellung der Vorinstanz, die Beklagte habe in groben Zügen ein Vertragsangebot geschnürt, das jedoch noch habe konkretisiert werden müssen, und zwar nicht bloss in Nebenpunkten, hält er entgegen, die Hauptpunkte seien längst geklärt gewesen. Spätestens mit der Medienmitteilung, i. V. m. den Protokollen des Verwaltungsrats über den Lohn seien die neuen Vertragsverhältnisse klar gewesen. Der Kläger verweist auf einen Zeugen, der ausgeführt habe, man habe den Kläger in der Funktion als CEO freistellen wollen und er habe zwei Angebote gehabt habe: Entweder der Kläger verlasse die Beklagte ohne Weiterbeschäftigung sofort oder eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Funktion. Der Kläger argumentiert, da er sich für die Weiterbeschäftigung in der anderen Funktion entschieden habe, sei das so in der Medienmitteilung kommuniziert worden. Für die Betrachtung des Sachverhalts als Ganzes könnte man sogar argumentieren mit Verweis auf diese Aussagen und die Medienmitteilung sei ein neues Vertragsverhältnis geschlossen worden.

4.4.2. Wie die Beklagte zu Recht bemerkt, erschliesst sich nicht, inwiefern mittels Versprechen Druck ausgeübt werden könnte.

4.4.2.1. Geht man mit dem Kläger davon aus, die Parteien hätten sich vor der Medienmitteilung vom 6. Oktober 2017 über alle wesentlichen Punkte geeinigt im Sinne einer Weiterbeschäftigung des Klägers in einer anderen Funktion, dann wäre in diesem Zeitpunkt allenfalls ein neuer (oder angepasster) Vertrag entsprechend dieser Einigung zustandegekommen. Der ursprüngliche Vertrag als CEO wäre, soweit er noch bestanden hätte, einvernehmlich durch den neuen ersetzt worden und hätte keine Wirkung mehr entfalten können - ganz unabhängig davon, ob eine mündliche Kündigung desselben ausgesprochen worden war und gültig wäre. An dieser Situation hätte das Schreiben vom 30. Oktober 2017 nichts geändert, da darin eine am 5. Oktober 2017 bereits ausgesprochene Kündigung bestätigt wurde, die sich nur auf den Vertrag als CEO beziehen konnte. Missbräuchlich könnte diese Kündigung nicht sein, da sie, wenn man die Behauptungen des Klägers als zutreffend unterstellt, einen Vertrag betraf, der ohnehin keine Geltung mehr beanspruchen konnte.

4.4.2.2. Der Kläger behauptet mit den Vorbringen in seiner Beschwerde Tatsachen, die auf den Abschluss eines neuen (oder angepassten) Vertrages schliessen lassen. Daraus lässt sich keine Missbräuchlichkeit der Kündigung ableiten, denn der bisherige Vertrag konnte (und sollte), auch wenn man die Vorbringen des Klägers als zutreffend unterstellt, nicht neben dem neuen (oder angepassten) weiterbestehen. Träfen die Vorbringen des Klägers zu, war nicht die Kündigung des Vertrages als CEO missbräuchlich, sondern dass die Beklagte die getroffene Vereinbarung nicht (oder nur in einer zu Ungunsten des Klägers abgeänderten Fassung) honorieren wollte. Ansprüche aus einer missbräuchlichen Kündigung lassen sich damit nicht begründen, sondern - wie der Kläger selbst erkennt - allenfalls Ansprüche aus dem neu geschlossenen oder angepassten Vertrag. Dies entspräche auch der Medienmitteilung, wo festgehalten wird, der neuernannte CEO folge auf den Kläger " der die neu geschaffene Position als Senior Advisor Strategic Growth Initiatives übernimmt. " Es ist nicht etwa die Rede davon, man stehe diesbezüglich in Vertragsverhandlungen.

4.5. Von einem Abschluss eines neuen oder angepassten Vertrages kann allerdings nicht ausgegangen werden. In den Akten findet sich, wie die Beklagte mit Aktenhinweis aufzeigt, das Begleitschreiben zu den vom Kläger am 27. Oktober 2017 vorgeschlagenen Abänderungen. Darin hält er unter Anderem sinngemäss fest, dass er vor Unterzeichnung eines neuen Vertrags noch einen ausgiebigen Austausch mit dem neuen "Chairman" haben wolle. Der Kläger hatte sich offensichtlich noch nicht definitiv für die Übernahme der ihm angebotenen Stelle entschieden.

4.6. Betrachtet man sodann die von ihm verlangten Änderungen, stellt man fest, dass nicht nur generell eine Kündigungsfrist von 6 Monaten vorgeschlagen wird, sondern dass der Kläger, nachdem er den Beginn des Vertrages auf den 1. Mai 2018 gelegt hat, verlangt, vor Beginn des Vertrages in Bezug auf seinen Vertrag als CEO freigestellt zu werden, wobei er, wenn er das will, vor dem 1. Mai 2018 anfangen kann, der neue Vertrag aber dennoch an diesem Tag starte. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einhaltung der Kündigungsfrist des bisherigen Vertrages, aber nicht auf Freistellung während dieser Zeit. Daran ändert nichts, dass er im Falle der Kündigung allenfalls freigestellt wird.

4.7. Selbst wenn die im Vertragsentwurf vorgesehene rückwirkende Inkraftsetzung Ansprüche des Klägers aus dem Vertrag als CEO missachtet haben sollte, nützt dies dem Kläger nichts: Missbräuchlich wäre die Kündigung, wenn sie erfolgt wäre, weil der Kläger für die Zeit der Kündigungsfrist des alten Vertrages auf dessen Einhaltung beharrt hätte, denn darauf hatte er Anspruch. Hier erfolgte die Kündigung aber, nachdem der Kläger Forderungen gestellt hatte, die über eine Weitergeltung des bisher Vereinbarten für die Kündigungsfrist hinausgingen und zumindest zum Teil auf eine zeitlich unbegrenzte Weitergeltung der Bestimmungen des alten Vertrages hinausliefen. Zudem hat er eine Freistellung verlangt. Darauf hatte er keinen Anspruch. Wenn die Beklagte dazu nicht bereit war, liegt drin kein Missbrauch.

5.
In Bezug auf den Bonus weist der Kläger auf das Eigeninteresse der Mitglieder des Verwaltungsrates als Organe und Aktionäre der Beklagten hin. Unbestrittenermassen habe er sich in Reaktion darauf, dass er seines Amtes als CEO enthoben wurde, zunächst danach erkundigt, wie es um seinen Bonus für 2017 stünde. Dass er seine Zustimmung zur Medienmitteilung gegeben haben könnte, ohne dass die Bonusfrage im von ihm akzeptierten Sinn geklärt war, sei ausgeschlossen. Der Bonus habe sich auf die höchste der für das Jahr 2017 an die Geschäftsleitungsmitglieder der Beklagten ausgerichtete variable Vergütung belaufen sollen, abgerechnet pro rata per 5. Oktober 2017. Er macht geltend, die Beklagte habe die Bonuszusage nicht bestritten, sondern lediglich behauptet, sie habe sie davon abhängig gemacht, dass der Kläger weiter für sie tätig sein würde. Diese Bedingung habe er aber, wie sich aus der Medienmitteilung ergebe, erfüllt.

5.1. Nach dem angefochtenen Entscheid kam es zur Medienmitteilung, weil grundsätzlich Einigkeit darüber bestand, dass der Kläger nicht einfach ausscheiden sollte, sondern der Beklagten in anderer Funktion erhalten bleiben. Im Nachgang zu der Medienmitteilung haben sich die Parteien aber nicht über die Modalitäten der Weiterbeschäftigung geeinigt. Dass ihm tatsächlich ein Angebot entsprechend den von ihm gewünschten Abänderungen unterbreitet worden wäre, ist nicht erstellt. Auch dass bereits eine verbindliche Vereinbarung getroffen worden wäre, entspricht nicht den Ausführungen des Klägers selbst im Begleitschreiben zu seinen Abänderungswünschen. Die von der Beklagten behauptete Bedingung kann vor diesem Hintergrund nicht als erfüllt angesehen werden.

5.2. Die Beschwerde enthält detaillierte Ausführungen zu den Wahrheitspflichten bei der Information des Publikums. Darauf beruft sich der Kläger und legt die Medienmitteilung seinen Ansprüchen zugrunde. Er leitet aus ihr ab, es könne keine mündliche Kündigung erfolgt sein, weil sonst die andere der beiden vorbereiteten Kommunikationen hätte veröffentlicht werden müssen. Die diesbezügliche Argumentation beruht auf grundsätzlichen Fehlüberlegungen:

5.2.1. In der Mitteilung wird das Publikum über die Ernennung eines neuen CEOs informiert. Er folge auf den Kläger, "der die neu geschaffene Position als Senior Advisor Strategic Growth Initiatives" übernehme. Das Publikum wird also einerseits darüber informiert, dass der Kläger nicht mehr CEO ist, und andererseits, dass er eine neue Stelle übernimmt.

5.2.2. Entgegen dem Kläger kann daraus nichts bezüglich der Frage abgeleitet werden, ob sein Arbeitsvertrag als CEO vorher mündlich gekündigt wurde: Sowohl wenn die Beklagte nach Absetzung des Klägers als CEO zunächst mündlich den Arbeitsvertrag kündigt und erst danach darüber verhandelt, ob er in einer anderen Funktion für sie tätig sein will, als auch wenn sie nach der Absetzung ohne vorherige Kündigung direkt Verhandlungen aufnimmt, kommt es - bei einer Einigung - zu demselben Ergebnis: In beiden Varianten erfolgte keine formell gültige Kündigung, in der ersten Variante mangels Schriftlichkeit in der zweiten mangels Kündigung. Für beide Varianten entspräche aber die Kommunikation der Wahrheit: Der Kläger ist nicht mehr CEO der Beklagten und bleibt in anderer Position für sie tätig.

5.2.3. Der problematische Punkt ist nicht die Kündigung des Arbeitsvertrags als CEO, sondern, dass die Übernahme der neuen Funktion bereits bekannt gegeben wird, obwohl nach den Feststellungen der Vorinstanz das Angebot noch konkretisiert werden musste, und zwar nicht bloss in Nebenpunkten. Aber auch hier zeigt sich die mangelnde Konsistenz des Klägers: Ginge man davon aus, das mündlich Besprochene entspreche der Kommunikation, müsste man annehmen, die Parteien hätten sich vor der Publikation geeinigt und der Kläger übernehme die neugeschaffene Position grundsätzlich mit der Kommunikation (die Übernahme wird im Präsens kommuniziert). Dem entspricht die im Vertragsentwurf vorgesehene Rückwirkung. Der Kläger hat sich aber dagegen ausdrücklich gewehrt und eine Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist verlangt und zudem im Begleitschreiben klargestellt, dass er selbst sich noch keineswegs verbindlich zur Übernahme der neuen Funktion verpflichtet sah. Damit wäre der Kläger mit seinen Änderungswünschen vom tatsächlich Vereinbarten abgewichen und hätte es selbst zu verantworten, dass er nicht weiter für die Beklagte tätig ist. Lediglich die Einhaltung der Vertragskonditionen des bisherigen Vertrages bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bei sofortiger Übernahme der neuen Tätigkeit hätte der Kläger mit seinen Änderungswünschen verlangen können, denn darauf hatte er aus dem alten Vertrag Anspruch und dies hätte auch zu keinem Widerspruch zu der Kommunikation geführt. Darüber gingen seine Forderungen hinaus.

5.3. Soweit es um den Bonusanspruch aus dem Vertrag als CEO geht, verweist der Kläger auf eine Fülle von Ausführungen, die er vor der Vorinstanz vorgebracht haben will und aus denen sich ergeben soll, dass ihm ohnehin ein Anspruch auf Bonus zustehe. Das Bundesgericht ist aber keine letzte Appellationsinstanz, die aufgrund des gesamten Prozessmaterials neu zu entscheiden hätte. Die Rüge hat an den Mängeln des angefochtenen Entscheides anzusetzen und klar aufzuzeigen, inwiefern dieser Recht verletzt. Aber auch davon abgesehen genügen die Ausführungen nicht:

5.3.1. Der Kläger rügt, die Vorinstanz habe übersehen, dass ab Oktober 2015 die vertragliche Verzichtsregelung nicht mehr gegolten habe und eine variable Vergütung geschuldet gewesen sei, sei es nun ein "diskretionärer oder eine andere Art von Bonus" oder "eine andere besondere Vergütung". Der Arbeitsvertrag enthalte in Ergänzung zum Grundlohn nicht nur eine "diskretionäre Vergütung", sondern auch "eine andere Art von Bonus" oder "eine besondere Vergütung", welche für die Jahre 2013 und 2014 und bis September 2015 ausgeschlossen gewesen seien, d.h. anschliessend nicht mehr. Es sei erstellt, dass die variable Vergütung ab Oktober 2015 aus einem diskretionären Bonus, aus einer anderen Art von Bonus oder einer anderen besonderen Vergütung bestehen könnte. Sodann erklärt der Kläger die Berechnung der variablen Vergütung. Es bleibt aber letztlich unklar, was nach seiner Ansicht genau die "diskretionäre Vergütung", was die "andere Art von Bonus" und was die "besondere Vergütung" darstellen sollte. Es wäre Sache des Klägers, die behauptete arbeitsvertragliche Regelung mit Aktenhinweis und Hinweis auf seine Behauptungen im kantonalen Verfahren konzis und nachvollziehbar zusammenzufassen, so dass das Bundesgericht anhand der Beschwerdebegründung

beurteilen kann, ob die Vorbringen prozessrelevant werden könnten. Nur diesfalls hat es zu kontrollieren, ob sich an den angegebene Stellen das Behauptete tatsächlich findet (Urteil des Bundesgerichts 4A_29/2024 vom 22. August 2024 E. 4.2.2 mit Hinweis).

5.3.2. Aber auch davon abgesehen führt der Kläger zwar einige Punkte auf, die allenfalls für seine Lesart sprechen könnten. Dass der Kläger nach seiner eigenen Darstellung sogleich, nachdem ihm die Absetzung als CEO eröffnet wurde, als Erstes gefragt habe, was sein Bonus für das Jahr 2017 sein werde, zeigt aber nach Ansicht der Vorinstanz, dass dessen Ausrichtung keineswegs eine blosse Selbstverständlichkeit dargestellt habe. Das ist Beweiswürdigung, die der Kläger als offensichtlich unzutreffend ausweisen müsste.

5.3.2.1. Die Behauptung, im Zusammenhang mit dieser Rückfrage sei es nicht um die Frage gegangen, ob ein Bonus ausgerichtet werden würde, sondern darum, wie hoch dieser ausfallen würde, stellt keine hinreichende Willkürrüge dar. Der Kläger erklärt nicht, woraus sich dies ohne jeden Zweifel ergeben sollte. Sofern die Berechnung klar vereinbart war, müssten die Zahlen damals schon festgestanden haben und verfügbar gewesen sein, damit die Frage überhaupt hätte beantwortet werden können. Der Kläger zeigt auch nicht auf, weshalb die genaue Höhe - bei feststehendem Berechnungsmodus - für ihn von Bedeutung gewesen sein soll. Willkür in der Beweiswürdigung lässt sich so nicht aufzeigen.

5.3.2.2. Insbesondere fehlt es den Vorbringen aber auch insoweit an Schlüssigkeit. Der Kläger argumentiert, er sei durch die Versprechungen der Beklagten dazu bewogen worden, seine Zustimmung zu der Medienmitteilung zu geben, die eine weitere Zusammenarbeit bekannt gibt. Dazu wäre der Bonus nicht geeignet, wenn der Kläger ohnehin schon Anspruch darauf hätte erheben können. Auch dass er gemäss gewissen Aussagen vor die Wahl gestellt wurde, bei der Beklagten zu bleiben mit Bonus oder die Beklagte zu verlassen ohne Bonus, ist schwer vorstellbar, wenn er davon ausging, er habe bei einer Kündigung durch die Beklagte jedenfalls Anspruch auf den Bonus - dies hätte zu entsprechenden Diskussionen führen müssen. Es gelingt dem Kläger nicht aufzuzeigen, dass der angefochtene Entscheid im Ergebnis offensichtlich unhaltbar wäre oder Recht verletzt.

6.
Insgesamt sind beide Beschwerden abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist, und die Parteien haben je für das von ihnen angestrengte Verfahren vor Bundesgericht die Gerichtskosten zu übernehmen. Da die vor Bundesgericht strittigen Beträge im vom Kläger angestrengten Beschwerdeverfahren höher sind, hat er höhere Gerichtskosten zu bezahlen als die Beklagte und dieser für das Verfahren vor Bundesgericht eine reduzierte Parteientschädigung zu bezahlen. Die Beklagte ersucht um Zusprechung einer Parteientschädigung zuzüglich des vollen Mehrwertsteuerzusatzes. Bei der Bemessung der Parteientschädigung wird aber die Mehrwertsteuer im Rahmen des geltenden Tarifs pauschal berücksichtigt (Art. 12 des Reglements vom 31. März 2006 über die Parteientschädigung und die Entschädigung für die amtliche Vertretung im Verfahren vor dem Bundesgericht [SR 173.110.210.3]).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Verfahren 4A_162/2025 und 4A_176/2025 werden vereinigt.

2.
Beide Beschwerden werden abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

3.

Die Gerichtskosten von insgesamt Fr. 6'000.-- werden mit Fr. 2'000.-- der Beklagten und mit Fr. 4'000.-- dem Kläger auferlegt.

4.
Der Kläger hat die Beklagte für das Verfahren vor Bundesgericht mit Fr. 2'500.-- zu entschädigen.

5.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 3. März 2026

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Hurni

Der Gerichtsschreiber: Luczak