

Im Namen von Fürst und Volk

URTEIL

Der Fürstliche Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch seinen ersten Senat unter dem Vorsitz des Präsidenten Univ.Prof.iR Dr. Hubertus Schumacher sowie die OberstrichterIn Dr. Lothar Hagen, Dr. Marie-Theres Frick, Dr. Thomas Hasler und lic. iur. Thomas Ritter als weitere Mitglieder des Senates, ferner im Beisein der Schriftführerin Iris Feuerstein in der Rechtssache der klagenden Partei \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, CH 9442 Büriswilen, vertreten durch Mag. \*\*\*\*\* Rechtsanwalt AG in 9490 Vaduz, wider die beklagte Partei \*\*\*\*\* AG, \*\*\*\*\*, 9490 Vaduz, vertreten durch \*\*\*\*\* Rechtsanwälte AG in 9490 Vaduz, wegen Arbeitszeugnis (Streitwert CHF 15'000.00) und CHF 56'000.00 s.A. über die Revision des Klägers gegen das Urteil des Fürstlichen Obergerichtes vom 12.10.2021, 08 CG.2020.262, ON 23, mit dem der Berufung des Klägers gegen das Urteil des Fürstlichen Landgerichtes vom 29.01.2021, 08 CG.2020.262, ON 12, keine Folge gegeben wurde, in nicht öffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Der Revision wird k e i n e Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 4 Wochen die mit CHF 2'150.12 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens zu ersetzen.

### T a t b e s t a n d:

1. Der Kläger brachte zusammengefasst vor, dass er am 14.07.2008 als Portfoliomanager für Drittprodukte bei der \*\*\*\*\* AG in Vaduz eingetreten sei. Schon bei der \*\*\*\*\* AG sei dem Kläger ein entsprechender Bonus bzw ein Anteil am Geschäftsergebnis zugesichert worden, der ihm auch ab dem Jahre 2008 von der \*\*\*\*\* AG ausgerichtet worden sei. Im Jahre 2015 habe die \*\*\*\*\* AG mit der Beklagten fusioniert und der Kläger sei als Arbeitnehmer übernommen worden, dies im Wesentlichen zu denselben Bedingungen wie er bereits bei der \*\*\*\*\* AG angestellt gewesen sei. Im April 2015 sei ein Arbeitsvertrag mit der beklagten Partei erstellt worden, wobei dem Kläger die bisher bereits ausgerichteten Bonuszahlungen durch die Beklagte zugesichert worden seien. Die wesentlichen Regelungen dieser Erfolgsbeteiligung seien im Punkt 4.3.3. der Dienstordnung der Beklagten festgehalten gewesen. Die Höhe des Bonus hänge einerseits vom Jahresergebnis der Beklagten ab, andererseits von einem Prozentsatz dieses Ergebnisses als Verteilungsschlüssel. In den Folgejahren

habe der Kläger für die Jahre 2016 und 2017 Jahresboni in Höhe von je CHF 35'000.00 brutto ausbezahlt erhalten. Aufgrund einer unterschiedlichen Auffassung der Streitparteien über den Aufgabenbereich des Klägers habe die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30.06.2020 beendet. Der im Jahre 2019 fällig gewordene und der im Jahre 2020 fällig gewordene Jahresbonus sei nicht ausbezahlt worden. Bei diesen Jahresboni handle es sich aber um einen Lohnbestandteil, der auszuzahlen sei. Die Beklagte hätte auch den Jahresbonus für 2018 nicht kürzen dürfen, sodass ihm für das Jahr 2018 immer noch ein solcher von CHF 21'000.00 zustehe.

1.1. Im Weiteren habe die Beklagte dem Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis ausgestellt, welches unter anderem folgenden Inhalt aufweise: [...] „Er zeigte ausreichend Initiative und Engagement. Mit Veränderung im Unternehmen setzte er sich konstruktiv auseinander. Wir haben Herrn \*\*\*\*\* als flexiblen und belastbaren Mitarbeiter kennengelernt. Eigene Standpunkte vertrat er sowohl anschaulich als auch überzeugend und konnte sich mühelos durchsetzen.

Sein beachtliches Netzwerk nutzte er gezielt und erfolgreich, um schwierige Vorhaben in seinem Arbeitsbereich zu bewältigen. Herr \*\*\*\*\* informierte über den eigenen Arbeitsbereich. Wichtige Informationen wurden von ihm grundsätzlich weitergeleitet und er bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein. Seine Meinung äusserte er offen und konstruktiv. Hinweise anderer liess er in seinem Handeln miteinfließen. Herr \*\*\*\*\* nahm die Anliegen,

Bedürfnisse und Wünsche der Kunden sehr ernst und sucht kreativ nach umsetzbaren Lösungen. Er unterstützte das Team, vertrat eigene Ideen überzeugend und beteiligte sich aktiv an Fachdiskussionen. Wir erlebten Herrn \*\*\*\*\* als einen wertvollen Mitarbeiter, der sich dem Unternehmen verpflichtet fühlte.

Aufgrund der unterschiedlichen Auffassung über den Aufgabenbereich beendete die \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* das Arbeitsverhältnis per 30.06.2020. Wir danken ihm für seine langjährige und wertvolle Mitarbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“

1.2. Der Satz im Arbeitszeugnis, «Herr \*\*\*\*\* informierte über den eigenen Arbeitsbereich, wichtige Informationen wurden von ihm grundsätzlich weitergeleitet und bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein», sei aus Sicht des Klägers deshalb unzulässig, weil er trotz des ansonsten sehr positiv gestalteten Arbeitszeugnisses für einen künftigen Arbeitgeber versteckte Hinweise in nachteiliger Form enthalte. Dieser Satz enthalte versteckte und nachteilige Informationen, die sich auf das berufliche Fortkommen des Klägers negativ auswirken könnten.

1.3. Wenn die beklagte Partei darauf verweise, dass die Verteilung des Bonus diskretionär erfolgt sei, so betreffe dies lediglich den Beitrag der jeweiligen Abteilung bei der Beklagten am Unternehmenserfolg. Es komme nicht darauf an, welche Formulierungen im Rahmen einer solchen Regelung verwendet würden. Massgeblich sei einzig, ob aufgrund eines vorab festgeregelten Systems Ansprüche zuerkannt würden. Die Dienstordnung enthalte keine individuellen Regelungen,

die es der Beklagten erlauben würden, die Beteiligung am Geschäftserfolg nach freiem Ermessen an einzelne Mitarbeiter auszubezahlen oder eben nicht. Der Kläger habe auch nicht gegen interne Richtlinien der Beklagten verstossen. Insbesondere hätte es ein solcher Verstoss nicht gerechtfertigt, die dem Kläger zustehende Beteiligung am Geschäftserfolg der Beklagten zu reduzieren. Der Kläger habe sich auch nicht weitere Verfehlungen zu Schulden kommen lassen.

2. Die beklagte Partei hat dieses Vorbringen bestritten, die kostenpflichtige Klagsabweisung beantragt und zusammengefasst Folgendes eingewendet:

2.1. Nach dem Arbeitsvertrag mit der beklagten Partei erfolge die Beurteilung des Ergebnisbeitrages des Arbeitnehmers für das abgelaufene Jahr durch den Vorgesetzten. Die jeweils gültige Dienstordnung der Beklagten bilde einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages. Zu Folge der Kündigungsfrist von vier Monaten habe die beklagte Partei den Arbeitsvertrag am 30.01.2020 auf den 31.05.2020 aufgelöst. Aufgrund einer Erkrankung des Klägers habe sich die Kündigungsfrist sodann bis zum 30.06.2020 verlängert. Schon bei der \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* AG seien dem Kläger kein Bonus bzw Anteile am Geschäftsergebnis zugesichert worden. Die Bonuszahlung sei schon bei der \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* AG im freien Ermessen der Arbeitgeberin gestanden. Auch die Dienstordnung der Beklagten, die mit dem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien in Kraft getreten sei, sehe ebenfalls keinen Rechtsanspruch des Klägers auf Auszahlung eines Bonus vor. Es heisse in Punkt 4.3.3. der Dienstordnung

folgendermassen: „... Die Verteilung der Mittel erfolgt diskretionär unter Berücksichtigung des individuellen Ergebnisbeitrages und unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt ist. Das \*\*\*\*\* legt jährlich die genauen Durchführungsbestimmungen fest. Aus einer einmal ausbezahlten Erfolgsbeteiligung kann für die Folgejahre kein Anspruch abgeleitet werden.“ Es habe jederzeit im freien Ermessen der Beklagten gelegen, ob sie an den Kläger eine Erfolgsbeteiligung ausrichtet oder nicht. In der Dienstordnung der Beklagten sei ebenfalls ausdrücklich festgehalten, dass die Auszahlung einer Erfolgsbeteiligung nur unter der Voraussetzung erfolge, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt sei. Im Rahmen des MbO Systems (Management by Objectives – Führen durch Zielvereinbarung) würden jährlich die Hauptaufgaben und Ziele der Mitarbeiter festgelegt. Der Kläger habe im Kalenderjahr 2018 gegen interne Richtlinien der Beklagten verstossen, indem er Kunden im Namen der \*\*\*\*\* Empfehlungen zu einer Investition in nicht börsenkotierte bzw nicht öffentlich herausgegebene Anlageprodukte abgegeben habe. In diesem Zusammenhang habe der Kläger seine Kompetenzen überschritten und seine Vorgesetzten nicht in die Entscheidungsfindung bzw in den Empfehlungsprozess miteinbezogen.

2.2. Das Arbeitszeugnis habe wohlwollend und wahr zu sein. Diesen Ansprüchen entspreche das ausgestellte Arbeitszeugnis.

3. Mit Urteil vom 29.01.2021 wies das Fürstliche Landgericht die Klage ab und verpflichtete den Kläger, der beklagten Partei die Kosten des Verfahrens zu ersetzen

3.1. Es stellte dazu zusammengefasst Folgendes fest:

„Der Kläger trat am 14.07.2008 als Portfoliomanager Drittprodukte in die Dienste der \*\*\*\*\* AG in Vaduz ein. Aufgrund der Fusion der \*\*\*\*\* AG mit der Beklagten schloss der Kläger dann am 18.04.2015 mit der Beklagten einen Arbeitsvertrag ab. Die Beklagte hat am 30.01.2020 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist von vier Monaten auf den 31.05.2020 aufgelöst. Infolge einer Erkrankung des Klägers hat sich die Kündigungsfrist bis zum 30.06.2020 verlängert. Der Kläger arbeitete danach bei einer Vermögensverwaltungsgesellschaft in Liechtenstein.

Im Arbeitsvertrag vom 18.04.2015 wurde unter dem Titel Gehalt ein Jahresgehalt von brutto CHF 190'512.00 vereinbart. Im Arbeitsvertrag wird weder eine Leistungsprämie, noch ein Bonus oder eine Gratifikation explizit erwähnt. Unter der Rubrik „*Ergebnisbeurteilung*“ ist folgendes festgehalten:

*„Die Beurteilung des Ergebnisbeitrages des Arbeitnehmers im abgelaufenen Jahr erfolgt durch den Vorgesetzten im Rahmen des MbO-Prozesses. Das Salär wird jährlich für das folgende Jahr festgelegt“*

Die jeweils gültige Dienstordnung bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages vom 18.04.2015. Mit seiner Unterschrift bestätigte der Kläger die Kenntnisnahme des entsprechenden Inhalts. Die Beklagte hat die Dienstordnungen jeweils einseitig, dh ohne Zutun der Arbeitnehmer, erlassen. Der Kläger kannte die jeweils gültige Dienstordnung. Die

Dienstordnung der Beklagten vom 09.01.2017 hatte unter anderem folgenden Inhalt:

*„4.3.3. Erfolgsbeteiligung*

*Die \*\*\*\*\* beteiligt ihre MA am Unternehmenserfolg. Zu diesem Zweck wird jährlich eine Erfolgsbeteiligung budgetiert, die im Frühjahr des Folgejahres ausbezahlt wird. Voraussetzung für die Bereitstellung der Mittel für die Erfolgsbeteiligung ist, dass die \*\*\*\*\* das vorgegebene operative Geschäftsergebnis erreicht.*

*Die Verteilung der Mittel erfolgt dikretionär unter Berücksichtigung des individuellen Ergebnisbeitrages und unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung angekündigt ist. Das \*\*\*\*\* legt jährlich die genauen Durchführungsbestimmungen fest. Aus einer einmal ausbezahlten Erfolgsbeteiligung kann für die Folgejahre kein Anspruch abgeleitet werden.*

*4.3.4. ausserordentlicher Geschäftsgang*

*Das \*\*\*\*\* hat die Kompetenz, aufgrund eines anhaltend bzw. vorhersehbar schlechten Geschäftsganges das Salärssystem und die Erfolgsbeteiligung vorübergehend ausser Kraft zu setzen. Dies betrifft nicht gesetzlich und vertraglich bzw. durch Versicherungen zugesicherte Leistungen im Fall von Mutterschaft, Krankheit oder Unfall.“*

[...]

Die Dienstordnung der Beklagten vom 13.06.2019 hatte unter anderem folgenden Inhalt:

[...]

*„4.3.3. Erfolgsbeteiligung*

*Die \*\*\*\*\* beteiligt ihre MA am Unternehmenserfolg. Zu diesem Zweck wird jährlich eine Erfolgsbeteiligung budgetiert, die im Frühjahr des Folgejahres ausbezahlt wird. Voraussetzung für die Bereitstellung der Mittel für die Erfolgsbeteiligung ist,*

*dass die \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* das vorgegebene operative Geschäftsergebnis erreicht.*

*Die Verteilung der Mittel erfolgt diskretionär unter Berücksichtigung des individuellen Ergebnisbeitrages und unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung angekündigt ist. Das \*\*\*\*\* legt jährlich die genauen Durchführungsbestimmungen fest. Aus einer einmal ausbezahlten Erfolgsbeteiligung kann für die Folgejahre kein Anspruch abgeleitet werden.“*

#### *4.3.4. ausserordentlicher Geschäftsgang*

*Das \*\*\*\*\* hat die Kompetenz, aufgrund eines anhaltend bzw. vorhersehbar schlechten Geschäftsganges das Salärssystem und die Erfolgsbeteiligung vorübergehend ausser Kraft zu setzen. Dies betrifft nicht gesetzlich und vertraglich bzw. durch Versicherungen zugesicherte Leistungen im Fall von Mutterschaft, Krankheit oder Unfall.“*

*[...]“*

Der Kläger erhielt während aufrechem Arbeitsverhältnis von der Beklagten bzw von der \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* AG die nachfolgenden Zusatzzahlungen:

Leistungsprämie 2018 CHF 14'000.00; Leistungsprämie 2017 CHF 35'000.00; Leistungsprämie 2016 CHF 35'000.00; Leistungsprämie 2015 CHF 10'000.00; Bonus für 2014 CHF 16'000.00; Entschädigung 2013/2014 CHF 14'000.00; Bonus für 2012 CHF 25'000.00; Bonus 2011 CHF 23'000.00; Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2010 CHF 40'000.00; Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2009 CHF 40'000.00; Bonus für das Geschäftsjahr 2008 CHF 38'000.00. Vor diesem Hintergrund war die Höhe der Leistungsprämie variabel. Die Beklagte entlohnte ihre Mitarbeiter entsprechend ihrer Funktion, Qualifikation und individueller Leistung. Grundvoraussetzung für die Entrichtung von Leistungsprämien der Beklagten an ihre Arbeitnehmer war, dass die \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* Gruppe das vorgegebene operative Geschäftsergebnis

erreichte. Für den Fall, dass die \*\*\*\*\* Gruppe ihr Ziel erreichte, unterlag es dem Verwaltungsrat der Beklagten zu entscheiden, ob grundsätzlich Leistungsprämien an die Arbeitnehmer ausbezahlt wurden oder nicht. Bejahendenfalls teilte die Geschäftsleitung die Leistungsprämien auf einzelne Bereiche der Beklagten auf. Der für den jeweiligen Bereich zuständige Vorgesetzte beurteilte dann im Rahmen des MbO-Prozesses (Management by Objectives – Führen durch Zielvereinbarung) das Verhalten des Arbeitnehmers sowie dessen Aufgabenerfüllung und das Erreichen der mit ihm beschlossenen Zielvereinbarung und entschied auf dieser Grundlage über die Leistungsprämie, welche die Geschäftsleitung noch prüfte und validierte. Nicht jeder Arbeitnehmer der Beklagten erhielt eine Leistungsprämie.

Die Zielvereinbarung wurde zu Beginn eines Jahres zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter getroffen. Mitte des Jahres wurde die Zielvereinbarung dahingehend geprüft, inwiefern der Mitarbeiter dieses schon erreicht hat. Am Ende des Jahres bzw zu Beginn des nächsten Jahres wurde die Zielbeurteilung vorgenommen und anhand einer Skala von 1-5 geprüft, wie ein Mitarbeiter im vorhergehenden Jahr arbeitete. Relevant waren dabei insbesondere Funktionsausübung, Ziele und Werte der \*\*\*\*\* Gruppe. Verstieß ein Arbeitnehmer gegen die Wertvorstellungen oder Vorgaben der Beklagten oder erreichte er seine Zielvereinbarung nicht, dann erhielt der Arbeitnehmer keine oder nur eine gekürzte Leistungsprämie. Die Beklagte richtete die Leistungsprämie aufgrund einer diskretionären und individuellen Entscheidung aus, sodass jede Leistungsprämie ohne Heranziehung einer Formel, eines Kennzahlenvergleiches oder eines prozentualen Verteilungsschlüssels, sondern aufgrund einer individuellen Beurteilung eines Arbeitnehmers und damit anhand einer subjektiven Wertung bemessen wurde. Aus einer einmal ausbezahlten Erfolgsbeteiligung bzw Leistungsprämie ergab sich für die Folgejahre kein Anspruch.

All diese Vorgaben und Voraussetzungen galten auch für den Kläger. Auch für ihn gab es Zielvereinbarungen und auch seine Leistungen und sein Verhalten wurde von der Beklagten geprüft und

im Hinblick auf die Leistungsprämien bewertet. Entsprachen seine Leistungen nicht der geforderten Qualität oder den Zielvereinbarungen oder gab es anderweitige Beanstandungen, dann erhielt er keine oder nur eine reduzierte Leistungsprämie. Die Beklagte bezahlte an den Kläger eine Leistungsprämie dem Grunde und der Höhe nach jeweils freiwillig und unter Anwendung von freiem Ermessen. Für den Kläger war \*\*\*\*\* verantwortlich und er hat diese Bewertungen vorgenommen, da er seit seinem Eintritt in die \*\*\*\*\* am 01.06.2017 Vorgesetzter des Klägers war.

Aufgrund eines Vorfalles im Jahre 2018 hat die Beklagte gegenüber dem Kläger einen Verweis mit folgendem Inhalt ausgesprochen:

*„\*\*\*\*\* wurde Anfang Juli 2018 von einem von ihm direkt betreuten Kunden mit MIFID Status „professional investor“ bzgl. eines Private Placements kontaktiert. In der Folge nahm \*\*\*\*\* an einem Meeting mit der Firma teil, sichtete Unterlagen und organisierte weitere Meetings und Telefonkonferenzen. Insbesondere verschickte er eine E-Mail mit der Anlageidee an zwei EVVs der \*\*\*\*\*. Weitere Kunden wurden nicht informiert. Am 7. August 2018 zeichnete die \*\*\*\*\* im Auftrag der drei Kunden Aktien der Firma. Ebenfalls zeichneten \*\*\*\*\* und weitere Mitarbeiter des \*\*\*\*\* Desk privat Aktien. In der Folge kamen immer mehr Zweifel über die von Firmenvertretern gemachten Aussagen und die zur Verfügung gestellten Unterlagen auf. Schliesslich wurde bekannt, dass die Staatsanwaltschaft Zürich ein Strafverfahren gegen den Firmengründer eröffnet hat. An die \*\*\*\*\* wurde ein Auskunftsbegehren der FIU gerichtet.*

*Folgende Punkte geben Anlass, diesen Verweis auszusprechen:*

- *Eine Anlageempfehlung für ein solches Private Placement ist ausserhalb des Anlageuniversums von \*\*\*\*\*.*
- *Es wurden die Kompetenzträger für Privatmarktanlagen innerhalb der \*\*\*\*\* nicht miteinbezogen. Zudem wurde auf eine eingehende Due Dilligance verzichtet.*

- *Der Aufwand, welcher für diverse Abklärungen, „Desk Research“, die Organisation von Meetings und Telefonkonferenzen sowie letztendlich die Zeichnung aufgewendet wurde, geht weit über jeden vernünftigen Rahmen hinaus (z.B. abzulesen an über 500 E-Mails zwischen \*\*\*\*\*).*
- *Die \*\*\*\*\* wurde mit dieser Empfehlung einem finanziellen und reputationsmässigen Risiko ausgesetzt. Die Verwendung des Private Placement Formulars, welches risikomindernd von den Parteien unterschrieben wurde, reicht im Zweifel nicht, die \*\*\*\*\* schadlos zu halten.*
- *Der Einbezug der nächsthöheren Führungsstufe war in diesem Fall deutlich zu spät und ist erst adressiert worden, als bereits Probleme (Auskunftsbegehren der FIU) aufgetaucht sind.*
- *\*\*\*\*\* und Mitarbeiter des \*\*\*\*\* Desk haben zudem privat Anteile gezeichnet. Insbesondere das frühzeitige Commitment von \*\*\*\*\* sowie das Erteilen von Ratschlägen gegenüber Vertretern der Firma (z.B. Verbesserungsvorschläge für die Webseite) bringen potentielle Interessenkonflikte mit sich.*

*Erwartung für die Zukunft:*

- *Klarer Fokus auf das standardmässig von \*\*\*\*\* abzudeckende Anlageuniversum.*
- *Bei Anfragen für Privatmarktanlagen ist zwingend \*\*\*\*\* bzw. \*\*\*\*\* einzubeziehen.*
- *Der Aufwand für die Bearbeitung von Einzelanfragen muss sich in einem vernünftigen Rahmen bewegen. Bei Zweifeln ist frühzeitig Rücksprache mit dem Leiter \*\*\*\*\* zu halten.*
- *Es wird erwartet, dass Meetings angemessen dokumentiert werden und die Qualität der Einträge sichergestellt ist.*
- *Das Zusammenbringen von Kunden und \*\*\*\*\* Mitarbeitern für Private Placements ist nicht die Aufgabe von*

\*\*\*\*\* und ist daher zu unterlassen. Dazu zählt insbesondere auch die Organisation von Meetings zwischen potentiellen Investoren.

Sollten die Erwartungen für die Zukunft nicht erfüllt werden, kann dies weitgehende disziplinarische Konsequenzen bis zu einer Kündigung haben.

Die Ablage des Verweises wird bei korrektem Verhalten nach 1 Jahr aus dem Personaldossier entfernt.

\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* AG“

Der Kläger hat den Verweis zur Kenntnis genommen, akzeptiert und unterzeichnet.

Damit hat der Kläger auch die ihm angelasteten Verfehlungen inklusive der Tatsache, dass er die Kompetenzträger für Privatmarktanlagen innerhalb der \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* gar nicht und die nächst höhere Führungsstufe nicht rechtzeitig miteinbezog, zur Kenntnis genommen und hat dies weder damals noch im gegenständlichen Verfahren moniert. Diese vom Kläger nicht monierten Verfehlungen des Klägers und der Verweis waren wesentlich für die Kündigung des Klägers und hatten zur Folge, dass die Wendung „Herr \*\*\*\*\* informierte über den eigenen Arbeitsbereich, wichtige Informationen wurden von ihm grundsätzlich weitergeleitet und er bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein“ ins Arbeitszeugnis aufgenommen wurde. Denn der Kläger hatte die Umstände, welche zum Verweis im Jahre 2018 führten, weder dem Vorgesetzten noch sonst jemandem der zuständig war, kommuniziert. Erst als das Problem nicht mehr lösbar war, kam es ans Tageslicht. Aus diesem Grund hat die Beklagte die Wendung ins Arbeitszeugnis aufgenommen. Nach Ansicht des Klägers kann diese Wendung ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden, ist aber nicht zwingend notwendig.

Andererseits hat die Beklagte auf der Grundlage des Verweises und damit aufgrund des Verhaltens des Klägers, welches zum Verweis führte, die Leistungsprämie für das Jahr 2018 um 60% im Verhältnis zum Jahr davor auf CHF 14'000.00 gekürzt. Denn durch das Verhalten, welches zum Verweis führte, hat der Kläger

gegen die Vorgaben und Wertvorstellungen der Beklagten verstossen. Er setzte daher einen gemäss Dienstordnung für die Berechnung der Leistungsprämie relevanten Grund, welcher zur Kürzung der Leistungsprämie führte. Der Kläger war sich dessen bewusst und wusste, dass der Verweis negative Auswirkungen auf das MbO betreffend das Jahr 2018 hatte und dass er das MbO für das Jahr 2018 nur teilweise erfüllte.

Für das Jahr 2019 erhielt der Kläger keine Leistungsprämie, da das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Beklagten im Zeitpunkt der Auszahlung gekündigt war. Gemäss Punkt 4.3.3. „Erfolgsbeteiligung« der Dienstordnung vom 13.06.2019 konnte der Kläger aber nur dann eine Erfolgsbeteiligung erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt ist. Im März wurde jeweils die Leistungsprämie für das vorangegangene Jahr ausbezahlt, sodass für die Leistungsprämie für das Jahr 2019 der März 2020 entscheidend war. Da dem Kläger am 30.01.2020 gekündigt wurde, befand er sich im März 2020 in gekündigtem Arbeitsverhältnis, sodass die Beklagte dem Kläger auf der Grundlage des Punktes 4.3.3. der Dienstordnung vom 13.06.2019 keine Leistungsprämie für das Jahr 2019 ausbezahlte.“

3.2. Rechtlich beurteilte das Fürstliche Landgericht den festgestellten Sachverhalt zusammengefasst folgendermassen:

3.2.1. Zum Arbeitszeugnis führte das Erstgericht aus, dass ein Arbeitszeugnis die Leistung und das Verhalten so konkret und ausführlich schildern müsse, dass sich ein neuer Arbeitgeber ein aussagekräftiges Bild über die Qualifikation des Arbeitnehmers machen könne. Es habe formell und materiell dem Verkehrsüblichen zu entsprechen. Unzulässig seien zweideutige Formulierungen und die Verwendung der bekannten Zeugniscodes. Der Kläger habe den Verweis und vor allem die darin enthaltenen Punkte akzeptiert. So habe er auch

akzeptiert, dass er die Kompetenzträger für Privatmarktanlagen innerhalb der \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* gar nicht und die nächsthöhere Führungsstufe nicht rechtzeitig miteinbezogen habe. Diese Wendung beruhe auf dem Verweis vom 12.03.2019 und entspreche der Wahrheit. Die beklagte Partei habe berechtigterweise diese Wendung ins Arbeitszeugnis aufgenommen, da ohne diese ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers unterschlagen würde und damit ein unvollständiger Gesamteindruck entstünde. Das Arbeitszeugnis entspreche sowohl formell als auch materiell dem Verkehrsüblichen und der Wahrheit. Es sei vollständig und verstosse nicht gegen Zeugnisgrundsätze. Die Klage auf Streichung der Wendung „Herr \*\*\*\*\* informierte über den eigenen Arbeitsbereich, wichtige Informationen wurden von ihm grundsätzlich weitergeleitet und bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein“, sei somit abzuweisen.

3.2.2. Zur Leistungsprämie führte das Fürstliche Landgericht aus, dass es darauf ankomme, ob die Erfolgsbeteiligung nach Punkt 4.3.3. der Dienstordnungen – von der \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ausbezahlt als Bonus – ein fester Lohnbestandteil sei oder als eine freiwillige Gratifikation, der zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt (Zit BGE 129 III 276 E. 2; 131 III 615 E. 5.2 S. 620). Ein Ermessen sei zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch die Arbeitgeberin abhängig gemacht werde. Eine Gratifikation dürfe auch nur eine zweitrangige Bedeutung im gesamten Lohngefüge

haben. Sie dürfe nicht für die Parteien zur entscheidenden Entschädigung für die Arbeitsleistung und damit zum Lohn geworden sein. Im gegenständlichen Arbeitsverhältnis bilde die jeweils gültige Dienstordnung einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages. Es seien also die Dienstordnungen heranzuziehen, um zu beurteilen, ob die an den Kläger ausgerichteten Leistungsprämien als Gratifikation oder als Lohnbestandteil zu qualifizieren seien. Wenn etwa die Leistungen eines Arbeitnehmers nicht den Zielvereinbarungen entsprachen oder es anderweitige Beanstandungen gab, dann erhielt er keine oder nur eine reduzierte Leistungsprämie. Die Beklagte habe sich nicht nur für die Bestimmung der Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Leistungsprämie, sondern auch bei der Festsetzung der Leistungsprämie des Klägers einen uneingeschränkten Ermessensspielraum vorbehalten. Die Leistungsprämie des Klägers erfolgte dem Grunde und der Höhe nach jeweils freiwillig. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass der Kläger für die Jahre 2008 bis 2018 jeweils eine Leistungsprämie erhalten habe. Diese seien ohnehin mit einer Spannbreite von CHF 10'000.00 bis CHF 40'000.00 der Höhe nach sehr unterschiedlich und variabel ausgefallen. Aus der Qualifikation der Leistungsprämie als Gratifikation sei auch eine allfällige Kürzung der Leistungsprämie für das Jahr 2018 rechtmässig gewesen, dies schon aufgrund des Verweises.

4. Gegen dieses Urteil erhob der Kläger eine Berufung wegen Mangelhaftigkeit des Verfahrens, unrichtiger Tatsachenfeststellung/Beweiswürdigung sowie

unrichtiger rechtlicher Beurteilung und beantragte der Klage vollinhaltlich stattzugeben.

5. Mit dem nunmehr angefochtenen Urteil vom 12.10.2021 gab das Fürstliche Obergericht der Berufung keine Folge und verpflichtete den Kläger zum Ersatz der Kosten des Berufungsverfahrens.

5.1. Das Fürstliche Obergericht erachtete das Verfahren erster Instanz als mängelfrei und befand, dass die Feststellungen aufgrund einer sorgfältigen und richtigen Beweiswürdigung getroffen wurden.

5.2. Rechtlich folgte das Fürstliche Obergericht dem Erstgericht und führte aus, dass es sich bei den von der Beklagten ausgerichteten Leistungsprämien um echte Gratifikationen und nicht um variable Lohnbestandteile gehandelt habe. So sei schon in der Dienstordnung in Punkt 4.3.3. ausdrücklich vereinbart, dass die Verteilung der Mittel diskretionär, also nach Ermessen erfolge und ein Anspruch auf Erfolgsbeteiligung für die Folgejahre explizit verneint. Auf diese Einmaligkeit der Leistung sei der Kläger schon bei Ausrichtung der Leistungsprämien für die Jahre 2015, 2016 und 2017 hingewiesen worden. Der schriftliche Verweis der Beklagten, der vom Kläger unterschrieben zur Kenntnis genommen und auch akzeptiert worden sei, belege zur Genüge, dass der Kläger durch seine Verfehlungen im Jahre 2018 sein MbO Ziel klarerweise nicht erreicht hatte. Die Kürzung der in den beiden Vorjahren ausgerichteten Leistungsprämie von CHF 35'000.00 auf CHF 14'000.00 sei daher sehr wohl gerechtfertigt. Für das Jahr 2019 sei aber die Bezahlung einer Leistungsprämie an den Kläger schon daran

gescheitert, dass er sich damals bei der Beklagten bereits in gekündigter Stellung befunden habe. Was das Arbeitszeugnis betreffe, habe ein Arbeitszeugnis nach der Verkehrsanschauung vollständig zu sein, insbesondere keine vielsagenden Auslassungen zu enthalten. Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folge, dass es über alle im Gesetz erwähnten Punkte Auskunft geben müsse (Zit BGE 129 III 177 E. 3.2). Das Zeugnis hat wohlwollend zu sein, doch findet das Wohlwollen seine Grenzen an der Wahrheitspflicht. Unter Heranziehung dieser Grundsätze sei das ausgestellte Arbeitszeugnis, auch mit dem Satz, den der Kläger als nicht angemessen empfindet, dem Gesetz entsprechend.

6. Gegen dieses Urteil richtet sich die rechtzeitige und zulässige Revision der klagenden Partei, die in den Antrag mündet, das Urteil des Berufungsgerichtes dahingehend abzuändern, dass die beklagte Partei für schuldig erkannt werde, der klagenden Partei den Betrag von CHF 56'000.00 samt 5% Zinsen aus CHF 21'000.00 seit 01.04.2019 und aus CHF 35'000.00 seit 01.04.2020 zu bezahlen und der klagenden Partei ein Arbeitszeugnis ohne den Satz „Herr \*\*\*\*\* informierte über den eigenen Arbeitsbereich, wichtige Informationen wurden von ihm grundsätzlich weitergeleitet und er bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein“, auszufolgen. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt. Als Revisionsgründe werden Mangelhaftigkeit des Verfahrens, Aktenwidrigkeit und unrichtige rechtliche Beurteilung geltend gemacht.

6.1. Unter dem Revisionsgrund der Mangelhaftigkeit rügt der Revisionswerber vermeintliche Mängel des Berufungsverfahrens. Das Berufungsgericht habe die in der Berufung geltend gemachten Mängel des Verfahrens erster Instanz nur mit einer Scheinbegründung oder einer auffallend widersprüchlichen Begründung behandelt. Der Revisionswerber wiederholt seine im Berufungsverfahren geltend gemachte Mängelrüge und behauptet, dass diese nur mit Floskeln und Scheinbegründungen behandelt worden sei. Zur Bedeutsamkeit der Mängel führt der Revisionswerber jeweils aus: „Der gerügte Verfahrensmangel im Berufungsverfahren ist aus rechtlicher Sicht erheblich, weil nach dessen Behebung zumindest objektiv abstrakt die Möglichkeit gegeben ist, dass der Mängelrüge des Revisionswerbers und der Berufung Folge gegeben wird.“

6.2. Als aktenwidrig bringt der Revisionswerber vor, dass die Feststellung des Berufungsgerichtes, dass im Zusammenhang mit den schwankenden Leistungsprämien daran zu erinnern sei, dass auch die Leistungsprämie des Klägers für das Jahr 2015 lediglich CHF 10'000.00 betragen hatte, zum Ausdruck bringen möchte, der Kläger hätte bereits in früheren Jahren ein fehlerhaftes Verhalten gesetzt, das zur Kürzung der Leistungsprämie geführt habe, aktenwidrig sei. Eine solche Tatsachenfeststellung sei nicht getroffen worden.

6.3. Was das Arbeitszeugnis betreffe, dürfe eine solche Sequenz, auch wenn sie richtig wäre, nicht in ein Arbeitszeugnis aufgenommen werden. Das Arbeitszeugnis sei wohlwollend zu formulieren, negative Punkte seien in

einem Arbeitszeugnis nur insoweit aufzuführen, als sie für die Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers von Relevanz seien. Dies gelte im Regelfall nicht für einzelne Vorfälle oder kleinere Verfehlungen, die für die Beurteilung des Arbeitnehmers insgesamt gesehen nicht repräsentativ seien.

6.4. In der Rechtsrüge zur Frage der Auszahlung der Gratifikation für die Jahre 2018 und 2019 bringt der Revisionswerber weitschweifig, immer wieder in verschiedene Worte gefasst, ähnliches vor wie schon zuvor bei der Geltendmachung der Mängelrüge. So seien Feststellungen dazu notwendig, ob und in welchem Umfange nachfolgend geänderte Dienstordnungen Gegenstand der arbeitsvertragsrechtlichen Vereinbarungen zwischen den Streitteilen geworden seien. Die Meinung des Berufungsgerichtes, dass nach Abschluss des Arbeitsvertrages geänderte Dienstordnungen im gegenständlichen Fall beachtlich seien, sei unrichtig. Folge man den Inhalten der Dienstordnungen der Jahre 2015 und 2017, so sei dort von etwaigen persönlichen Verhaltensweisen der Mitarbeiter keine Rede. Dazu fehlten den vorinstanzlichen Entscheidungen auch massgebliche Feststellungen. Nicht beachtet habe das Berufungsgericht auch den Einwand, dass Arbeitnehmer selbst im Falle der Vereinbarung einer echten Gratifikation einen Rechtsanspruch auf deren Auszahlung erwerben würden, wenn die Auszahlung einer solchen Erfolgsbeteiligung vorbehaltlos während zumindest drei Jahren erfolgt sei. Die Beklagte dürfe als Arbeitgeberin bei der Ausrichtung der Erfolgsbeteiligung auch nicht willkürlich handeln. Dabei sei auf den

Gleichbehandlungsgrundsatz zu verweisen. Wenn die Erfolgsbeteiligung über Jahre hinweg vorbehaltlos und ohne irgendwelche Einschränkungen ausbezahlt werde, dann würden floskelhafte Vermerke auf Dokumenten unbeachtlich werden. Aus dem Wort diskretionär sei auch nichts zu gewinnen. Dieses Wort sei im Zusammenhang mit Punkt 4.3.3. der Dienstordnung zu sehen. Darin sei festgehalten, dass die Erfolgsbeteiligung von der Beklagten ausgehend vom Geschäftserfolg und dem individuellen Ergebnisbeitrag des jeweiligen Mitarbeiters diskretionär verteilt werden soll. Die Entgegennahme des Verweises deute nicht daraufhin, dass er den Inhalt dieses Verweises bejaht habe. Denn sich gegen den Inhalt des Verweises auszusprechen, hätte umgehend den Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge gehabt. Der Kläger habe im Verfahren immer behauptet, dass die Vorwürfe falsch seien.

7. Die beklagte Partei hat eine Revisionsbeantwortung eingebracht und beantragt, der Fürstliche Oberste Gerichtshof wolle der Revision des Klägers keine Folge geben und den Kläger zum Ersatz der Kosten des Revisionsverfahrens verpflichten. Die Revisionsgegnerin bestreitet das Vorliegen der geltend gemachten Revisionsgründe. Soweit dies notwendig ist, wird darauf in der Behandlung der Revision zurückzukommen sein.

Entscheidungsgründe:

8. Die Revision ist nicht berechtigt.

Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens:

8.1. Ein Mangel des Berufungsverfahrens liegt vor, wenn das Berufungsgericht sich mit der Rüge des Berufungswerbers nicht befasst hat, dass ein im erstinstanzlichen Verfahren angeblich unterlaufener Verfahrensmangel vorliegt (RIS-Justiz RS0043144 mwN). Es kann also eine in zweiter Instanz verneinte Mangelhaftigkeit des Verfahrens erster Instanz nicht mehr an den Obersten Gerichtshof herangetragen werden. Dies gilt allerdings (unter anderem) dann nicht, wenn sich das Berufungsgericht mit einem geltend gemachten Mangel zu Unrecht nicht befasst hat (öOGH 6 Ob 15/21f 15.03.2021 Nr 2021, 331 – illegale Glücksspiele), also bei jedem Fehlen einer nachvollziehbaren Begründung bei der Erledigung der Beweisrüge und bei der Erledigung der Verfahrensrüge. Ein Mangel des Berufungsverfahrens liegt auch dann vor, wenn sich das Berufungsgericht mit den Berufungsausführungen zur Verfahrens- und Beweisrüge nur unvollständig auseinandergesetzt und sich mit gewichtigen Argumenten gar nicht befasst hat. Das Berufungsgericht muss sich überhaupt nicht oder nur so mangelhaft mit der Beweisrüge oder der Verfahrensrüge befasst haben, dass keine nachvollziehbaren Überlegungen über die Beweiswürdigung angestellt und im Urteil festgehalten sind, also nur eine „floskelhafte Scheinbegründung“ vorliegt. Die Behandlung einer Beweisrüge oder Verfahrensrüge ist hingegen mängelfrei, wenn sie sich mit dieser befasst, die Beweiswürdigung des

Erstgerichtes überprüft und nachvollziehbare Überlegungen über die Beweiswürdigung anstellt und in seinem Urteil festhält. Dabei kommt es nicht auf die Länge der Ausführungen des Berufungsgerichtes, sondern darauf an, ob das Berufungsgericht den wesentlichen Argumenten der Beweisrüge eigene Überlegungen – seien sie auch mit jenen des Erstgerichtes identisch – entgegensetzt (öOGH 3 Ob 211/19d 26.02.2020 EF-Z 2020/98 S 236 [Gitschthaler]). Die mängelfreie Erledigung einer Beweisrüge erfordert somit, wenn auch knappe, so doch logisch nachvollziehbare Erwägungen, die sich mit den Kernargumenten des Rechtsmittelwerbers inhaltlich befassen, ohne dass ein Eingehen auf jedes einzelnes Argument erforderlich wäre (*Lovrek in Fasching/Konecny*<sup>3</sup> § 503 ZPO Rz 79).

8.1.1. Diese allgemeinen Überlegungen vorangestellt, hat das Berufungsgericht die in der Berufung erhobene Mängelrüge, dass der angebotene Zeuge Dr. \*\*\*\*\* nicht einvernommen wurde, ausreichend behandelt und begründet. Die Begründung, dass die Einvernahme des Dr. \*\*\*\*\* nicht relevant sei, weil er nur für die Zeit vor 2018 und die übliche Vorgangsweise angeboten worden sei und der Kläger ab Mitte 2017 in der Person von \*\*\*\*\* einen neuen Vorgesetzten hatte, dem das MbO oblag und der weisungsbefugt war, ist stimmig. Darüber hinaus wurde vom Berufungsgericht für die Nichtrelevanz dieses behaupteten Mangels für die Stoffsammlung ausgeführt, dass der Kläger ohnehin den Verweis akzeptiert habe und die daher für das Jahr 2018 aufgrund dieses Verweises vorgenommene Kürzung der Leistungsprämie des Klägers

geradezu logisch sei. Im Weiteren wirft der Revisionswerber dem Berufungsgericht als mangelhaft vor, dass es sich eine wiederholte und massgebliche Verletzung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes vorwerfen lassen müsse, da es sich in weiten Teilen verschiedenster Beweisergebnisse bediene, die vom Erstgericht erst gar nicht in Erwägung gezogen worden seien, um die vom Revisionswerber bekämpften Tatsachenfeststellungen und die Beweiswürdigung des Erstgerichtes zu begründen. Dazu hätte das Berufungsgericht aber eine Beweiswiederholung durchführen müssen. Das Berufungsgericht hat sich keineswegs in all den geltend gemachten angeblichen Mängeln von der Tatsachengrundlage des Erstgerichtes entfernt (Punkte 2. bis 8.4., Seiten 6 bis 17 der Berufung). Das Berufungsgericht hat durchgehend die Feststellungen des Erstgerichtes übernommen. Es kann daher nicht davon die Rede sein, dass in irgendeinem Bereich unter Verletzung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes das Berufungsgericht etwas anderes festgestellt habe. In der Erörterung der Beweisrüge sind Argumente aus allen Beweisergebnissen für die Bestätigung einer Feststellung des Erstgerichtes heranzuziehen. Dabei handelt es sich nicht um eine Verletzung der Unmittelbarkeit, abgesehen davon, dass das Berufungsgericht wie auch der Berufungswerber an sich nicht weiss, ob das Erstgericht nur gewisse Beweise nicht für wesentlich hielt, sie das Obergericht aber für wesentlich hält und sie darum eigens bei der Erörterung einer bestimmten Beweisrüge hervorkehrt. Jedenfalls liegt keine Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens vor, im Gegenteil hat das Berufungsgericht sich sehr sorgfältig

mit der umfassenden Beweisrüge des Berufungswerbers befasst, ist aber zur Bestätigung der Feststellungen durch das Erstgericht gekommen. Schliesslich ist zu bemerken, dass der Revisionswerber die Eignung des Mangels eine erschöpfende Erörterung und gründliche Beurteilung der Streitsache zu hindern, nur als Floskel ausführt. Eine Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens liegt sohin nicht vor (*Lovrek in Fasching/Konecny*<sup>3</sup> IV/1 § 503 Rz 45).

Aktenwidrigkeit:

8.2. Der Revisionswerber sieht eine Aktenwidrigkeit darin, dass das Fürstliche Obergericht mit der Feststellung, dass der Kläger durch seine Verfehlungen im Jahre 2018 seine MbO Ziele nicht erreicht hätte und dass in diesem Zusammenhang daran zu erinnern sei, dass auch die Leistungsprämie des Klägers für das Jahr 2015 lediglich CHF 10'000.00 betragen hatte, aktenwidrig sei, soweit das Berufungsgericht „zum Ausdruck bringen wolle, der Kläger hätte bereits in früheren Jahren ein Verhalten gesetzt, welches zur Kürzung der Leistungsprämie geführt hätte». Genau das hat das Obergericht jedoch nicht festgestellt. Die Feststellung, dass im Jahre 2015 die Leistungsprämie des Klägers lediglich CHF 10'000.00 betragen hatte, ist aktengemäss. Die weitere unter dem Revisionsgrund der Aktenwidrigkeit genannte Feststellung, dass sich nach dem Verweis ein weiterer ähnlicher Vorfall ereignet hätte, ist völlig irrelevant und auch nur hilfsweise und auch nur nebenbei vom Fürstlichen Obergericht erwähnt. Es geht ja nicht um die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sondern

um die Ausrichtung der Leistungsprämie, die diskretionär vorgenommen werden konnte, das heisst der Arbeitgeber völlig freie Hand in der Ausrichtung der Leistungsprämie hatte.

8.2.1. Aktenwidrig wäre eine Feststellung nur dann, wenn ein entscheidungswesentlicher Widerspruch zwischen dem Akteninhalt und den die Entscheidung tragenden wesentlichen Tatsachen besteht. Das erfasst Feststellungen, die wegen eines bei Darlegung der Beweisergebnisse unterlaufenen Irrtums auf aktenwidriger Grundlage getroffen wurden, also etwa wenn der Inhalt einer Urkunde eines Protokolls oder eines sonstigen Aktenstückes unrichtig wiedergegeben und infolgedessen ein fehlerhaftes Sachverhaltsbild der rechtlichen Beurteilung unterzogen wurde. Es müssen die für die richterliche Willensbildung bestimmenden Verfahrenserklärungen oder Beweisergebnisse in der Begründung der Entscheidung in Abweichung vom Akteninhalt dargestellt werden (*Lovrek in Fasching/Konecny*<sup>3</sup> IV/1 § 503 Rz 116). Eine Aktenwidrigkeit ist nur bei einem Widerspruch zwischen Prozessakten und tatsächlichen Urteilsvoraussetzungen gegeben. In der Gewinnung tatsächlicher Feststellungen durch Schlussfolgerungen, mögen diese auch unrichtig sein, liegt keine Aktenwidrigkeit im Sinne des § 472 Z 3 ZPO (RIS-Justiz RS0043421 [T 4]). Der Revisionsgrund der Aktenwidrigkeit dient sohin nicht als Ersatz für eine im Revisionsverfahren generell unzulässige Beweisrüge (RIS-Justiz RS0117019). Genau das wird aber im gegenständlichen Fall vom Revisionswerber versucht.

### Unrichtige rechtliche Beurteilung:

8.3. Das Revisionsgericht hält die Rechtsmittelausführungen für nicht stichhältig, hingegen die damit bekämpften Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils für zutreffend. Es wird sich daher unter Hinweis auf deren Richtigkeit mit einer kurzen Begründung seiner Beurteilung begnügen (§ 482 iVm § 469a ZPO).

#### a) Arbeitszeugnis:

8.3.1. Der Revisionswerber hat ein ausführliches Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) erhalten, in dem sein Aufgabengebiet ausführlich aufgezeigt war und sein Fachwissen und seine Erfahrung in seinem Aufgabenbereich hervorragend beschrieben wurde. Der Revisionswerber ist der Meinung, dass der Satz „Herr \*\*\*\*\* informierte über den eigenen Arbeitsbereich, wichtige Informationen werden von ihm grundsätzlich weitergeleitet und er bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein“, ihm zum Nachteil sein könnte und daher nicht zulässig sei. Ein allgemeiner Zeugnisgrundsatz, der auch vom Schweizerischen Bundesgericht im Einklang mit der Lehre anerkannt wird, ist die Wahrheitspflicht. Ob das Zeugnis wahr ist, entscheidet sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (*Streiff/Von Kaenel/ Rudolph* Praxiskommentar zum Arbeitsvertrag<sup>7</sup> Art 330a N 3a; BGE 4 C\_60/2005 vom 28.04.2005). Andererseits soll das Arbeitszeugnis das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend sein. Das Wohlwollen findet aber seine Grenzen an der Wahrheitspflicht (*Rehbinder/Stöckli*

in Berner Kommentar Band VI/2/2/1 Art 319-330b N 14; *Stähelin* in Zürcher Kommentar Teilband V 2c Art 319-330a N 14). Die Negative müssen für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sein. Es darf sich also nicht um unwichtigere Kleinigkeiten handeln. Das Zeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung sind. In diesem Rahmen steht dem Arbeitgeber bei der Schöpfung des Wortlauts ein im Rahmen der Klarheit und des noch Verkehrsüblichen breites Ermessen zu (*Streiff/Von Kaenel/Rudolph Arbeitsvertrag*<sup>7</sup> Art 330a N 3b mwN). Ein Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern, aber andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es eben grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat. Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 144 II 345 Erw 5.2.1). Der Satz, den der Revisionswerber aus dem Arbeitszeugnis entfernt haben will, liegt im Rahmen des Ermessens des Arbeitgebers im Rahmen der Wahrheitspflicht. Er drückt bei einem objektiven Beobachter aus, dass der Revisionswerber über den eigenen Arbeitsbereich (die Vorgesetzten) informierte, dass er sie bei Bedarf miteinbezog und dass wichtige Informationen von ihm grundsätzlich weitergeleitet wurden. Bei einem objektiven Beobachter bietet sich sogar eher ein positives Bild, dass

er einerseits die notwendigen Informationen vornahm, aber Vorgesetzte nicht mit unnötigen Informationen überhäufte. Völlig belanglos, wie es der Revisionswerber darzustellen versucht, ist das Fehlverhalten auch nicht. Immerhin trug sein Fehlverhalten zumindest auch zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei. Das Fehlverhalten war auch nicht eine einmalige kurze Sache, sondern ein Verhalten, das sich über längere Zeit hinzog und erst aufgedeckt wurde, als Probleme mit der FIU auftraten und der Revisionswerber daher die Karten auf den Tisch legen musste. Alles in allem ist daher dieser Satz im Rahmen des Ermessens des Arbeitgebers beim Verhalten des Revisionswerbers tragbar und es war insoweit der Revision keine Folge zu geben.

b) Leistungsprämie:

8.3.2. Soweit der Revisionswerber geltend macht, dass es sich bei den Ausführungen des Berufungsgerichtes ab Seite 40 nur um eine Scheinbegründung handelt, was im Rahmen der Abhandlung einer Rechtsrüge nicht zulässig sei, macht der Revisionswerber wiederum eine Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens geltend. Diese Rüge ist daher im Rahmen der Rechtsrüge nicht abzuhandeln.

8.3.3. Soweit der Revisionswerber sekundäre Feststellungsmängel im Hinblick auf die Dienstordnung, die Gegenstand des zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages gewesen sei, geltend macht, ist dies nicht wesentlich. Der Revisionswerber behauptet nicht einmal, dass zur Leistungsprämie in der Dienstordnung, die im Jahre 2015 gegolten hat, sich etwas

anderes ergibt als die Punkte 4.3.3. der Dienstordnungen 2017 und 2019. Somit ergeben sich auch keine anderen Feststellungen, zur Klärung der Frage, ob es sich bei der Leistungsprämie um eine echte Gratifikation oder aber um einen Lohnbestandteil handelt und nur diese Frage ist entscheidend. Nähere Feststellungen zur Dienstordnung, wann welche Dienstordnung gegolten hat, ist daher nicht entscheidend. Im letzten Absatz des Punktes 12.2. der Revision wird überdies noch unzulässigerweise die Beweiswürdigung bekämpft. Der Revisionswerber zitiert selbst, dass die Leistungsprämie eine Art Erfolgsbeteiligung sei, wobei die Verteilung der Mittel an die Mitarbeiter diskretionär unter Berücksichtigung des individuellen Ergebnisbeitrages erfolge. Diskretionär bedeutet eben, dass der Dienstgeber die Gratifikation sowohl dem Grunde wie auch der Höhe nach freiwillig leistet. Eine echte Gratifikation und kein Lohn liegt vor, wenn das Bonusreglement den Bonus zwar mit dem Erreichen von Zielen verknüpft, die Regelung dem Arbeitgeber aber bezüglich der Formulierung der Zielvorgaben, der Bestimmung des Zielerfüllungsgrads und der Höhe des Bonus einen weiten Ermessensspielraum einräumt (BGE, ARV 2007, 249; *Portmann/Rudolph* in Basler Kommentar Obligationenrecht I<sup>6</sup> Art 322d N 3). Es bleibt eben auch hier dem Arbeitgeber unbenommen seinen Entscheid, ob er eine Gratifikation ausrichten will und gegebenenfalls in welcher Höhe, von betrieblichen Kriterien wie bspw dem Geschäftsergebnis oder von sachlich vertretbaren persönlichen Gesichtspunkten, wie der Leistung und dem Verhalten der einzelnen Mitarbeiter abhängig zu machen (vgl LES 2023, 138). So kann eben

auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Anlasses der Gratifikation bereits beendet ist, diese vollständig entfallen. Sonst müsste ein Bonusanspruch vereinbart sein (§ 1173a Art 13 Abs 1). Im gegenständlichen Fall ist schon die Freiwilligkeit der Bonuszahlung im Arbeitsvertrag mit der \*\*\*\*\* AG vom 21. Februar 2008 enthalten. Im Vertrag mit der \*\*\*\*\* AG ist der Bruttojahresgehalt der Bestimmung durch die jeweilige Dienstordnung vorbehalten. In den Dienstordnungen vom Januar 2017 und 13.06.2019 ist jeweils die Erfolgsbeteiligung beschrieben, die jährlich budgetiert werde. Voraussetzung für die Bereitstellung der Mittel für die Erfolgsbeteiligung sei, dass die \*\*\*\*\* das vorgegebene operative Geschäftsergebnis erreiche. Die Verteilung der Mittel erfolge diskretionär unter Berücksichtigung des individuellen Ergebnisbeitrages und unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt sei. Aus einer einmal ausbezahlten Erfolgsbeteiligung könne für die Folgejahre kein Anspruch abgeleitet werden. Unter diesen Umständen ist jedenfalls nicht von der Vereinbarung einer Gratifikation als Lohnbestandteil auszugehen, sondern es handelt sich um eine echte Gratifikation. Auch einen Anspruch durch mehrjährige Auszahlung einer Gratifikation hat der Revisionswerber nicht erworben, weil eben in den ihm bekannten Dienstordnungen jedenfalls enthalten war, dass die einmal oder mehrmals ausbezahlte Erfolgsbeteiligung keinen Anspruch auf eine Auszahlung hervorrufe.

8.3.4. Auch der Vorwurf der Willkür besteht nicht zur Recht. Bei einer freiwilligen Gratifikation erwirbt

eben nicht „jeder Arbeitnehmer einen Anspruch“, wenn eine solche Leistung während einer Periode erbracht wird. Zumindest dann nicht, wenn der Arbeitgeber auf die Freiwilligkeit und jederzeit die Einstellbarkeit dieser Gratifikation hinweist. Dies ist hier geschehen.

8.3.5. Der Revisionswerber erkennt auch selbst, dass das Wort „diskretionär“ ein Ermessen der Revisionsgegnerin bedeutet. Er interpretiert dieses Wort dann einfach nach seinem Gutdünken, nämlich dass eine Erfolgsbeteiligung von der Beklagten abhängig vom Geschäftserfolg und dem individuellen Ergebnisbeitrag des jeweiligen Mitarbeiters diskretionär verteilt werden muss, dass also die Gratifikation, die der Höhe nach jeder Mitarbeiter bekommen muss, nur der Höhe nach verschieden sein kann. Das Wort diskretionär im Sinnzusammenhang der Worte bedeutet aber, dass die budgetierte Erfolgsbeteiligung eben so verteilt werden kann, wie es die zuständige Ebene will, sei es dass es überhaupt überlegt wird, wer etwas bekommt und sei es dass im Übrigen überlegt wird, wieviel jene dann erhalten.

8.3.6. Dass der Revisionswerber im gegenständlichen Verfahren die im Verweis vorgeworfenen Verhaltensweisen bestritten hat, versteht sich von selbst. Jedenfalls hat er bei Erteilung des Verweises die gegen ihn erhobenen Vorwürfe kommentarlos zur Kenntnis genommen, was nur die Deutung zulässt, dass er die Vorwürfe als (zumindest teilweise) berechtigt angesehen hat. Ob solche Handlungsweisen auch für den Revisionswerber erlaubt oder sogar gewünscht waren, spielt keine Rolle. Jedenfalls

ist nicht vorgebracht worden, dass schon früher Erhebungen der FIU bei solchen Anlässen durchgeführt wurden.

8.3.7. Schliesslich führt der Revisionswerber auch mit keinem Wort aus, warum die beklagte Partei für das Jahr 2018 genau CHF 35.000.— an den Kläger hätte auszahlen müssen und nicht mehr oder weniger.

8.3.8. Im rechtlichen Bereich ist daher das Berufungsgericht zu Recht von einer echten Gratifikation ausgegangen und es war sohin insgesamt der Revision keine Folge zu geben.

9. Die Kostenentscheidung stützt sich auf §§ 50, 41 Abs 1 ZPO. Die Kosten wurden von der beklagten Partei richtig verzeichnet.

Fürstlicher Oberster Gerichtshof,  
1. Senat

Vaduz, am 04. März 2022

Der Präsident:

Die Schriftführerin:

Rechtsmittel:

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel zulässig.

**SCHLAGWORTE:**

Echte – unechte Gratifikation, Arbeitszeugnis