

ZG_OBERGERICHT Z1 2022 2 vom 9. Oktober 2023

ZG Obergericht, 2023-10-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_obergericht_Z1_2022_2

FR: ZG_OBERGERICHT Z1 2022 2 du 9 octobre 2023

IT: ZG_OBERGERICHT Z1 2022 2 del 9 ottobre 2023

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Arbeitsvertrag (ohne Gleichstellungsgesetz)

Erwägungen

E. 1

In prozessualer Hinsicht sind vorab die örtliche Zuständigkeit der Zuger Gerichte (als Prozessvoraussetzung) sowie die anwendbare Verfahrensart und die sich daraus ergebenden Folgen zu prüfen.

E. 1.1

Diesbezüglich hielt die Vorinstanz zusammengefasst Folgendes fest:

E. 1.1.1

Die Beklagte bestreite nicht nur das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses; vielmehr mache sie auch geltend, dass der Kläger ihr gegenüber keine Arbeitsleistungen erbracht habe. Ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden und der Kläger in diesem Rahmen Arbeitsleistungen in Zug erbracht habe, stelle eine sogenannte doppelrelevante Tatsache dar, da sie sowohl für die Eintretensfrage als auch für den Sachentscheid relevant sei. In einem solchen Fall sei bei der Beurteilung der Zuständigkeit primär auf den eingeklagten Anspruch und dessen Begründung abzustellen. Dabei seien die vom Kläger behaupteten Tatsachen, die sowohl für die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts als auch für die Begründetheit der Klage erheblich seien, grundsätzlich als wahr zu unterstellen. Sie würden erst im Rahmen der materiellrechtlichen Prüfung des eingeklagten Anspruchs untersucht; diesbezügliche Einwände der Gegenpartei seien im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung grundsätzlich unbeachtlich (BGE 137 III 32 E. 2.3; Feller/Bloch, in:

Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. A. 2016, Art. 34 ZPO N 9). Der Kläger habe im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit der E._____ (der Tochtergesellschaft der Beklagten) unbestrittenermassen Arbeitsleistungen in Zug erbracht. Dass er auch gestützt auf einen Arbeitsvertrag mit der Beklagten Arbeitsleistungen erbracht habe, könne nicht von vornherein ausgeschlossen werden. Für die Zuständigkeitsfrage sei mithin

Seite 4/19 auf den Tatsachenvortrag des Klägers abzustellen und davon auszugehen, dass dieser für die Beklagte Arbeitsleistungen in Zug erbracht habe (act. 22 E. 1).

E. 1.1.2

Der Kläger habe seinen Wohnsitz in _____ (Schweiz) und die Beklagte ihren Sitz in _____ (Kanada). Es liege somit ein internationaler Sachverhalt im Sinne von Art. 1 Abs. 1 IPRG vor. Da im vorliegenden Fall das LugÜ nicht anwendbar sei (und damit kein Vorbehalt im Sinne von Art. 1 Abs. 2 IPRG bestehe), bestimme sich die internationale

Zuständigkeit nach dem IPRG. Gemäss Art. 115 Abs. 1 IPRG seien für Klagen aus Arbeitsverträgen die schweizerischen Gerichte am Wohnsitz des Beklagten oder am Ort zuständig, wo der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet habe. Das Kantonsgericht Zug sei somit international und örtlich zuständig. Die sachliche und funktionelle Zuständigkeit des Einzelrichters am Kantonsgericht ergebe sich aus Art. 243 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 28 Abs. 2 lit. b GOG. Anwendbar sei Schweizer Recht (Art. 121 Abs. 1 IRPG). Zudem sei der Kläger aufgrund des ausländischen Sitzes der Beklagten berechtigt gewesen, einseitig auf das Schlichtungsverfahren zu verzichten (Art. 199 Abs. 2 lit. a ZPO). Auf die Klage sei mithin einzutreten (act. 22 E. 1.1 f.).

E. 1.1.3

Bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis würden bis zu einem Streitwert von 30'000.00 Franken keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Vorliegend betrage der Streitwert CHF 15'000.00. Für den Entscheid über die Zuständigkeit sei auf den Tatsachenvortrag des Klägers abgestellt und vom Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen worden. Bei der Beurteilung der Forderung des Klägers habe sich sodann herausgestellt, dass kein Arbeitsverhältnis vorliege. Es stelle sich folglich die Frage, ob im Zusammenhang mit den Gerichtskosten von einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit auszugehen sei oder nicht. Einerseits könnten Gerichtskosten bei böser oder mutwilliger Prozessführung – was vorliegend nicht gegeben sei – auch in unentgeltlichen Verfahren einer Partei auferlegt werden (Art. 115 Abs. 1 ZPO). Andererseits sei die Prozessführung nur soweit kostenlos, als es um die Qualifikation als arbeitsvertragliche Streitigkeit und die damit zusammenhängenden Ansprüche gehe. Soweit sich eine Klage in einem Prozess bei Verneinung einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit auf andere Rechtsgründe stütze und das Verfahren durchgeführt werde, entfalle die Kostenlosigkeit (Urteil des Obergerichts Zug vom 17. April 2003 E. 1.c.cc, in: GVP 2003 S. 175 ff.; Urteil des Bundesgerichts 4C.230/2002 vom 26. August 2002 E. 3). Vorliegend sei hauptsächlich zu beurteilen gewesen, ob überhaupt ein Vertragsverhältnis – allenfalls ein Arbeitsverhältnis – vorliege. Es sei deshalb angemessen, für das vorliegende Verfahren gestützt auf Art. 114 lit. c ZPO keine Gerichtskosten zu erheben (act. 22 E. 4.1).

E. 1.2

In der Berufungsantwort macht die Beklagte – wie schon im erstinstanzlichen Verfahren – geltend, dass es sich vorliegend nicht um eine Forderung aus dem Arbeitsverhältnis handle. Zwischen den Parteien habe nie ein Arbeitsverhältnis oder ein Vertragsverhältnis irgendeiner Art bestanden. Eine Befreiung von den Gerichtskosten rechtfertige sich vorliegend nicht, da im angefochtenen Entscheid nicht nur die Qualifikation des behaupteten Rechtsverhältnisses, sondern auch die Höhe einer allfälligen Vergütung gestützt auf das Auftragsrecht geprüft worden sei. Auch die (eingeschränkte) Untersuchungsmaxime könne aus diesem Grund nicht zur Anwendung gelangen (Art. 247 Abs. 2 ZPO). Folglich werde auch die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts bestritten. Der Kläger habe weder vor Kantonsgericht noch in der Berufung substantiiert behauptet, irgendwelche Leistungen für die Beklagte erbracht zu haben, schon gar nicht im Kanton Zug. Entsprechendes werde vollumfänglich bestritten. Ein Arbeits- und Organverhältnis habe der Kläger ausschliesslich mit der E. _____ gehabt (act. 27 Rz 2-5).

Seite 5/19

E. 1.3

Diese prozessualen Einwände der Beklagten sind aus mehreren Gründen nicht zu hören. Zum einen kann vorab auf die einlässlichen Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (zur Zulässigkeit eines solche Verweises vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_88/2020 vom 11. Februar 2021 E. 3.4 m.w.H.). Mit diesen Erwägungen – insbesondere zur örtlichen Zuständigkeit der Zuger Gerichte – setzt sich die Beklagte nicht auseinander. Sie beharrt lediglich auf ihrem Standpunkt, ohne aufzuzeigen, wieso die Vorinstanz das Recht unrichtig angewendet oder den Sachverhalt unrichtig festgestellt haben soll, was nicht zulässig ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_258/2015 vom 21. Oktober 2015 E. 2.4.2 m.H; Seiler, Die Berufung nach ZPO, 2013, N 1126; s. dazu auch hinten E. 2.1). Zum anderen legt die Beklagte nicht dar – und ist auch nicht ersichtlich –, inwiefern sie durch den Entscheid der Vorinstanz, keine Gerichtskosten zu erheben, beschwert sein soll (vgl. Spühler, Basler Kommentar, 3. A. 2017, Vor Art. 308-334 ZPO N 12). Schliesslich macht sie zwar geltend, dass im vorliegenden Fall die (eingeschränkte) Untersuchungsmaxime gemäss Art. 247 Abs. 2 ZPO nicht anwendbar sei. Diese Auffassung trifft allerdings nicht zu (vgl. sogleich E. 1.4). Abgesehen davon führt die Beklagte nicht aus, inwieweit diese Maxime im vorinstanzlichen Verfahren überhaupt eine Rolle gespielt und sich auf den Ausgang des Verfahrens ausgewirkt haben soll. Die Einwände der Beklagten erweisen sich mithin als unbegründet, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist.

E. 1.4

Der Vollständigkeit halber ist anzumerken, dass auf die vorliegende vermögensrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von weniger als CHF 30'000.00 das vereinfachte Verfahren anwendbar ist (Art. 243 Abs. 1 ZPO). Im Weiteren ist zu beachten, dass zwischen den Parteien strittig ist, ob zwischen ihnen ein Arbeitsvertrag bestanden hat, weshalb eine arbeitsrechtliche Streitigkeit vorliegt (vgl. BGE 137 III 32 E. 2.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_580/2013 vom 26. Juni 2014 E. 4.3 m.w.H.). Demzufolge ist das vorliegende Verfahren nicht nur kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO). Vielmehr wird es gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO auch vom (beschränkten) Untersuchungsgrundsatz (Art. 55 Abs. 2 ZPO) beherrscht (vgl. Portmann/Rudolf, Basler Kommentar, 7. A. 2020, Einleitung vor Art. 319 ff. OR N 35 f.), was analog auch für das Berufungsverfahren gilt (vgl. Reetz/Hilber, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], a.a.O., Art. 316 ZPO N 11). Demgegenüber wird die Möglichkeit der Parteien, neue Tatsachen und Beweismittel vorzubringen, in Art. 317 Abs. 1 ZPO abschliessend geregelt. Im Berufungsverfahren ist somit eine analoge Anwendung von Art. 229 Abs. 3 ZPO, welcher das erstinstanzliche Verfahren betrifft, ausgeschlossen (vgl. BGE 138 III 625 E. 2.1 und 2.2 [= Pra 2013 Nr. 26]; Portmann/Rudolph, a.a.O., Einleitung vor Art. 319 ff. OR N 76).

E. 2

Zum Berufungsverfahren ist sodann Folgendes festzuhalten:

E. 2.1

Die Berufung ist bei der Rechtsmittelinstanz innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids schriftlich und begründet einzureichen (vgl. Art. 311 Abs. 1 ZPO). Das Berufungsverfahren ist als eigenständiges Verfahren ausgestaltet. Es dient nicht der Vervollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen. Entsprechend ist die Berufung nach Art. 311 Abs. 1 ZPO begründet einzureichen. Dabei muss der Kläger aufzeigen, inwiefern und weshalb er den

angefochtenen Entscheid in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht als fehlerhaft erachtet bzw. weshalb (zulässige) Noven oder neue Beweismittel einen anderen Schluss aufdrängen. Um diesen Anforderungen nachzukommen, genügt es nicht, wenn der Kläger lediglich auf seine Vorbringen vor erster Instanz verweist, sich mit Hinweisen

Seite 6/19 auf frühere Prozesshandlungen zufriedengibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Vielmehr muss er im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnen, die er beanstandet, sich mit ihnen argumentativ auseinandersetzen und die Aktenstücke nennen, auf denen seine Kritik beruht. Die Begründung muss hinreichend explizit sein, sodass sie von der Berufungsinstanz einfach nachvollzogen werden kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_598/2019 vom 23. Dezember 2019 E. 3.1 m.w.H., insbesondere auf BGE 142 III 413 E. 2.2.2 und 138 III 374 E. 4.3.1). Die Begründung ist eine gesetzliche, von Amtes wegen zu prüfende Zulässigkeitsvoraussetzung für die Berufung. Lässt die Berufung insgesamt oder hinsichtlich eines bestimmten Streitpunkts eine (hinreichende) Begründung vermissen, so tritt die Berufungsinstanz darauf nicht ein. Die gerichtliche Fragepflicht nach Art. 56 ZPO entbindet nicht von einer gehörigen Begründung der Rechtsmitteleingabe. Ebenso wenig besteht eine Pflicht des Berufungsgerichts, die Berufung zur Verbesserung zurückzuweisen. Dabei handelt es sich nicht um einen verbesserlichen Mangel im Sinne von Art. 132 Abs. 1 ZPO (vgl. Urteile des Bundesgerichts 5A_350/2019 vom 26. Oktober 2020 E. 4.1 und 5A_342/2020 vom 4. März 2021 E. 3.3, je m.w.H.).

E. 2.2

Die Berufungsinstanz verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache und kann das erstinstanzliche Urteil sowohl auf rechtliche wie tatsächliche Mängel hin überprüfen. Dies bedeutet aber nicht, dass die Berufungsinstanz gehalten ist, von sich aus wie eine erstinstanzliche Gerichtsbehörde alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Sie hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der in der schriftlichen Begründung gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen zu beschränken (BGE 147 III 176 E. 4.2.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_186/2022 vom 22. August 2022 E. 4.4.1).

E. 3

Die Vorinstanz wies die Klage zusammengefasst mit folgender Begründung ab (act. 22 E. 3 und 3.2):

E. 3.1

Die vorliegende Streitigkeit betreffe ein Konzernverhältnis. Der Kläger sei Geschäftsführer und Verwaltungsrat der E._____, einer Konzerntochtergesellschaft der Beklagten, gewesen. Der Verwaltungsrat der Konzerntochtergesellschaft könne seine Aufgaben nur wahrnehmen, wenn er von der Konzernleitung informiert werde und auch die Möglichkeit habe, sich selbständig zu informieren. Der Verwaltungsrat der Obergesellschaft sollte den Verwaltungsrat der Untergesellschaft eingehend und zeitgerecht über die Angelegenheiten, welche für die Tochtergesellschaften relevant seien, informieren. Nur so könne – ohne Befehlsgewalt zu gebrauchen – eine Ausrichtung auf die Konzernziele erreicht werden. Beschlüsse, welche die Konzerntochtergesellschaften beträfen, würden in der Praxis oft weitgehend materiell von der herrschenden Gesellschaft oder der Managementgesellschaft vorbereitet, dem Verwaltungsrat der Konzerntochtergesellschaft

unterbreitet und von diesem formell beschlossen. Vielfach sähen konzerninterne Organigramme, Funktionsdiagramme oder Reglemente vor, dass die leitenden Mitarbeiter der Konzernuntergesellschaft unmittelbar einem leitenden Mitarbeiter der herrschenden Gesellschaft unterstellt seien, von diesem Weisungen empfangen und diesem zu berichten hätten. Innerhalb eines Konzerns gebe es somit in jedem Fall einen Informationsfluss und erteile die Muttergesellschaft der Tochtergesellschaft Anweisungen,

Seite 7/19 ohne dass zwischen den Mitarbeitern der Tochtergesellschaft und der Muttergesellschaft ein Vertragsverhältnis vorliegen müsste. Und auch wenn es in Konzernverhältnissen die Regel sei, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats von Konzernuntergesellschaften einen Mandatsvertrag mit der herrschenden Gesellschaft abschließen, der ihre Tätigkeit als Verwaltungsrat, die finanziellen Gegenleistungen und Sicherungsmechanismen regle, so sei der Abschluss eines Mandatsvertrags doch nicht unbedingt erforderlich. Vielmehr müsse das Bestehen eines solchen Vertragsverhältnisses auch in Konzernverhältnissen behauptet und belegt werden, komme das Verwaltungsratsmandat doch grundsätzlich allein schon durch die Wahl der Generalversammlung und die Annahmeerklärung des Verwaltungsrats zustande. Das Verhältnis des Verwaltungsrats zur Gesellschaft sei ohne separaten Vertrag und ohne Zusatzfunktion als eigenständiges organschaftliches Rechtsverhältnis zu qualifizieren.

E. 3.2

Ein schriftlicher Vertrag, der das Verhältnis zwischen den Parteien regeln würde, liege nicht vor. Selbst wenn in der Praxis viele Verwaltungsratsmandate auf einer vertraglichen Abrede basierten (und dies möglicherweise auch auf Rechtsanwalt G. _____ zutreffe), bedeute dies nicht zwangsläufig, dass dies auch beim Kläger der Fall gewesen sei. Eine derartige Vermutung bestehe nicht. Vielmehr habe der Kläger dies zu belegen. Die vom Kläger behauptete vertragliche Basis mit der Beklagten, aufgrund welcher er in den Verwaltungsrat der E. _____ gewählt worden sein solle, werde von der Beklagten bestritten und vom Kläger weder substantiiert behauptet noch belegt. Auch der Auftrag und die Weisungen der Beklagten, nach welchen der Kläger sein Verwaltungsratsmandat ausgeübt haben solle, würden von der Beklagten bestritten und vom Kläger nicht näher dargelegt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der E. _____ habe bereits am 1. September 2018 begonnen. Erst seit dem 31. Januar 2019 sei der Kläger auch Verwaltungsrat der E. _____ gewesen. In der E-Mail vom 27. Juni 2018 (act. 1/2) habe sich G. _____, der zu jenem Zeitpunkt Mitglied des Verwaltungsrats der E. _____ gewesen sei, zum Entwurf des Arbeitsvertrags geäußert und ausgeführt, dass er mit dessen Form und Inhalt einverstanden sei. Nur bezüglich der Funktion schlage er vor, den Kläger in diesem Vertrag lediglich als "Managing Director" zu ernennen; sollte dieser in den Verwaltungsrat gewählt werden, müsse dies durch die Aktionäre erfolgen, was nicht im Arbeitsvertrag erscheinen sollte. Diese Ausführungen würden lediglich als Klarstellung der im schweizerischen Recht geltenden Trennung von Arbeits- und gesellschaftsrechtlichem Organverhältnis und des Umstands erscheinen, dass nicht die Arbeitgeberin, sondern nur die Generalversammlung Verwaltungsräte bestellen könne. Massgebend bleibe, was im Arbeitsvertrag vereinbart worden sei. Im Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der E. _____ sei die Funktion des Klägers nicht nur als "Managing Director", sondern als "Managing Director / Country Manager Switzerland" bezeichnet worden (act. 1/1 Ziff. 2). Darüber hinaus seien dem Kläger im Arbeitsvertrag sowohl die Schadloshaltung im Zusammenhang mit seiner Position als Geschäftsführer und Verwaltungsrat als auch die

Décharge-Erteilung zugesichert worden (act. 1/1 Ziff. 18), was ohne geplante Einsitznahme des Klägers im Verwaltungsrat der E._____ wenig Sinn machen würde. Die Behauptung des Klägers, wonach es zunächst der Wille der Beklagten (oder der E._____) gewesen sein solle, dass er (im Rahmen des Arbeitsvertrags mit der E._____) keine Verwaltungsratsposition übernehmen solle, sei folglich nicht belegt. Vielmehr würden die erwähnten Stellen im Arbeitsvertrag eher darauf hinweisen, dass die Modalitäten der Verwaltungsratsstätigkeit des Klägers bei der E._____ bereits im Arbeitsvertrag geregelt worden seien und diese nicht auf einer (erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgten)

Seite 8/19 Vereinbarung oder Abrede mit der Beklagten basiert hätten. Die Behauptung des Klägers, wonach er von der Beklagten als "Country Manager Switzerland" beauftragt worden sei, stehe somit im Widerspruch zum [mit der E._____] geschlossenen Arbeitsvertrag.

E. 3.3

In einem Dokument, das mit "Consent to Act as an Officer" betitelt sei, halte der Kläger zuhanden der Beklagten (the "Company") mit seiner Unterschrift Folgendes fest: "I consent to act as Country Manager – Switzerland for the Company and agree to my re-election or re-appointment from time to time without further notice". Das Dokument datiere vom 1. September 2018 (act. 1/3). Es trage lediglich die Unterschrift des Klägers und mache den Anschein einer Wahlannahmeerklärung. Der Kläger sei jedoch lediglich Verwaltungsrat der E._____ gewesen, was keiner Wahlannahmeerklärung gegenüber der Beklagten bedürft habe. Allenfalls habe sich die Erklärung an die Beklagte als Alleinaktionärin der E._____ gerichtet, was jedoch nicht als Vertrag qualifiziert werden könnte. Der Kläger führe nicht aus, wie dieses Dokument entstanden sei und wer es aufgesetzt habe. Ein Vertragsverhältnis zur Beklagten könne daher mit diesem Dokument nicht bewiesen werden. Aus dem Umstand, dass der Kläger durch die Beklagte – in ihrer Funktion als Alleinaktionärin der E._____ – in den Verwaltungsrat [der E._____] gewählt (und eingesetzt) worden sei, könne der Kläger nichts zu seinen Gunsten ableiten. Es sei schon gesetzlich vorgesehen, dass der Verwaltungsrat von der Generalversammlung, bestehend aus dem Aktionariat (vgl. Art. 689 Abs. 1 OR), gewählt werde (Art. 698 Abs. 2 Ziff. 2 OR). Auf der Website der Beklagten (act. 1/4) sei unter "Management" neben J._____ ("Founder, director and interim president") und I._____ ("CFO") der Kläger als "Country Manager Switzerland" aufgeführt worden. Die Beklagte erkläre hierzu, dieser Eintrag habe mit der damaligen Arbeitstätigkeit des Klägers für die E._____ zu tun gehabt. Diese Begründung sei nachvollziehbar, entspreche die Funktion des "Country Manager Switzerland" – neben jener des "Managing Director" – doch dem Arbeitsvertrag des Klägers mit der E._____. Ein Vertragsverhältnis zur Beklagten lasse sich mit dem Eintrag auf der Website nicht begründen. Schliesslich sei nicht nachvollziehbar, was der Kläger zu seinen Gunsten ableiten möchte, wenn er ausführe, in seiner Eigenschaft als "Senior Officer" habe er in Übereinstimmung mit dem Arbeitsvertrag mit der E._____ 1'000'000 Optionen der Beklagten erhalten, was mit der Arbeit für die Beklagte nichts zu tun gehabt habe. Der entsprechende Vergütungsanspruch ergebe sich direkt aus dem Arbeitsvertrag mit der E._____. Der Kläger führe aus, er habe der Beklagten ab Februar 2019 als Verwaltungsratspräsident der E._____ zusätzlich zum Arbeitsvertrag mit der E._____ Leistungen erbracht. Er sub- stanziere die behaupteten Leistungen aber nicht, obwohl er dazu aufgrund der Bestreitungen der Beklagten verpflichtet gewesen wäre.

Weder Art noch Umfang der behaupteten Leistungen würden erläutert. Insbesondere lege der Kläger nicht dar, dass es sich um zusätzliche, nicht bereits gemäss Arbeitsvertrag mit der E._____ geschuldete Leistungen gehandelt haben solle. Wie die Beklagte zutreffend ausführe, ergebe sich aus dem Umstand, dass der Kläger Arbeitnehmer der E._____ sei, welche in der Konzernstruktur der Beklagten unterstellt sei, sodann zwangsläufig eine gewisse Unterordnung des Klägers gegenüber der Beklagten. Diese Unterstellung belege jedoch kein Arbeitsverhältnis. Auch die Teilnahme an den – konzerninter- nen – täglichen Management Calls bestätige entgegen der klägerischen Darstellung kein Subordinationsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinne zwischen dem Kläger und der Beklagten. Ausserdem sei weder behauptet noch belegt, in welcher Funktion (Geschäftsführer oder Ver-

Seite 9/19 waltungsratspräsident der E._____) der Kläger an den Management Calls teilgenommen habe. Angesichts der in den E-Mails erwähnten Themen (z.B. Finalisierung der Buchhaltung der E._____) sei – wie auch die Beklagte behaupte – eher davon auszugehen, dass der Kläger an diesen Management Calls in seiner Eigenschaft als Geschäftsführer der E._____ teilgenommen habe. Für seine Tätigkeit als Geschäftsführer sei der Kläger aber unbestritte- nermassen aus dem Arbeitsvertrag mit der E._____ entschädigt worden. Neben den Funk- tionen bei der Beklagten seien H._____ seit 31. Januar 2019 und I._____ seit 19. März 2019 Verwaltungsratsmitglieder der E._____. F._____ sei bis 31. Januar 2019 und seit 20. März 2020 erneut Präsident des Verwaltungsrats der E._____ gewesen. Die vom Klä- ger erwähnte personelle Zusammensetzung bei den Management Calls (H._____, I._____, J._____, F._____ und der Kläger) weise somit nicht zwingend darauf hin, dass es sich dabei um Besprechungen der Beklagten gehandelt habe. Ein Arbeits- oder sonsti- ges Vertragsverhältnis mit der Beklagten könne daraus jedenfalls nicht abgeleitet werden. Das- selbe gelte für den vom Kläger erwähnten Umstand, dass Entscheide durch H._____ und I._____ getroffen worden seien. Dass F._____ im Zusammenhang mit der Finalisierung der Buchhaltung ausgeführt habe, "I._____ is the master, we are the slaves" (act. 11/11), sei angesichts der vorstehend erwähnten Funktion von I._____ bei der E._____ und der Beklagten (CFO) nicht ungewöhnlich und weise – entgegen der Darstellung des Klägers – ins- besondere nicht auf ein Subordinationsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten hin. Dasselbe gelte für die Aussage von H._____, der im Zusammenhang mit Rechnungen Fol- gendes ausgeführt habe: "I._____ [...] in his capacity as our CFO [...] is your boss. And both of you report to me" (act. 11/13). Beide E-Mails bezögen sich sodann auf Aufgabenberei- che (Buchhaltung und Rechnungen), die eher die Funktion des Klägers als Geschäftsführer der E._____ und nicht seine Verwaltungsratsstätigkeit betroffen hätten. Auch die Ausführungen von I._____ in seinen weiteren E-Mails (act. 11/14; act. 11/15) würden aufgrund seiner Funktionen bei der Beklagten und der E._____ nicht auf ein Vertragsverhältnis zwischen der Beklagten und dem Kläger hinweisen. Nachvollziehbar führe die Beklagte zudem aus, dass diese beiden E-Mails den Informationsfluss in konzerninternen Angelegenheiten regeln würden. Ob und in welcher Art zwischen der Beklagten oder der E._____ und Rechtsanwalt G._____ ein Mandatsvertrag bestehe, sei – insbesondere unter den vorstehend dargestell- ten Umständen – nicht relevant, weshalb der entsprechende Editionsantrag des Klägers abzu- weisen sei.

E. 3.4

Es sei demnach festzuhalten, dass der Kläger weder ein Vertragsverhältnis zur Beklagten noch zusätzlich zum Arbeitsvertrag mit der E._____ geschuldete und erbrachte Arbeitsleistungen zu beweisen vermocht habe. Auch das Vorliegen eines arbeitsrechtlichen Subordinationsverhältnisses zur Beklagten sei nicht erwiesen. Der Kläger habe demnach bereits dem Grundsatz nach keinen Vergütungsanspruch gegenüber der Beklagten, weshalb die Klage abzuweisen sei.

E. 4

In der Berufung bringt der Kläger demgegenüber vor, dass zwischen ihm und der Beklagten sehr wohl ein Arbeits- bzw. ein Mandatsverhältnis bestanden habe.

E. 4.1

Zur Begründung führt der Kläger zusammengefasst Folgendes aus (act. 25 S. 3-6):

E. 4.1.1

Er sei nach seinem Arbeitsvertrag lediglich als "Managing Director / Country Manager Switzer- land" eingestellt worden. Das sei bewiesen und erstellt; er habe damit keine Pflicht gehabt,

Seite 10/19 dem Verwaltungsrat der E._____ beizutreten. Da nicht Vertragsinhalt, habe weder die E._____ noch die Beklagte den Kläger kraft eines Arbeits- oder Mandatsverhältnisses über ihr Weisungsrecht in den Verwaltungsrat der E._____ wählen können. Hätte der Kläger das Mandat abgelehnt, hätte er dadurch den Arbeitsvertrag nicht verletzt. Daraus erhelle, dass es – entgegen den Erwägungen der Vorinstanz – eines besonderen Rechtsgrunds bedürft habe, den Kläger in den Verwaltungsrat der E._____ zu wählen. Die Vorinstanz verkenne, dass ein Konzernverhältnis nicht bestehen können; ein solches habe es nur von "oben nach unten" gegeben, also für H._____ und I._____ der Beklagten im Verwaltungsrat der E._____, nicht aber für den Kläger, für den es eines besonderen Rechtsgrunds bedürft ha- be. Als "Arbeitnehmer-Verwaltungsrat" habe er in jedem Fall Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für seine Bemühungen und die übernommene Verantwortung. Ein separater Ar- beitsvertrag sei zulässig und könne unter Umständen auch als konkludent geschlossenes oder sogar als faktisches Arbeitsverhältnis bestehen, sofern der Verwaltungsrat tatsächlich entspre- chende Zusatzfunktionen ausübe und sich diesbezüglich einer Weisungsbefolgungspflicht un- terwerfe. Dieser zusätzliche Arbeitsvertrag führe zu einem "doppelten Vertragsverhältnis". Ge- nau darum gehe es im vorliegenden Fall, sei es als Arbeitsvertrag oder als Mandatsvertrag (Auftrag) mit der Beklagten. Das habe die Vorinstanz verkannt. Ebenso habe sie verkannt, dass der Kläger aufgrund seines Arbeitsvertrags mit der E._____ allein dieser gegenüber wei- sungsgebunden gewesen sei; im vorliegenden Fall eben dem gesamten Verwaltungsrat der E._____. Und wenn H._____ als "Executive Chairman" der Beklagten dem Kläger mit- geteilt habe, dass I._____ (CFO der Beklagten) dessen Chef sei und beide ihm zu rappor- tieren hätten, könne sich das allein und nur auf die Stellung des Klägers in Bezug auf die Be- klagte beziehen. Die gegenteilige Erwägung der Vorinstanz sei falsch.

E. 4.1.2

Die Feststellung der Vorinstanz, wonach eine vertragliche Abrede nicht belegt sei, sei schon im Lichte der bestehenden Lehre und Rechtsprechung falsch, denn in der Regel basiere die Verwaltungsratsstätigkeit auf einer vertraglichen Abrede. Das Gegenteil hätte die Beklagte

zu beweisen. Auf jeden Fall aber seien die beiden Rechtsverhältnisse klar auseinanderzuhalten, selbst wenn sie in einer engen Wechselverbindung zueinander stünden. Falsch sei auch die Erwägung der Vorinstanz, wonach das Verwaltungsratsmandat des Klägers im Arbeitsvertrag enthalten gewesen sei. In der dortigen Beschreibung der Aufgaben des Klägers (Section 2; *lex specialis*) stehe nichts von einem Verwaltungsratsmandat und Section 18 des Arbeitsvertrags (*lex generalis*) sehe seine Schadloshaltung als Verwaltungsratsmitglied nur vor, falls und nicht weil er (kraft arbeitsvertraglicher Pflicht) dem Verwaltungsrat beitreten würde. Daraus als Mutmassung abzuleiten, sein Beitritt sei schon bei Vertragsbeginn vorgesehen gewesen, verletze eindeutig "den Willen und Inhalt des Arbeitsvertrags". Sonst hätten die Parteien – wie bei F._____ – die entsprechenden Abreden im Arbeitsvertrag ausdrücklich aufgenommen.

E. 4.1.3

Die Vorinstanz erwäge, aus dem "Consent" (act. 1/3) könne kein Vertragsverhältnis mit der Beklagten abgeleitet werden. Wenn ihr die Bedeutung des "Consent" nicht klar gewesen sei, hätte sie nach Art. 247 ZPO den Kläger darüber befragen können und müssen. Die Erwägung der Vorinstanz sei aber insbesondere auch im Hinblick auf die Website der Beklagten (act. 1/4) falsch, wo der Kläger unter dem Titel "Management" der Beklagten (und nicht der E._____) geführt und festgehalten werde, dass der Kläger "adds additional expertise to the management team of _____ and helps increase operational efficiency in both Europe and internationally". Das sei eine völlig andere Aufgabe als im Arbeitsvertrag gewesen,

Seite 11/19 gemäss welchem der Kläger nur, aber immerhin Verantwortung für die E._____ und in der Schweiz auszuüben gehabt habe. Somit werde auch mit der Website das Vertragsverhältnis des Klägers mit der Beklagten genügend bewiesen.

E. 4.1.4

Die Vorinstanz habe sodann die E-Mail vom 27. Februar 2019 falsch ausgelegt, in welcher H._____ gegenüber dem Kläger Folgendes festgehalten habe: "I._____ [...] in his capacity as our CFO [...] is your boss. And both of you report to me" (act. 11/13). Gemäss dem Wortlaut des Arbeitsvertrags (Section 2) habe der Kläger einzig dem gesamten Verwaltungsrat der E._____ (und weder an I._____ noch an H._____) rapportiert. Ausserdem sei I._____ am 27. Februar 2019 ohnehin noch nicht im Verwaltungsrat der E._____ gewesen (sondern erst ab dem 19. März 2019). Wenn demnach I._____ auch und schon am 27. Februar 2019 der "boss" des Klägers gewesen sei (und beide an H._____ rapportiert hätten), habe der Kläger zwingend dann und auch später in einem Subordinationsverhältnis mit der Beklagten stehen und Arbeit (für diese) leisten müssen, womit das Vertragsverhältnis mit der Beklagten bewiesen (Art. 320 Abs. 2 OR) und ein Lohn geschuldet sei (Art. 319 Abs. 1 OR) – da könne auch kein "Konzernverhältnis" helfen. Art. 320 OR stelle eine gesetzliche Vermutung für den Abschluss eines Arbeitsvertrags dar. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz habe deshalb die Beklagte zu beweisen, dass ein solcher nicht vorliege, insbesondere, wenn die Arbeitsleistung nicht in einem bereits vorhandenen Arbeitsvertrag vergütet werde. Und schliesslich habe F._____ in der E-Mail vom 22. Januar 2020 (act. 1/11) entgegen der vertraglichen Vereinbarung I._____ als "master" bezeichnet, was nur im Rahmen eines direkten Subordinationsverhältnisses des Klägers gegenüber der Beklagten ausgelegt werden könne. Gemäss Arbeitsvertrag habe der Kläger einzig dem gesamten

Verwaltungsrat der E._____ berichtet.

E. 4.1.5

Die Vorinstanz werfe dem Kläger vor, seine Arbeiten und Tätigkeiten als Verwaltungsrat im Einzelnen nicht bewiesen zu haben. Damit verletze sie einerseits den Untersuchungsgrundsatz (Art. 247 ZPO). Andererseits fänden sich in Art. 716 ff. OR relativ einfach – und gerichtsnotorisch – die Tätigkeiten und Verantwortungen des Verwaltungsrats. Eine weitere Umschreibung sei für den Kläger nicht notwendig gewesen. Schon der Umstand, dass dem Kläger bei seiner Abwahl aus dem Verwaltungsrat der E._____ Entlastung "mit dem Ausdruck des Dankes für geleistete Dienste" gewährt worden sei (act. 1/8), zeige, dass er die vom Gesetz geforderten Tätigkeiten ausgeübt habe, sonst wäre weder seine Entlastung noch der Dank für seine Dienste notwendig und angebracht gewesen. Selbst die Beklagte anerkenne seine "Dienste" (vgl. dazu Art. 319 Abs. 1 OR); umso befremdlicher sei der Entscheid der Vorinstanz, wonach der Kläger seine "Dienste" nicht bewiesen habe. Der Kläger habe eine Doppelstellung als Arbeitnehmer und Verwaltungsrat mit entsprechender Verantwortung eingenommen, für die er zu entschädigen sei.

E. 4.2

Diesen Ausführungen kann aus mehreren Gründen nicht gefolgt werden.

E. 4.2.1

Zum einen versäumt es der Kläger über weite Strecken, sich mit den Erwägungen der Vorinstanz argumentativ auseinanderzusetzen. Dies betrifft insbesondere die erstinstanzlichen Ausführungen zum Konzernverhältnis (vgl. vorne E. 3.1), mit denen sich der Kläger – wenn überhaupt – nur am Rande befasst. Zum anderen behauptet er wiederholt, die Erwägungen des Kantonsgerichts seien falsch, und beharrt einfach auf seinem Standpunkt, ohne konkret aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz das Recht unrichtig angewendet oder den Sachverhalt

Seite 12/19 unrichtig festgestellt haben soll. Damit vermag der Kläger den Anforderungen, die an die Begründung einer Berufung gestellt werden (vgl. vorne E. 2.1), nicht zu genügen.

E. 4.2.2

Im Weiteren ist tatsächlich unbestritten und belegt, dass der Kläger von der E._____ mit einem Arbeitsvertrag als "Managing Director / Country Manager Switzerland" angestellt wurde (act. 1/1) und vom 31. Januar 2019 bis zum 13. Februar bzw. 20. März 2020 Präsident des Verwaltungsrats der E._____ war. Eine solche Doppelstellung wird grundsätzlich als zulässig erachtet und kommt in der Praxis häufig vor. Sie kann unabhängig davon entstehen, welche Rechtsverhältnisse zur Gesellschaft bereits bestehen. So kann insbesondere auch ein ordnungsgemäss vertraglich verpflichteter Arbeitnehmer als Verwaltungsrat gewählt werden, wobei die Übernahme eines Verwaltungsratsmandats bereits im Arbeitsvertrag vorgesehen werden kann. Hingegen ist es der Generalversammlung verwehrt, die Wahl eines Verwaltungsrats an die Bedingung zu knüpfen, dass dieser einen Arbeitsvertrag abzuschliessen habe, und ist es rechtlich nicht möglich, in einem Arbeitsvertrag zwingend die Übernahme eines Verwaltungsratsmandats zu vereinbaren (vgl. Müller/Lipp/Plüss, Der Verwaltungsrat, Band I, 5. A. 2021, Ziff. 1.191- 1.194). In diesem Sinn ist – wie die Vorinstanz zu Recht bemerkt – offenbar auch

der Vor- schlag von Rechtsanwalt G._____ in der E-Mail vom 27. Juni 2028 zu verstehen, den Kläger im Arbeitsvertrag nur als "Managing Director" anzustellen, weil im Fall, dass der Kläger "shall be elected in the board this must be done by the shareholders and should not be reflected in the Employment Agreement" (act. 1/2). Im Übrigen wurden aber bereits in Ziff. 18 des Arbeitsvertrags verschiedene (typische) Regelungen getroffen, um Konflikte im Zusammenhang mit einer Doppelstellung als Verwaltungsrat und Arbeitnehmer zu vermei- den, so die Verpflichtung der E._____ zum Abschluss einer "Directors and Officers"- Versicherung ("D&O insurance") für den Kläger, Enthaftungs- bzw. Freistellungsklauseln so- wie eine Beschränkung der Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit (vgl. Mül- ler/Lipp/Plüss, a.a.O., Ziff. 1.195). Nicht explizit geregelt wurde hingegen die Entschädigung für eine Tätigkeit als Verwaltungsrat, und zwar weder im Arbeitsvertrag vom 28. Juni 2018 noch zu einem späteren Zeitpunkt (in einem anderen Schriftstück), was sich naturgemäss aufgedrängt hätte, nachdem der Kläger tatsächlich zum Verwaltungsrat der E._____ ge- wählt worden war. Dass eine solche Regelung fehlt, ist zumindest ein starkes Indiz dafür, dass mit der in Ziff. 6 des Arbeitsvertrags festgelegten "Compensation" auch die Tätigkeit des Klägers als Verwaltungsrat abgegolten wurde (vgl. Müller/Lipp/Plüss, a.a.O., Ziff. 2.156; Müller, Honorierung von Verwaltungsräten aus rechtlicher Sicht, ZBJV 147/2011 S. 113 ff., 131-134), zumal der Kläger während seiner Tätigkeit nie entsprechende Ansprüche gegenü- ber der E._____ oder der Beklagten geltend gemacht hat. In jedem Fall aber vermag die- ser Umstand keine Vermutung zu begründen, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten ein Arbeits- oder allenfalls ein Auftragsverhältnis bestanden hat. Ob der Kläger allenfalls ge- genüber der E._____ ein Verwaltungsratshonorar beanspruchen könnte, ist eine andere Frage, die im vorliegenden Verfahren jedoch nicht zu prüfen ist.

E. 4.2.3

Ferner trifft es zwar zu, dass der Kläger von der Beklagten als Alleinaktionärin der E._____ zu deren Verwaltungsrat gewählt wurde. Damit ist für den Kläger aber noch nichts gewonnen, weil das Rechtsverhältnis zwischen dem Verwaltungsrat und der Aktienge- sellschaft, d.h. vorliegend der E._____, in seinem Inhalt weitestgehend durch die Organ- stellung und zwingende Normen des Gesellschaftsrechts bestimmt ist. Hinzu kommt eine

Seite 13/19 vertragsrechtliche Komponente, weshalb das Bundesgericht von einem Doppolverhältnis spricht, wobei die vertragsrechtliche Komponente – unterschiedlich je nach der konkret defi- nierten Stellung des einzelnen Verwaltungsratsmitglieds – auftragsähnlich oder ein Arbeits- vertrag ist (vgl. Böckli, Schweizer Aktienrecht, 5. A. 2022, § 9 N 122 f.; s. auch Mül- ler/Lipp/Plüss, die darauf hinweisen, dass nach der Judikatur im Einzelfall zu prüfen sei, ob neben den vertrags- und gesellschaftsrechtlichen Komponenten des organschaftlichen Ver- hältnisses noch ein eigenständiger Auftrag oder Arbeitsvertrag bestehe [a.a.O., Ziff. 1.175]).

E. 4.2.4

Der Kläger stellt sich in diesem Zusammenhang auf den Standpunkt, dass seine Tätigkeit als Verwaltungsratspräsident der E._____ im Arbeitsvertrag nicht geregelt (gewesen) sei, er zur Beklagten in einem Subordinationsverhältnis gestanden habe und für diese habe Arbeit leisten müssen, womit das Vertragsverhältnis mit der Beklagten bewiesen und ein Lohn ge- schuldet sei – da könne auch kein "Konzernverhältnis" helfen. Diese Auffassung

ist in mehr- facher Hinsicht falsch.

E. 4.2.4.1

Zum einen enthält bereits der Arbeitsvertrag mit der E._____ einschlägige Regelungen, falls der Kläger in den Verwaltungsrat der E._____ gewählt werden sollte, womit sich ein Vertrag mit der Beklagten grundsätzlich erübrigte (vgl. vorne E. 4.2.2). Zum anderen ignoriert der Kläger weitgehend, dass ein Konzernverhältnis vorliegt, die E._____ (als Unterge- sellschaft) vollständig im Eigentum der Beklagten (als Obergesellschaft) steht, ein Unterord- nungskonzern mit einer straffen Konzernierung seitens der Beklagten als Obergesellschaft vorliegt und es sich beim Verwaltungsrat der E._____ um ein sog. "puppet board" handelt (vgl. Müller/Lipp/Plüss, a.a.O., Ziff. 9.8 und 9.26 f.). Mithin gründet das Subordinationsver- hältnis des Klägers auf dem Arbeitsvertrag mit der E._____ und dem zwischen dieser und der Beklagten bestehenden Konzernverhältnis und nicht auf einem Arbeitsvertrag oder einem Auftragsverhältnis mit der Beklagten (s. dazu auch die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz [vorne E. 3.1], mit denen sich der Kläger – wie bereits erwähnt – nur unzurei- chend auseinandersetzt).

E. 4.2.4.2

Entgegen der Auffassung des Klägers muss sodann auch nicht die Beklagte nachweisen, dass zwischen ihr und dem Kläger kein Vertragsverhältnis bestanden hat. Vielmehr trägt nach Art. 8 ZGB auch für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags und dessen Inhalt derjenige die Beweislast, der daraus Rechte ableitet. Wer daher – wie der Kläger – Lohnansprüche aus einem Arbeitsverhältnis ableitet, hat dessen Bestand zu beweisen. Dabei hat er als beweis- belastete Partei die Tatsachen zu behaupten und zu beweisen, aus denen er den Bestand des Arbeitsvertrags ableitet. Wird namentlich der konkludente Abschluss eines Arbeitsver- hältnisses durch Entgegennahme von Arbeitsleistung auf Zeit behauptet, die nach den Um- ständen nur gegen Lohn zu erwarten ist, so sind die Tatsachen zu behaupten und zu bewei- sen, welche für den Arbeitsvertrag typisch sind, wozu insbesondere die Arbeitsleistung, das Motiv der Entlohnung, die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation mit entsprechen- der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers und eine Dauerbeziehung gehören (vgl. Port- mann/Rudolph, a.a.O., Art. 320 OR N 18a m.H.).

E. 4.2.4.3

Diesen Nachweis hat der Kläger – wie die Vorinstanz zu Recht bemerkte (vgl. vorne E. 3.3 f.) – nicht erbracht. In der Berufung macht er zwar eine Verletzung des Untersuchungsgrund- satzes geltend und verweist auf Art. 716 ff. OR sowie die Verdankung seiner "Dienste" bei der Abwahl aus dem Verwaltungsrat der E._____. Dabei verkennt er allerdings, dass die

Seite 14/19 Untersuchungsmaxime nicht dazu dient, Nachlässigkeiten der Parteien auszugleichen; sie entbindet die Parteien nicht von einer aktiven Mitwirkung im Prozess, insbesondere nicht von ihrer grundsätzlichen Behauptungs- und Beweisführungslast, weshalb ihnen auch die recht- zeitige Bezeichnung der Beweismittel obliegt. Ferner bewirkt die Untersuchungsmaxime auch keine Umverteilung der Beweislast und schliesst die antizipierte Beweiswürdigung nicht aus (vgl. Portmann/Rudolph, a.a.O., Einleitung vor Art. 319 ff. OR N 75). Ebenso wenig gilt vorlie- gend die gerichtliche Fragepflicht gemäss Art. 247 Abs. 2 ZPO, nachdem der Kläger, der vor Kantonsgericht noch nicht anwaltlich vertreten war, selber über einen juristischen Hoch- schulabschluss (lic.iur. HSG) und ein Anwaltspatent verfügt (vgl. Portmann/Rudolph, a.a.O., Einleitung vor Art. 319 ff. OR N

74). Der Kläger verweist sodann auf die in Art. 716 ff. OR geregelten Aufgaben des Verwaltungsrats. Mit diesem (abstrakten) Hinweis ist aber offenkundig nicht nachgewiesen, ob und allenfalls welche der im Gesetz genannten Tätigkeiten der Kläger tatsächlich erbracht hat, noch ist erstellt, ob diese Tätigkeiten im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder Auftragsverhältnisses mit der Beklagten oder für die E. _____ erfolgten, von welcher der Kläger unbestrittenermassen entlohnt wurde (vgl. Müller, Arbeit im Konzern, in: Portmann/von Kaenel [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2018, N 3.8). Daran vermag auch der floskelhafte Dank für "die geleisteten Dienste" bei der Abwahl aus dem Verwaltungsrat (vgl. act. 1/8 S. 2) nichts zu ändern, zumal dieser Dank (zusammen mit der Erteilung der Décharge) wiederum nicht von der Beklagten, sondern von der Generalversammlung der E. _____ ausgesprochen wurde. Das eben Gesagte gilt im Übrigen analog für das vom Kläger (eventualiter) behauptete Auftragsverhältnis gemäss Art. 394 OR: Auch diesbezüglich hätte der Kläger das Zustandekommen eines Auftrags zwischen ihm und der Beklagten sowie eine allfällige Honorarabsprache und die Art der Vergütung nachweisen müssen (vgl. Oser/Weber, Basler Kommentar, 7. A. 2020, Art. 394 OR N 41). Dies ist ihm offenkundig nicht gelungen.

E. 4.2.4.4

Schliesslich kann sich der Kläger entgegen seiner Auffassung auch nicht auf Art. 330b OR berufen (vgl. act. 25 S. 6). Nachdem aufgrund des Beweisergebnisses davon auszugehen ist, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten kein Arbeitsverhältnis bestanden hat, war die Beklagte nicht verpflichtet, den Kläger "spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses" über die Arbeitsbedingungen schriftlich zu informieren (Art. 330b Abs. 1 OR). Folglich kann der Kläger gegenüber der Beklagten auch keine Rechte wegen einer allfälligen Verletzung der Informationspflicht, namentlich eine Herabsetzung des Regelbeweismasses oder gar eine Umkehr der Beweislast, geltend machen (vgl. dazu Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 330b OR N 21-29). Ob ihm diesbezüglich Ansprüche gegenüber der E. _____ zustünden, ist im vorliegenden Verfahren wiederum nicht zu prüfen.

E. 4.2.5

Entgegen der Auffassung des Klägers hat die Vorinstanz auch seinen Anspruch auf rechtliches Gehör und/oder auf Beweisabnahme nicht verletzt. Der Kläger rügt zwar, dass der erstinstanzliche Einzelrichter weder die von ihm zum Beweis offerierte Personalliste der Beklagten mit den Lohnabrechnungen 2019 und 2020 noch den Mandatsvertrag von Verwaltungsrat G. _____ und den "Arbeitsvertrag" von F. _____, seinem Vorgänger als Verwaltungsratspräsident der E. _____, ediert habe (vgl. act. 25 S. 2 f.). Inwiefern diese Urkunden konkrete Rückschlüsse auf ein Vertragsverhältnis zwischen den Parteien des vorliegenden Verfahrens zugelassen hätten, legt der Kläger aber nicht dar (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_763/2018 vom 1. Juli 2019 E. 2.1.1.2; 5A_723/2017 vom 17. Dezember 2018 E. 6.4.1). Er übergeht zudem, dass die

Seite 15/19 Beklagte grundsätzlich frei ist, welche Verträge sie mit wem und zu welchen Konditionen abschliesst (s. dazu auch die zutreffenden vorinstanzlichen Ausführungen der Vorinstanz in act. 22 E. 3.2 S. 8 und E. 3.3 S. 10, mit denen sich der Kläger in der Berufung nicht auseinandersetzt). In diesem Zusammenhang bleibt darauf hinzuweisen, dass der Kläger mit der Noveneingabe vom 2. Mai 2023 einen Entwurf eines Mandatsvertrags zwischen Rechtsanwalt G. _____ und der Beklagten eingereicht und sich dabei auf den

für das vorliegende Verfahren geltenden Untersuchungsgrundsatz berufen hat (vgl. act. 42). Dabei verkennt er, dass im Berufungsverfahren eine analoge Anwendung von Art. 229 Abs. 3 ZPO ausgeschlossen ist und sich das Novenrecht ausschliesslich nach Art. 317 Abs. 1 ZPO richtet (vgl. vorne E. 1.4). Demzufolge sind neue Tatsachen und Beweismittel vorliegend nur noch zu berücksichtigen, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Diese Anforderungen sind vorliegend offenkundig nicht erfüllt. Zum einen führt der Kläger nicht aus, wann und wie er in den Besitz des eingereichten Vertragsentwurfs gelangt ist, weshalb offen ist, ob er "ohne Verzug" gehandelt hat. Zum anderen legt er auch nicht ansatzweise dar, weshalb er nicht in der Lage gewesen sein soll, dieses Schriftstück, bei dem es sich offenbar um ein unechtes Novum handelt, nicht bereits in erster Instanz in den Prozess einzubringen (vgl. BGE 143 III 42 E. 4.1). Die klägerische Noveneingabe vom 2. Mai 2023 muss daher unberücksichtigt bleiben, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist.

E. 4.2.6

Nicht hinreichend begründet sind schliesslich die Rügen, die der Kläger hinsichtlich des "Consent" (act. 1/3) und der Website der Beklagten (act. 1/4) erhebt. Während er sich bezüglich des "Consent" mit einem Hinweis auf die (irrelevante) Untersuchungsmaxime begnügt, beharrt er mit Bezug auf die Website der Beklagten lediglich auf seinem Standpunkt, ohne dass eine argumentative Auseinandersetzung mit dem erstinstanzlichen Entscheid erkennbar ist.

E. 4.3

Zusammenfassend erweist sich die Berufung als unbegründet bzw. nicht hinreichend begründet, weshalb sie abzuweisen ist, soweit darauf eingetreten werden kann. Zugleich ist der erstinstanzliche Entscheid vollumfänglich zu bestätigen.

E. 5

Lediglich der Vollständigkeit halber ist abschliessend noch auf die Eventualbegründung einzugehen, mit welcher die Vorinstanz ebenfalls zur Abweisung der Klage gelangte.

E. 5.1

Die diesbezüglichen Erwägungen des Einzelrichters lassen sich wie folgt zusammenfassen (act. 22 E. 3.3):

E. 5.1.1

Der Kläger fordere für seine Verwaltungsratsstätigkeit bei der E. _____ von einem Jahr und zwei Monaten eine Entschädigung von CHF 15'000.00 und führe aus, es sei anerkannt, dass grundsätzlich ein Anspruch auf Lohn und Verwaltungsrats honorar bestehe; auch Rechtsanwalt G. _____ werde als Verwaltungsrat der E. _____ (ohne formellen Beschluss und zusätzlich zu seinem Beraterhonorar) mit jährlich CHF 4'000.00 bis CHF 6'000.00 entschädigt.

E. 5.1.2

Der Arbeitgeber habe dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt sei (Art. 322 Abs. 1

Seite 16/19 OR). Beim einfachen Auftrag sei sodann eine Vergütung zu leisten, wenn sie verabredet oder üblich sei (Art. 394 Abs. 1 OR). Werde mit einem bereits amtierenden Verwaltungsrat zusätzlich ein Arbeitsvertrag ohne Lohnvereinbarung abgeschlossen, so habe dieser Verwaltungsrat Anspruch auf eine zusätzliche übliche Entlohnung entsprechend Art. 322 Abs. 1 OR. Werde dagegen ein Arbeitnehmer nachträglich noch in den Verwaltungsrat gewählt, ohne dass ihm eine zusätzliche Honorierung versprochen worden sei, so bestehe grundsätzlich kein Anspruch auf zusätzliche Entschädigung. Im Gegensatz zum Arbeitsvertrag könne beim Verwaltungsratsmandat nämlich ausdrücklich Unentgeltlichkeit festgelegt werden. Sei die Entschädigungsfrage jedoch lediglich vergessen worden, so habe auch der betroffene Arbeitnehmer-Verwaltungsrat Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für seine Bemühungen und die übernommene Verantwortung.

E. 5.1.3

Der Arbeitsvertrag mit der E. _____ habe als Entschädigung für den Kläger einen Fixlohn von brutto CHF 225'000.00 pro Jahr, einen Bonus sowie Aktienoptionen vorgesehen. Ein schriftlicher Vertrag, in dem die vom Kläger verlangte (zusätzliche) Vergütung geregelt worden sei, werde weder behauptet noch belegt. Dasselbe gelte für eine anderweitige – insbesondere mündliche oder konkludente – Einigung über eine bestimmte Vergütung. Weshalb sich das übliche Entgelt für die Verwaltungsratsstätigkeit bei der E. _____ auf CHF 15'000.00 habe belaufen sollen, werde vom Kläger sodann nicht ausgeführt. Er lege weder einen durchschnittlichen Branchenlohn für vergleichbare Tätigkeiten in der gleichen oder ähnlichen Region dar noch beschreibe er seine persönliche Situation (Ausbildung, Berufserfahrung etc.). Zwar könne der Auftragnehmer bezüglich Entschädigungshöhe auf Berufstarife Bezug nehmen. Die vom Kläger ins Recht gelegte Honorarübersicht der BDO Schweiz (act. 1/9) sei jedoch kein solcher Berufstarif, sondern eine Studie über Verwaltungsrats honorare, weshalb der Kläger auch hieraus nichts zu seinen Gunsten herzuleiten vermöge. Ausserdem fehlten Ausführungen zu den – zusätzlich zum Arbeitsvertrag mit der E. _____ – erbrachten Leistungen. Dies wäre insbesondere angesichts der Darstellung der Beklagten, wonach die Verwaltungsratsstätigkeit des Klägers mit der Geschäftsführung bei der E. _____ in einem direkten sachlichen Zusammenhang gestanden und beim Kläger zu keinen Zusatzleistungen geführt habe oder aber während der bezahlten Arbeitszeit bei der E. _____ habe erledigt werden können (act. 15 S. 9), erforderlich gewesen. Zudem setze der Kläger seine (behaupteten) Leistungen nicht in ein Verhältnis zu den von Rechtsanwalt G. _____ als Verwaltungsrat erbrachten Arbeiten und lege insbesondere nicht dar, weshalb sich die Entschädigung für seine gut einjährige Verwaltungsratsstätigkeit auf das ungefähr Dreifache des Entgelts von Rechtsanwalt G. _____ belaufen solle. Ein Herleiten des üblichen Entgelts gestützt auf Durchschnittslöhne (Lohnstudien etc.), Berufstarife oder das Honorar von Rechtsanwalt G. _____ sei folglich nicht möglich. Da der Kläger die Grundlagen für die Berechnung der von ihm geforderten Entschädigung nicht dargelegt habe, könne darüber auch kein Gutachten angeordnet werden. Der entsprechende Beweisanspruch des Klägers sei folglich abzuweisen. Der Kläger habe sich im Übrigen weder zu den von ihm selbst noch zu den von F. _____ erbrachten Leistungen geäußert. Der Lohn von F. _____ sei daher nicht relevant.

E. 5.1.4

Dem Kläger gelinge der Beweis der Höhe der von ihm geforderten Vergütung – sei dies gestützt auf Arbeitsrecht oder gestützt auf die Bestimmungen über den einfachen Auftrag – so- mit nicht. Die Klage wäre demnach selbst bei Vorliegen eines Vertragsverhältnisses abzuweisen, da der Kläger die Höhe der geforderten Vergütung nicht nachgewiesen habe.

Seite 17/19

E. 5.2

Der Kläger hält dem zusammengefasst entgegen, dass eine Person, die als Arbeitnehmer und Verwaltungsratsmitglied gleichzeitig in einem arbeitsrechtlichen und in einem organ- schaftlichen Verhältnis zur gleichen Gesellschaft stehe, grundsätzlich Anspruch auf Lohn für die Arbeitstätigkeit und Anspruch auf Honorar für die Verwaltungsratsstätigkeit habe. Das Ho- norar könne in Form einer Pauschale entrichtet werden, wobei bezüglich dessen Höhe auf die Erhebungen der BDO als Branchenverband verwiesen werden könne. Es sei deshalb falsch, wenn die Vorinstanz die Untersuchungen der BDO einfach ohne Grund verwerfe. Die Vorinstanz verkenne "diese Rechtsauffassung und die dazu ergangene Rechtsprechung" und verletze damit den Entschädigungsanspruch des Klägers unter dem Arbeits- bzw. Mandats- vertrag. Der Kläger habe auch die Höhe seines Lohnanspruchs durch das Editionsbegehren bezüglich der vergleichbaren Löhne von F._____ und G._____ bewiesen; er fordere nicht mehr als seine Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Ausserdem habe das Ge- richt die Arbeitsvergütung nach seinem Ermessen zu bestimmen, wenn der übliche Lohn nicht festzustellen sei. Die Vorinstanz habe diesen Rechtsgrundsatz verletzt, denn CHF 0.00 könne der Lohn nach richterlichem Ermessen nicht sein (act. 25 S. 6 f.).

E. 5.3

Auch diese Ausführungen überzeugen nicht. Zum einen kann wiederum auf die zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden, mit denen sich der Kläger nicht hinreichend auseinandersetzt und insbesondere nicht in nachvollziehbarer Weise aufzeigt, inwiefern der Einzelrichter das Recht unrichtig angewendet oder den Sachverhalt unrichtig festgestellt haben soll (vgl. vorne E. 2.1). Zum anderen können zwar die von der BDO Visura nach Bran- chen erstellten Studien über die durchschnittlichen Verwaltungsrats honorare Anhaltspunkte für die Bestimmung von Verwaltungsrats honoraren liefern. In einem Streitfall sind sie für sich allein aber nicht ausreichend. Zu berücksichtigen sind vielmehr verschiedenste Faktoren wie etwa Grösse und Finanzkraft der Gesellschaft, Erfahrung und Fachwissen des Verwaltungs- rats, seine Position innerhalb des Verwaltungsrats sowie das eingebrachte Beziehungsnetz, vor allem aber auch der Arbeitsaufwand und die Verantwortung. In einem Streitfall muss da- her die Höhe des Honoraranspruchs aufgrund der individuellen Verhältnisse ermittelt werden (vgl. Müller/Lipp/Plüss, a.a.O., Ziff. 2.145, 2.146 und 2.155 [Fn 217]). Dazu äussert sich der Kläger – wenn überhaupt – nur am Rand. Im Übrigen hat er zwar bereits im erstinstanzlichen Verfahren zu dieser Frage die Einholung eines Gutachtens beantragt. Im Berufungsverfahren hat er diesen Beweisantrag jedoch nicht erneuert und insbesondere auch nicht konkret dar- gelegt, zu welchem abweichenden Ergebnis die Abnahme der verweigerten Beweise geführt hätte (vgl. BGE 144 III 394 E. 4.2 m.w.H.). Zudem hat er weder im erst- noch im zweitin- stanzlichen Verfahren substantiiert behauptet, mit welchem (zusätzlichen) Arbeitsaufwand und welcher Verantwortung sein Mandat als Verwaltungsratspräsident der E._____ ver- bunden war (und diese Komponenten nicht

bereits mit dem von der E. _____ bezogenen Lohn vergütet wurden). Damit bestand und besteht für die Anordnung eines Gutachtens keine hinreichende Grundlage, zumal das Beweisverfahren nicht dazu dient, fehlende Behauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_595/2021 vom 5. Mai 2022 E. 7.3.2 und 5A_763/2018 vom 1. Juli 2019 E. 2.1.1.2, je m.w.H.). Daran ändern auch die gerichtliche Fragepflicht und der im vorliegenden Verfahren geltende Untersuchungsgrundsatz nichts (vgl. vorne E. 4.2.4.3). Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass weder Art. 322 Abs. 1 noch Art. 394 Abs. 3 OR die Festsetzung des Verwaltungsratshonorars in das (reine) Ermessen des Gerichts stellen (vgl. dazu Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 322 OR

Seite 18/19 N 6, und Oser/Weber, a.a.O., Art. 394 OR N 38 f.), weshalb kein Anlass besteht, die Anforderung an die Substanziierung herabzusetzen (vgl. BGE 140 III 409 E. 4.3.1).

E. 5.4

Mithin ist auch die Eventualbegründung der Vorinstanz nicht zu beanstanden. Insbesondere war das Kantonsgericht – entgegen der Auffassung des Klägers – nicht gehalten, bezüglich des geltend gemachten Verwaltungsratshonorars ein Gutachten anzuordnen oder das Honorar nach Ermessen festzusetzen. 6.1 Nach dem Gesagten unterliegt der Kläger im Berufungsverfahren vollumfänglich, weshalb er auch die Prozesskosten dieses Verfahrens zu tragen hat (Art. 106 Abs. 1 OR). Gerichtskosten sind indessen nicht zu erheben (vgl. vorne E. 1.4). Die Kostenlosigkeit betrifft jedoch ausschliesslich die Gerichtskosten, nicht aber die Parteientschädigung, die der obsiegenden Partei auf entsprechenden Antrag zuzusprechen ist (Rüegg/Rüegg, Basler Kommentar, 3. A. 2017, Art. 114 ZPO N 1 f.). 6.2 Für die Festsetzung der Parteientschädigung ist – wie schon im erstinstanzlichen Verfahren – von einem Streitwert von CHF 15'000.00 auszugehen. Bei diesem Streitwert beträgt das Grundhonorar der Rechtsanwälte CHF 3'150.00 (§ 3 Abs. 1 AnwT), wovon im vorliegenden Berufungsverfahren zwei Drittel (= CHF 2'100.00) zu berechnen sind (vgl. § 8 Abs. 1 AnwT). Unter Hinzurechnung einer Auslagenpauschale von 3 % (= CHF 63.00; § 25 Abs. 1 AnwT) resultiert somit eine Parteientschädigung von gerundet CHF 2'165.00. Da die Beklagte ihren Sitz im Ausland hat, fällt keine Mehrwertsteuer an (Art. 8 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 2 lit. a MWSTG).

E. 7

Gegen das vorliegende Urteil, welches eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von CHF 15'000.00 betrifft, ist die Beschwerde in Zivilsachen nach den Art. 72 ff. des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) zulässig (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG; vgl. Hänni/Meyer, Basler Kommentar, 3. A. 2018, Art. 74 BGG N 11 und 13; s. dazu auch vorne E. 1.4).

Seite 19/19 Urteilsspruch

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.