

# ZG\_OBERGERICHT Z1 2024 17 vom 27. August 2025

ZG Obergericht, 2025-08-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_obergericht\\_Z1\\_2024\\_17](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_obergericht_Z1_2024_17)

FR: ZG\_OBERGERICHT Z1 2024 17 du 27 août 2025

IT: ZG\_OBERGERICHT Z1 2024 17 del 27 agosto 2025

## Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Arbeitsvertrag (ohne Gleichstellungsgesetz)

## Erwägungen

### E. 1

Im vorliegenden Verfahren verlangt der Kläger mit seinem Hauptbegehren von beiden Beklag- ten Schadenersatz für die ihm von der Beklagten 2 nicht gewährte Ausübung der Optionsrech- te, eventualiter die Auslieferung von 12'000 Aktien der Beklagten 2. Da die mit der Teilklage geltend gemachte Forderung (CHF 25'760.50) weniger als CHF 30'000.00 beträgt, gelten das vereinfachte Verfahren (Art. 243 ff. ZPO) und der eingeschränkte Untersuchungsgrundsatz (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 i.V.m. Art. 55 Abs. 2 ZPO). Die Beklagten bestreiten nach wie vor die Zuständigkeit des Kantonsgerichts Zug und die Erfüllung weiterer Prozessvoraussetzungen sowie die Passivlegitimation der Beklagten 1.

### E. 2

In prozessualer Hinsicht ist vorab 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).

##### E. 2.1.1

Obwohl dies aus dem Wortlaut von Art. 311 Abs. 1 ZPO nicht explizit hervorgeht, muss die Berufung (als Rechtsmittel) auch Rechtsmittelanträge enthalten. Aus der Rechtsmittelschrift muss sich ergeben, dass und weshalb der Rechtsuchende einen Entscheid anfecht und in- wieweit dieser geändert oder aufgehoben werden soll. Mit Blick auf die reformatorische Natur der Berufung (Art. 318 Abs. 1 lit. b ZPO) hat der Berufungskläger daher grundsätzlich einen Antrag in der Sache zu stellen. Sein Rechtsbegehren muss so bestimmt sein, dass es im Fall der Gutheissung unverändert zum Urteil erhoben werden kann. Allerdings ist auch in diesem Zusammenhang das aus Art. 29 Abs. 1 BV abgeleitete Verbot des überspitzten Formalismus zu beachten. Daraus folgt, dass auf eine Berufung mit formell mangelhaften Rechtsmittelbe- gehren ausnahmsweise einzutreten ist, wenn sich aus der Begründung – allenfalls in Verbin- dung mit dem angefochtenen Entscheid – ergibt, was der Berufungskläger in der Sache ver- langt. Wie alle Prozesshandlungen sind auch Rechtsbegehren nach Treu und Glauben aus- zulegen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A\_342/2022 vom 26. Oktober 2022 E. 2.1.1 und

##### E. 2.1.2

Das Berufungsverfahren ist als eigenständiges Verfahren ausgestaltet. Es dient nicht der Ver- vollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen. Ent- sprechend ist die Berufung nach Art. 311 Abs. 1 ZPO begründet einzureichen. Dabei muss der Berufungskläger 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 nach- zukommen, genügt es nicht, wenn der Berufungskläger lediglich auf seine Vorbringen vor erster Instanz verweist, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshandlungen zufriedengibt oder

Seite 7/19 den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Vielmehr muss er im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnen, die er beanstandet, sich mit ihnen argumenta- tiv auseinandersetzen und die Aktenstücke nennen, auf denen seine Kritik beruht. Die Be- gründung muss hinreichend explizit sein, sodass sie vom Berufungsgericht einfach nachvoll- zogen werden kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_255/2021 vom 22. März 2022 E. 3.1.6; BGE 142 III 413 E. 2.2.2 und 138 III 374 E. 4.3.1 [= Pra 2013 Nr. 4]). Dies gilt auch, wenn der eingeschränkte Untersuchungsgrundsatz anwendbar ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_390/2023 vom 22. November 2023 E. 7; 5A\_598/2019 vom 23. Dezember 2019 E. 3.1). Die Begründung ist eine gesetzliche, von Amtes wegen zu prüfende Zulässigkeitsvorausset- zung für die Berufung. Lässt die Berufung insgesamt oder hinsichtlich eines bestimmten Streit- punkts eine (hinreichende) Begründung vermissen, so tritt das Berufungsgericht darauf nicht ein. Die gerichtliche Fragepflicht nach Art. 56 ZPO entbindet nicht von einer gehörigen Begrün- dung der Rechtsmitteleingabe. Ebenso wenig besteht eine Pflicht des Berufungsgerichts, die Berufung zur Verbesserung zurückzuweisen. Dabei handelt es sich nicht um einen verbesser- lichen Mangel im Sinne von Art. 132 Abs. 1 ZPO (vgl. Urteile des Bundesgerichts 5A\_452/2022 vom 11. April 2023 E. 4.2.1 und 5A\_342/2020 vom 4. März 2021 E. 3.3, je m.w.H.). Ob die Berufung in sämtlichen Punkten hinreichend begründet wurde, wird nachfolgend im Einzelnen zu prüfen sein (vgl. hinten E. 3.3.5.2, 3.4, 4.2 und 4.2.4).

### **E. 2.1.3**

m.w.H.; 4A\_248/2024 vom 4. März 2025 E. 4.1.2, zur Publikation vorgesehen). Das Rechtsmittelbegehren des Klägers könnte im Fall der Gutheissung der Berufung zwar nicht unverändert zum Urteil erhoben werden. Unter Berücksichtigung der Begründung wird jedoch hinreichend klar, was der Kläger verlangt: Er will, dass auf die Klage bezüglich der Beklagten 2 eingetreten und die Passivlegitimation der Beklagten 1 bejaht wird. Entgegen der Auffassung der Beklagten (act. 52 Rz 9-19) lässt sich somit ein Nichteintreten wegen des formell mangelhaften Rechtsmittelbegehrens nicht rechtfertigen.

### **E. 2.2**

Das Berufungsgericht verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache und kann das erstinstanzliche Urteil sowohl auf rechtliche wie tatsächliche Mängel hin über- prüfen (vgl. Art. 310 ZPO). Das bedeutet aber nicht, dass das Berufungsgericht gehalten ist, von sich aus alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Es hat sich – abgesehen von offen- sichtlichen 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\_194/2024 vom 11. Oktober 2024 E. 4.2.2.2 m.w.H.).

### **E. 2.3**

Der Prozess muss grundsätzlich vollständig vor der ersten Instanz geführt werden. Folglich müssen Tatsachen bereits in den erstinstanzlichen Schriftsätzen hinreichend detailliert behauptet und dargelegt werden, um den Rahmen des Verfahrens abzustecken, eine gewisse Transparenz zu gewährleisten und insbesondere eine wirksame Anfechtung durch die Gegenpartei zu ermöglichen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_112/2023 vom 10. Juli 2023 E. 4.4.2). Entsprechend werden im Berufungsverfahren neue Tatsachen und Beweismittel gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Diese Regelung gilt auch im Bereich des eingeschränkten Untersuchungsgrundsatzes (vgl. BGE 144 III 349 E. 4.2.1 [= Pra 2019 Nr. 88]; 142 III 413 E. 2.2.2; Urteil des Bundesgerichts 5A\_920/2020 vom 15. Oktober 2021 E. 7.1.1). Sodann gilt sie ebenso für erstmals im Berufungsverfahren vorgetragene Tatsachen, die für das Vorhandensein einer erstinstanzlich verneinten Prozessvoraussetzung sprechen (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A\_136/2022 vom 3. August 2022 E. 4.1 und 4A\_229/2017 vom 7. Dezember 2017 E. 3.4.3, je m.w.H.).

Seite 8/19

### **E. 3**

In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob die Gerichte des Kantons Zug international und örtlich zur Beurteilung der vorliegenden Streitigkeit zuständig sind.

#### **E. 3.1**

Die Vorinstanz gelangte diesbezüglich zu folgenden Schlüssen (act. 48 E. 2):

##### **E. 3.1.1**

Im internationalen Verhältnis werde die Zuständigkeit der schweizerischen Gerichte durch das Bundesgesetz über das internationale Privatrecht (IPRG) geregelt, wobei völkerrechtliche Verträge – namentlich das Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (Lugano-Übereinkommen; LugÜ) – vorbehalten seien (Art. 1 Abs. 2 IPRG). Vorliegend handle es sich um einen internationalen Sachverhalt im Sinne von Art. 1 Abs. 1 IPRG: Während der Kläger seinen Wohnsitz in I. \_\_\_\_\_ ZH und die Beklagte 1 ihren Sitz in G. \_\_\_\_\_ ZG habe, habe die Beklagte 2 ihren Sitz in H. \_\_\_\_\_, Kanada. Kanada sei nicht Vertragspartei des LugÜ. Da die Beklagte 2 weder ihren Sitz noch eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung [im Sinne von Art. 18 Ziff. 2 LugÜ] in einem Vertragsstaat des LugÜ habe, ergebe sich aus dem LugÜ keine internationale Zuständigkeit des Kantonsgerichts Zug. Die internationale Zuständigkeit bestimme sich mithin nach dem IPRG.

##### **E. 3.1.2**

Gemäss Art. 115 IPRG seien für Klagen aus Arbeitsvertrag die schweizerischen Gerichte am Wohnsitz des Beklagten oder an dem Ort zuständig, wo der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichte (Abs. 1); für Klagen des Arbeitnehmers seien überdies die schweizerischen Gerichte an seinem Wohnsitz oder an seinem gewöhnlichen Aufenthalt

zuständig (Abs. 2). Dabei handle es sich – anders als bei der Regelung gemäss Art. 34 ZPO für rein inländische Sachverhalte – nicht um zwingende Gerichtsstände. Vielmehr sei der Abschluss einer Gerichtsstandsvereinbarung im internationalen Arbeitsrecht für einen bestehenden oder zukünftigen Rechtsstreit zulässig. Gehe aus der Vereinbarung nichts anderes hervor, sei das vereinbarte Gericht gemäss Art. 5 IPRG ausschliesslich zuständig (Abs. 1); hingegen sei die Gerichtsstandsvereinbarung unwirksam, wenn einer Partei ein Gerichtsstand des schweizerischen Rechts missbräuchlich entzogen werde (Abs. 2). Der gewöhnliche Gerichtsstand für Vertragsstreitigkeiten liege ebenfalls am (Wohn-)Sitz der beklagten Partei (Art. 112 Abs. 1 IPRG). Auch dieser Gerichtsstand sei nicht zwingend [und könne durch eine Gerichtsstandsvereinbarung verdrängt werden].

### **E. 3.1.3**

Der Kläger bestreite (zu Recht) nicht, dass die Gerichtsstandsvereinbarung im "Option Agreement" formell gültig zustande gekommen sei. Er mache auch nicht geltend, dass sich die Beklagte 2 in missbräuchlicher Weise darauf berufe. Folglich müsse sich der Kläger diese Gerichtsstandsklausel [mit den vereinbarten Gerichten der "Province of British Columbia" in Kanada] von der Beklagten 2 entgegenhalten lassen, soweit sich seine Forderungen auf das "Option Agreement" stützten bzw. mit diesem in Zusammenhang stünden. Zwar führe der Kläger aus, er mache nicht allein Ansprüche aus dem "Option Agreement", sondern "aus seinem Arbeitsverhältnis insgesamt" geltend; ein separates Arbeits- oder anderweitiges Vertragsverhältnis mit der Beklagten 2 habe er jedoch nicht (substanziert) behauptet. In Bezug auf das Verwaltungsratsmandat des Klägers bei der Beklagten 1 habe das Obergericht des Kantons Zug im Übrigen rechtskräftig festgehalten, dass diesem kein Arbeitsverhältnis (und auch kein Auftragsverhältnis) mit der Beklagten 2 zugrunde gelegen habe (Urteil Z1 2022 2 vom 9. Oktober 2023 E. 4.2.4.1). Allfällige Ansprüche aus Vertrag oder Vertragshaftung gegenüber der Beklagten 2 könnten sich folglich nur auf das "Option Agreement" beziehen.

Seite 9/19 Andere Ansprüche mache der Kläger gegenüber der Beklagten 2 nicht geltend. Bei dieser Rechtslage sei es – bezogen auf die Beklagte 2 – somit nicht massgebend, ob der vom Kläger geltend gemachte Anspruch als arbeitsrechtlich zu qualifizieren sei oder nicht. Folglich seien die Zuger Gerichte für die Beurteilung der gegenüber der Beklagten 2 geltend gemachten Ansprüche wegen der gültigen Gerichtsstandsvereinbarung international bzw. örtlich nicht zuständig.

### **E. 3.1.4**

Demgegenüber sei die Beklagte 1 nicht Partei des "Option Agreement" gewesen, weshalb die Gerichtsstandsklausel [gemäss Ziff. 8.3 des "Stock Option Plan"] für sie nicht gelte. Somit seien die Zuger Gerichte gestützt auf den unstrittigen Arbeitsort des Klägers in G.\_\_\_\_\_ ZG international und örtlich zuständig, soweit der Kläger Ansprüche aus dem früheren Arbeitsverhältnis (vgl. Art. 115 Abs. 1 IPRG) oder aus einem anderen Rechtsverhältnis (vgl. etwa Art. 112 und Art. 129 IPRG) gegen die Beklagte 1 geltend mache.

### **E. 3.2**

In der Berufung bringt der Kläger demgegenüber vor, auf die gegen die Beklagte 2 erhobene Klage sei einzutreten. Er mache Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis geltend, weshalb die Gerichte des Kantons Zug gemäss Art. 34 ZPO zuständig seien. Im Weiteren stütze er sich für die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts auch auf Art. 18 Ziff. 2 LugÜ,

zumal die Beklagte 2 in der Schweiz eine Niederlassung "in Form der Beklagten 1" habe. Der Bezug der eingeklagten Forderung zum Arbeitsverhältnis sei sodann völlig klar. Der Kläger sei "im Konzernverhältnis der Beklagten 2" Arbeitnehmer der Beklagten 1 gewesen; aus diesem Arbeitsverhältnis (und aus keinem anderen Grund) habe ihm die Beklagte 2 Optionen auf ihre Aktien gewährt. Seine Ansprüche erhebe er als Konzernmitarbeiter und stütze sich dabei auf den Arbeitsvertrag mit der Beklagten 1 sowie auf das "Option Agreement" mit der Beklagten 2. Der Kläger sei ausserdem "Officer" der Beklagten 2 gewesen. Wenn diese zulasse, dass ihre 100%ige Tochtergesellschaft [d.h. die Beklagte 1] ihm Optionen im Arbeitsvertrag zuteile, dann hafte sie für die mit ihrem Einverständnis gewährten Optionen (act. 50 Ziff. II.1.a, b, d und e). Die von der Vorinstanz [im Zusammenhang mit der Passivlegitimation der Beklagten 1] gezogenen Schlussfolgerungen, wonach die Optionen nicht Lohnbestandteil und nicht Teil des arbeitsvertraglichen Synallagmas, sondern eher eine Investitionsmöglichkeit des Klägers bzw. Gegenstand einer eigenständigen Vereinbarung mit der Beklagten 2 gewesen seien, träfen nicht zu (act. 50 Ziff. II.1.c).

### **E. 3.3**

Dem kann nicht gefolgt werden. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte, richtet sich die Zuständigkeit der Gerichte des Kantons Zug in internationalen Verhältnissen nach dem IPRG, wobei völkerrechtliche Verträge, namentlich das LugÜ, vorbehalten sind (vgl. vorne E. 3.1.1). Der nur für rein inländische Sachverhalte massgebende Art. 34 ZPO ist im vorliegenden Fall somit nicht anwendbar. Näher zu prüfen ist hingegen die vom Kläger gestützte auf Art. 18 Ziff. 2 LugÜ behauptete Zuständigkeit.

#### **E. 3.3.1**

Kanada ist nicht Vertragspartei des LugÜ, was jedoch die Anwendbarkeit des LugÜ nicht ausschliesst. Die Anwendung von Art. 2 LugÜ (Gerichtsstand am Wohnsitz des Beklagten) setzt lediglich den Wohnsitz des Beklagten in einem Vertragsstaat sowie ein weiteres internationales Element voraus (BGE 135 III 185 E. 3.1-3.3). Bilden ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens, so bestimmt sich gemäss Art. 18 Ziff. 1 LugÜ die Zuständigkeit unbeschadet des Art. 4 und des Art. 5 Ziff. 5 LugÜ nach diesem Abschnitt (d.h. nach Art. 18-21 LugÜ). Hat der Arbeitgeber,

Seite 10/19 mit dem der Arbeitnehmer einen individuellen Arbeitsvertrag geschlossen hat, im Hoheitsgebiet eines durch dieses Übereinkommen gebundenen Staates keinen Wohnsitz, besitzt er aber in einem der durch dieses Übereinkommen gebundenen Staaten eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung, so wird er für Streitigkeiten aus deren Betrieb gemäss Art. 18 Ziff. 2 LugÜ so behandelt, wie wenn er seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet dieses Staates hätte. Während der in Art. 18 Ziff. 1 LugÜ vorbehaltene Niederlassungsgerichtsstand voraussetzt, dass der Niederlassungsinhaber einen Sitz oder Wohnsitz in einem anderen Vertragsstaat hat (Art. 5 Ziff. 5 LugÜ), bezieht sich Art. 18 Ziff. 2 LugÜ auf die sich in einem der Vertragsstaaten befindlichen Niederlassungen, deren Inhaber in einem Drittstaat ansässig ist. Art. 18 Ziff. 2 LugÜ bewirkt mithin eine Ausdehnung des räumlichen Anwendungsbereichs des Abkommens, da der Wohnsitz eines in einem Drittstaat ansässigen Arbeitgebers in einem Vertragsstaat fingiert wird und der Arbeitgeber somit am Sitz seiner Zweigniederlassung, Agentur oder sonstigen Niederlassung verklagt werden kann (vgl. Art. 19 Ziff. 1 und Art. 60 Ziff. 1

LugÜ; Müller/Angstmann, in: Dasser/Oberhammer [Hrsg.], Lugano-Übereinkommen, 3. A. 2021, Art. 18 LugÜ N 13).

#### **E. 3.3.1.1**

Damit der Wohnsitz eines in einem Drittstaat ansässigen Arbeitgebers in einem Vertragsstaat fingiert wird, muss – wie der Wortlaut von Art. 18 Ziff. 2 LugÜ besagt – der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen individuellen Arbeitsvertrag geschlossen haben. Im Zusammenhang mit dem vertragsautonom auszulegenden "individuellen Arbeitsvertrag" gemäss Art. 18 Ziff. 1 und 2 LugÜ ist Arbeitgeber, wem die Arbeitsleistung normativ-rechtlich zusteht, und nicht, wem sie faktisch erbracht wird. Namentlich bei komplexen Arbeitsverhältnissen (bzw. Rechtsverhältnissen) innerhalb eines Konzerns können im Aussenverhältnis mehrere Arbeitsverhältnisse zu je verschiedenen einzelnen Arbeitgebern nebeneinander bestehen. Für diese sind die Art. 18-21 LugÜ jeweils getrennt zu prüfen. Das Bestehen nichtarbeitsvertraglicher Beziehungen mit einer Gesellschaft der Gruppe hat keinerlei Einfluss auf die separat zu erfolgende Qualifikation der vertraglichen Beziehungen mit einer anderen Gesellschaft der Gruppe. "Ansprüche aus" (einem individuellen Arbeitsvertrag) erweitern den Anwendungsbereich in personeller Hinsicht nicht über das Basiskriterium "individueller Arbeitsvertrag" hinaus. "Innenausgleich" und "Ausgleich zwischen den Arbeitgebern" sind jedenfalls keine "Arbeits-sachen" und fallen nicht unter Art. 18-21 LugÜ. Auch ein Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers allein vermag weder einen Vertrag zu ersetzen noch zur Anwendung der Art. 18-21 LugÜ zu führen (vgl. Mankowski, in: Rauscher [Hrsg.], Europäisches Zivilprozess- und Kollisionsrecht EuZPR/EuIPR, Band I, 5. A. 2021, Art. 20 Brüssel Ia-VO N 25, 38 und 40 m.w.H.).

#### **E. 3.3.1.2**

Ansprüche auf Optionseinräumung ("Stock Options") bzw. auf Ausgabe von Mitarbeiteraktien (d.h. Ansprüche aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen) sind nur dann als arbeitsvertraglich zu qualifizieren, wenn sie sich gegen den eigentlichen Arbeitgeber richten. Wenn sie sich dem- gegenüber aus einer mit einer Drittperson (z.B. der Konzernmutter) geschlossenen besonderen Abrede ergeben, sind sie als normalvertraglich zu qualifizieren, womit die Art. 18-21 LugÜ nicht anwendbar sind. Ein Konzernzusammenhang allein macht die Drittperson nicht zu einer zusätzlichen Arbeitgeberin. Auch eine akzessorische Anknüpfung führt nicht zu einer Änderung in der Qualifikation. Das Rechtsverhältnis, das sich anlehnt, nimmt nicht die Rechtsnatur des Rechtsverhältnisses an, an das es sich anlehnt. Die Anlehnung an einen Arbeitsvertrag allein macht die daneben bestehende Abrede noch nicht selber zum Arbeitsvertrag. Die Abrede bezieht die gewährende Muttergesellschaft nicht in das Arbeitsverhältnis ein (vgl. Mankowski, a.a.O., Art. 20 Brüssel Ia-VO N 49-51 m.w.H.; Müller/Angstmann, a.a.O., Art. 18 LugÜ N 47; Acocella,

Seite 11/19 in: Schnyder/Sogo [Hrsg.], Lugano-Übereinkommen zum internationalen Zivilverfahrensrecht, 2. A. 2023, Art. 18 LugÜ N 9a; Stojiljković, Basler Kommentar, 3. A. 2024, Art. 18 LugÜ N 29 m.w.H.).

#### **E. 3.3.2**

Die Anwendung der Theorie der doppelrelevanten Tatsachen ist im LugÜ nicht geregelt, sondern ergibt sich aus dem Recht am Ort des angerufenen Gerichts (vgl. BGE 141 III 294 E. 5.2 a.E. [= Pra 2017 Nr. 5]). Als doppelrelevant gelten Tatsachen, von denen sowohl die Zulässigkeit einer Klage als auch ihre materielle Begründetheit abhängt. Sie werden –

soweit der klägerische Tatsachenvortrag nicht auf Anhieb fadenscheinig oder inkohärent erscheint – für die Beurteilung der Zulässigkeit der Klage als wahr unterstellt und erst bei der materiellen Prüfung des eingeklagten Anspruchs untersucht. Das Gericht muss im Eintretensstadium nur prüfen, ob die Behauptungen des Klägers schlüssig sind und demnach in rechtlicher Hinsicht den Schluss auf den von diesem angerufenen Gerichtsstand zulassen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_444/2024 vom 25. Oktober 2024 E. 3.1.2; BGE 147 III 159 E. 2.1.2 und 2.2 [= Pra 2021 Nr. 111]). Das Vorliegen eines Arbeitsvertrags stellt eine solche doppelrelevante Tatsache dar (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_434/2023 vom 5. September 2024 E. 5.2.2). Einfachrelevant sind Tatsachen, wenn sie lediglich im Hinblick auf die Zuständigkeit massgebend sind. Solche Tatsachen sind im Stadium der Zuständigkeitsprüfung von der klagenden Partei zu beweisen, wenn die beklagte Partei unter Bestreitung der Behauptungen des Klägers die Unzuständigkeitseinrede erhebt (vgl. BGE 147 III 159 E. 2.1.1 [= Pra 2021 Nr. 111]; BGE 141 III 294 E. 5.1 [= Pra 2017 Nr. 5]). Einfachrelevant sind insbesondere die örtlichen Faktoren, wie z.B. der Wohnsitz oder Sitz des Beklagten und der Ort der gewöhnlichen Arbeitsverrichtung (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_444/2024 vom 25. Oktober 2024 E. 3.3.3; BGE 137 III 32 E. 2.3; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, 7. A. 2020, Einl. vor Art. 319 ff. OR N 40). Demnach muss über das Bestehen einer Zweigniederlassung, Agentur oder sonstigen Niederlassung im Sinne von Art. 18 Ziff. 2 LugÜ bereits im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung entschieden werden. Dasselbe gilt für die Gültigkeit einer Gerichtsstandsvereinbarung (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_368/2016 vom 5. September 2016 E. 2.2).

### **E. 3.3.3**

Nach dem Gesagten hätte die Vorinstanz bei der Frage, ob auf die Klage einzutreten ist, das Vorliegen eines Arbeitsvertrags dann als wahr unterstellen müssen, wenn der klägerische Tatsachenvortrag nicht auf Anhieb fadenscheinig oder inkohärent erscheint und nicht durch die Klageantwort sowie die von der Gegenseite produzierten Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt werden kann (vgl. BGE 137 III 32 E. 2.3; s. auch BGE 147 III 159 E. 2.2 [= Pra 2021 Nr. 111]). Dazu machte die Vorinstanz keine Ausführungen. Sie stellte implizit auf den vom Kläger vorgetragene Sachverhalt ab und liess offen, ob der vom Kläger geltend gemachte Anspruch als arbeitsrechtlich zu qualifizieren ist oder nicht (act. 48 E. 2.5 a.A.). Auf die Frage, ob die Behauptungen des Klägers schlüssig sind, d.h. ob gestützt auf diese Behauptungen in rechtlicher Hinsicht ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht (vgl. BGE 147 III 159 E. 2.1.2 [= Pra 2021 Nr. 111], 137 III 32 E. 2.2; Urteil des Bundesgerichts 4A\_31/2011 vom 11. März 2011 E. 2; Portmann/Rudolph, a.a.O., N 40), ging die Vorinstanz nicht ein. Ein solches Vorgehen ist indessen zulässig, wenn auf die Klage auch bei einem (unterstellten) Arbeitsvertrag gestützt auf einen anderen Grund nicht einzutreten ist. Einen solchen Grund erblickte die Vorinstanz darin, dass die Beklagte 2 weder ihren Sitz (Art. 2 Ziff. 1 LugÜ) noch eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung in einem Vertragsstaat des LugÜ habe (Art. 18 Ziff. 2 LugÜ) und sich damit die internationale Zuständigkeit nicht aus dem

Seite 12/19 LugÜ ergebe. Das demnach anwendbare IPRG lasse auch für eine zukünftige arbeitsrechtliche Streitigkeit die Vereinbarung eines Gerichtsstands zu, soweit einer Partei ein Gerichtsstand des schweizerischen Rechts nicht missbräuchlich entzogen werde (Art. 115 i.V.m. Art. 5 IPRG). Vorliegend sei die gültige Gerichtsstandsvereinbarung [zugunsten der Gerichte der "Province of British Columbia" in Kanada] zu beachten, weshalb die

Gerichte des Kantons Zug zur Beurteilung der Streitigkeit zwischen dem Kläger und der Beklagten 2 nicht zuständig seien (act. 48 E. 2.4 f.). Diese Auffassung ist dann nicht zu beanstanden, wenn die von der Vorinstanz genannten Voraussetzungen erfüllt sind und die Beklagte 2 im Kanton Zug weder eine Zweigniederlassung noch eine Agentur oder sonstige Niederlassung im Sinne von Art. 18 Ziff. 2 LugÜ besitzt. Ob dies vorliegend der Fall ist, scheint zwar nicht ohne Weiteres klar (vgl. hierzu Urteile des Handelsgerichts Zürich HG200081 vom 24. November 2022 E. 1.1.1.5.4 und HG170257 vom 6. Dezember 2019 E. 5.5.1, je m.w.H.; Stojiljković, a.a.O., Art. 18 LugÜ N 50 und 52 f. m.w.H.; Hofmann/Kunz, Basler Kommentar, 3. A. 2024, Art. 5 LugÜ N 724 f., 728 und 740 f. m.w.H.), muss aus den nachfolgend dargelegten Gründen jedoch nicht näher geprüft werden.

#### **E. 3.3.4**

Dass es sich bei der Beklagten 1 im Sinne von Art. 18 Ziff. 2 LugÜ um eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung der Beklagten 2 handle, hat der Kläger im vorinstanzlichen Verfahren nicht behauptet. Nachdem er dies in der Berufung erstmals vorträgt, kann er damit nicht mehr gehört werden, zumal er keine Gründe nennt, die ihn daran gehindert haben sollen, entsprechende Tatsachen schon vor erster Instanz (rechtzeitig) vorzubringen (vgl. vorne E. 2.3).

#### **E. 3.3.5**

Im Übrigen wäre dem Kläger selbst dann nicht geholfen, wenn er entsprechende Behauptungen im vorinstanzlichen Verfahren aufgestellt hätte und diese den Schluss auf eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung nahegelegt hätten. Damit ein Wohnsitz der Beklagten 2 gestützt auf eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung im Sinne von Art. 18 Ziff. 2 LugÜ in der Schweiz fingiert werden könnte, müsste der Kläger mit der Beklagten 2 nämlich einen individuellen Arbeitsvertrag geschlossen haben (vgl. vorne E. 3.3.1.1).

#### **E. 3.3.5.1**

Hinsichtlich des Rechtsverhältnisses zur Beklagten 2 behauptete der Kläger in seinem Tatsachenvortrag lediglich, es habe sich um ein "Konzernarbeitsverhältnis" gehandelt (act. 1 Ziff. II.1.h), ohne diese schlichte Feststellung mit weiteren Ausführungen bzw. Tatsachenbehauptungen zu untermauern. Vielmehr unterschied er danach zwischen dem mit der Beklagten 1 abgeschlossenen Arbeitsvertrag und dem mit der Beklagten 2 vereinbarten Optionsvertrag (act. 1 Ziff. II.2.2.a und II.2.2.b). Im Weiteren führte er in der Replik aus, die Beklagte 2 habe im Rahmen des Konzernverhältnisses einen Teil des Gehalts des [bei der Beklagten 1 angestellten] Klägers "zu regeln und zu übernehmen" gehabt [d.h. die "Incentive Stock Options"]. Im "Stock Option Plan" seien die Mitarbeitenden der Tochtergesellschaften der Beklagten 2 als zu Optionen berechnete Personen bezeichnet worden, womit ein "völlig klarer Bezug und Konnex" zum arbeitsrechtlichen Verhältnis [des Klägers mit der Beklagten 1] geschaffen worden sei. Die Optionen seien ohne ein arbeitsrechtliches Verhältnis [des Klägers zur Beklagten 1] gar nicht denkbar. Die Beklagte 2 habe denn auch immer erklärt, die von der Beklagten 1 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses habe zum Verfall der

Seite 13/19 Optionen geführt, was ebenfalls dafür spreche, dass es sich dabei eben um einen Teil des Gehalts bzw. um "arbeitsrechtliches Einkommen" gehandelt habe. Selbst wenn die Optionen nicht Lohnbestandteil gewesen wären, wären sie dennoch Bestandteil des

Arbeitsvertrags gewesen, bestehe doch ein "direkter Konnex" zwischen dem Arbeitsverhältnis des Klägers [mit der Beklagten 1] und den [von der Beklagten 2 gewährten] Optionen als arbeitsrechtlicher "Incentive" (act. 21 Ziff. III.7).

### **E. 3.3.5.2**

Mit diesen Ausführungen hat der Kläger – wie die Beklagten mehrfach zu Recht vorgebracht haben (act. 19 Rz 15; act. 25 Rz 23; act. 42 S. 4; act. 52 Rz 42, 49 und 77) – nicht behauptet, dass zwischen ihm und der Beklagten 2 ein Arbeitsvertrag zustande gekommen sei. Dies hielt denn auch die Vorinstanz zutreffend fest (vgl. vorne E. 3.1.3; act. 48 E. 2.5), was der Kläger nicht anfecht, weshalb darauf nicht weiter einzugehen ist (vgl. vorne E. 2.1.2). Mangels entsprechender Behauptungen ist ein Arbeitsvertrag bei der Prüfung der Zuständigkeit somit auch nicht als wahr zu unterstellen. Vielmehr will der Kläger einen Anspruch aus Arbeitsrecht beurteilt haben und beruft sich dabei auf den weit zu verstehenden Begriff der "arbeitsrechtlichen Klagen" gemäss Art. 34 Abs. 1 ZPO (act. 21 Rz III.4 und 7; vgl. hierzu Kaiser Job, Basler Kommentar, 4. A. 2024, Art. 34 ZPO N 4 mit Verweis auf das Urteil des Bundesgerichts 4A\_580/2013 vom 26. Juni 2014 E. 4.3). Damit verkennt der Kläger erneut, dass der nur für rein inländische Sachverhalte massgebende Art. 34 ZPO vorliegend nicht anwendbar ist (vgl. vorne E. 3.3). Gemäss der Praxis zu Art. 18 Ziff. 1 LugÜ sind die vorliegend geltend gemachten Ansprüche aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen – wie erwähnt – nur dann arbeitsvertraglicher Natur, wenn sie sich gegen die Arbeitgeberin des Klägers richten (vgl. vorne E. 3.3.1.2), was sich insofern mit dem für die Zuständigkeit erforderlichen Arbeitsvertrag deckt (vgl. vorne E. 3.3.1.1). Die Beklagte 2 ist – mangels entsprechender Unterstellung eines Arbeitsvertrags im Eintrentensstadium (vgl. vorne E. 3.3.2) – eben gerade nicht als Arbeitgeberin des Klägers zu betrachten, was letztlich auch der Kläger mit der von ihm vorgenommenen Unterscheidung zwischen "arbeitsrechtlicher" (hinsichtlich der Beklagten 2) und "arbeitsvertragsrechtlicher" Streitigkeit (hinsichtlich der Beklagten 1) zu anerkennen scheint (act. 60 Rz 10; vgl. auch act. 55 Rz II.5 und II.7; act. 60 Rz 7 und 13; s. im Übrigen act. 25 Rz 56; act. 45 Rz 17; Urteil des Kantonsgerichts Zug EV 2021 19 vom 13. Dezember 2021 E. 3.2; Urteil des Obergerichts Zug Z1 2022 2 vom 9. Oktober 2023 E. 4.2.4.1 a.E.). Daran vermögen auch die Ausführungen des Klägers zu den von der Vorinstanz (im Zusammenhang mit der Passivlegitimation der Beklagten 1) gezogenen Schlüssen, wonach die Optionen nicht Lohnbestandteil und nicht Teil des arbeitsvertraglichen Synallagmas, sondern eher eine Investitionsmöglichkeit des Klägers bzw. Gegenstand einer eigenständigen Vereinbarung mit der Beklagten 2 gewesen seien, nichts zu ändern (vgl. vorne E. 3.2 a.E.). Ebenso unverständlich bleibt, was der Kläger mit der erstmals in der Berufung vorgebrachten Behauptung, er sei "Officer" der Beklagten 2 gewesen, meint und was er daraus zu seinen Gunsten abzuleiten versucht. Diese Behauptung ist – gleich wie die in der Berufungsreplik einreichte Beilage ("Consent to act as an officer" vom 1. September 2018; act. 55/1) – unbeachtlich, nachdem der Kläger nicht aufgezeigt hat, weshalb es ihm bei zutmubarer Sorgfalt nicht möglich gewesen sein soll, die entsprechende Behauptung und Beilage schon im erstinstanzlichen Verfahren einzubringen (vgl. vorne E. 2.3). Selbst wenn sie im Übrigen zu beachten wären, würden sie zu keinem anderen Ergebnis führen (vgl. die Erwägungen im Urteil des Kantonsgerichts Zug EV 2021 19 vom 13. Dezember 2021 E. 2-3.2 bzw. im Urteil des Obergerichts Zug Z1 2022 2 vom 9. Oktober 2023 E. 3.3).

### **E. 3.3.5.3**

Nach dem Gesagten kann mangels eines behaupteten Arbeitsvertrags zwischen dem Kläger und der Beklagten 2 und infolge fehlender Arbeitgeberstellung der Beklagten 2 kein Wohnsitz der Beklagten 2 im Sinne von Art. 18 Ziff. 2 LugÜ fingiert werden. Ein Gerichtsstand gemäss Art. 18 Ziff. 2 i.V.m. Art. 19 Ziff. 1 LugÜ fällt somit von vornherein ausser Betracht, ohne dass geprüft werden müsste, ob die Streitigkeit aus dem Betrieb einer Zweigniederlassung, Agentur oder sonstigen Niederlassung der Beklagten 2 resultiert. Folglich kommen nicht die Zuständigkeitsvorschriften des LugÜ, sondern jene des nationalen Prozessrechts (IPRG) zur Anwendung. Dies gilt auch für allfällige Ansprüche aus anderen Rechtsverhältnissen, nachdem die Beklagte 2 keinen effektiven Wohnsitz in der Schweiz hat (vgl. Art. 4 Ziff. 1 LugÜ; Müller/Angstmann, a.a.O., Art. 18 LugÜ N 12).

### **E. 3.4**

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Erwägungen der Vorinstanz hinsichtlich des Gerichtsstands gemäss Art. 18 Ziff. 2 i.V.m. Art. 19 Ziff. 1 LugÜ nicht zu beanstanden sind. Die Vorinstanz durfte den Bestand einer Zweigniederlassung, Agentur oder sonstigen Niederlassung im Sinne von Art. 18 Ziff. 2 LugÜ mangels entsprechender Behauptung des Klägers verneinen (vgl. vorne E. 3.3.4). Der Gerichtsstand wäre im Übrigen selbst dann nicht gegeben, wenn die Beklagte 2 eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung in G. \_\_\_\_\_ ZG besässe, da der Kläger nicht behauptet hat, dass zwischen ihm und der Beklagten 2 ein Arbeitsvertrag bestanden hat (vgl. vorne E. 3.3.5). Im Weiteren hielt die Vorinstanz zutreffend fest, dass eine gültige Gerichtsstandsvereinbarung [zugunsten der vereinbarten Gerichte der "Province of British Columbia" in Kanada] gemäss Art. 5 Abs. 1 IPRG vorliegt und der Kläger nicht geltend gemacht hat, dass sich die Beklagte 2 in missbräuchlicher Weise auf die Gerichtsstandsvereinbarung berufen hat [bzw. ihr ein Gerichtsstand des schweizerischen Rechts missbräuchlich entzogen wurde] (act. 48 E. 2.5). Diese Erwägungen sind – wie die Beklagten zu Recht vorbringen (act. 52 Rz 44) – unangefochten geblieben, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist (vgl. vorne E. 2.1.2). Abgesehen davon ist ein missbräuchlicher Entzug eines Gerichtsstands des schweizerischen Rechts, der die Gerichtsstandsvereinbarung gemäss Art. 5 Abs. 2 IPRG unwirksam machen würde, nicht ersichtlich. Somit ist die Vorinstanz mangels internationaler und örtlicher Zuständigkeit – sowohl hinsichtlich Schadenersatz wie auch Realerfüllung im Zusammenhang mit den Optionsrechten – zu Recht nicht auf die vom Kläger gegenüber der Beklagten 2 erhobene Klage eingetreten. Demnach ist die Berufung des Klägers diesbezüglich abzuweisen.

### **E. 3.5**

Der Vollständigkeit halber bleibt anzumerken, dass das Kantonsgericht Zug zur Beurteilung der vom Kläger gegenüber der Beklagten 1 erhobenen Klage zuständig ist. Allerdings kommt – entgegen der Auffassung der Vorinstanz (vgl. vorne E. 3.1.4) – mangels eines internationalen Sachverhalts (beide Parteien haben ihren Sitz bzw. Wohnsitz in der Schweiz) nicht das IPRG zur Anwendung (vgl. Art. 1 Abs. 1 IPRG; Müller/Angstmann, a.a.O., Art. 18 LugÜ N 11). Hinsichtlich rein inländischer Sachverhalte ist die Zuständigkeitsordnung der ZPO massgebend, womit – sowohl bezüglich Schadenersatz wie auch Realerfüllung im Zusammenhang mit den Optionsrechten – gestützt auf Art. 34 Abs. 1 ZPO das Kantonsgericht Zug am Sitz der beklagten Partei (G. \_\_\_\_\_ ZG) bzw. an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet (G. \_\_\_\_\_ ZG), örtlich zuständig ist. Der allgemeine Gerichtsstand am Sitz der Beklagten 1 gilt im Übrigen

auch für gestützt auf andere Rechtsgrundlagen geltend

Seite 15/19 gemachte Ansprüche (vgl. Art. 10 Abs. 1 lit. b, Art. 31 und Art. 36 ZPO), weshalb das Kantonsgericht Zug auch diesbezüglich örtlich zuständig ist.

#### **E. 4**

In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob die Beklagte 1 hinsichtlich der vom Kläger geltend gemachten Ansprüche passivlegitimiert ist. Passivlegitimiert ist diejenige Person, gegen die sich das vom Kläger eingeklagte Recht richtet. Welche Person eingeklagt werden muss, ist eine Frage des materiellen Rechts. Wird die Passivlegitimation bejaht, so richtet sich der eingeklagte Anspruch gegen den eingeklagten Beklagten. Das Fehlen der Passivlegitimation führt zur Abweisung der Klage (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_603/2014 vom 11. November 2015 E. 4.2 m.w.H., u.a. auf BGE 107 II 82 E. 2a).

#### **E. 4.1**

Hinsichtlich der Passivlegitimation kam die Vorinstanz zusammengefasst zu folgenden Schlüssen:

##### **E. 4.1.1**

Der Kläger habe die Optionsrechte nur gegenüber der Beklagten 2 und nicht (auch) gegenüber der Beklagten 1 ausüben können, sei doch die Beklagte 1 nicht Partei des "Option Agreement" gewesen. Die Optionsrechte seien zwar im Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten 1 erwähnt worden, aber weder als Lohnbestandteil zu qualifizieren noch als Teil des arbeitsvertraglichen Synallagmas zu verstehen. Bei den Optionsrechten handle es sich viel eher um eine Investitionsmöglichkeit des Klägers, die Gegenstand einer eigenständigen Vereinbarung mit der Beklagten 2 gewesen sei. Die Arbeitnehmerschutzrechte seien somit darauf nicht anwendbar, weshalb es zulässig sei, dass sich der Kläger zur Ausübung der Optionsrechte an die Beklagte 2 halten müssen und hierzu nicht auch an die arbeitgebende Beklagte 1 gelangen können. Die Beklagte 1 sei mithin betreffend die Realerfüllung der Optionsrechte bzw. bei einem entsprechenden Verzicht auf Ausübung der Optionsrechte hinsichtlich diesbezüglicher Schadenersatzforderungen nicht passivlegitimiert (act. 48 E. 3.4 f.).

##### **E. 4.1.2**

Im Weiteren verneinte die Vorinstanz die Passivlegitimation der Beklagten 1 auch hinsichtlich des vom Kläger gestützt auf eine Vertragsverletzung der Beklagten 1 geltend gemachten Schadenersatzes. Die Beklagte 1 habe das "Option Agreement" mangels Parteistellung nicht verletzen können. Auch sei nicht ersichtlich, inwiefern sie den Arbeitsvertrag im Zusammenhang mit den Optionsrechten verletzt haben sollte, habe doch die Beklagte 2 dem Kläger sogar noch weitergehende Optionsrechte zugesichert [bzw. zugesprochen], als solche von der Beklagten 1 im Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt worden seien. Soweit der Kläger die fristlose Kündigung der Beklagten 1 als Vertragsverletzung betrachte, sei dem entgegenzuhalten, dass die im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung geschuldeten Entschädigungen in Art. 337c Abs. 1 und 3 OR grundsätzlich abschliessend geregelt seien. Die entsprechende Entschädigungsforderung des Klägers sei Gegenstand eines anderen Verfahrens, das beim Bundesgericht hängig sei (act. 48 E. 3.6).

##### **E. 4.1.3**

Zudem hielt die Vorinstanz fest, dass die Beklagte 1 bezüglich der Optionsrechte auch keine Garantieerklärung im Sinne von Art. 111 OR abgegeben habe. Das blosses Versprechen, sich zu bemühen, Dritte zu einer Leistung zu veranlassen, stelle keine Garantieerklärung dar (act. 48 E. 3.8). Schliesslich verneinte die Vorinstanz auch eine Haftung der Beklagten 1 aus unerlaubter Handlung, sei doch ein widerrechtliches Handeln nach Art. 41 OR (d.h. die Verletzung eines absoluten Rechts oder der Verstoss gegen eine einschlägige Schutznorm bei rei-

Seite 16/19 nen Vermögensschäden) vom Kläger nicht (substanziert) behauptet worden und auch nicht ersichtlich (act. 48 E. 3.7).

#### **E. 4.2**

Diesbezüglich wendet sich der Kläger in der Berufung nur noch gegen die von der Vorinstanz verneinte Passivlegitimation im Zusammenhang mit dem von ihm gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR geltend gemachten Schadenersatz (act. 50 Ziff. II.2). Unangefochten geblieben sind demgegenüber die vorinstanzlichen Erwägungen, wonach die Optionen nicht Lohnbestandteil und nicht Teil des arbeitsvertraglichen Synallagmas, sondern eher eine Investitionsmöglichkeit des Klägers bzw. Gegenstand einer eigenständigen Vereinbarung mit der Beklagten 2 waren. Diese Schlussfolgerungen haben somit als erstellt zu gelten (vgl. vorne E. 2.1.2). Daran würde sich im Übrigen selbst dann nichts ändern, wenn die klägerischen Ausführungen zur Zuständigkeit der Beklagten 2 (vgl. vorne E. 3.2 a.E.) auch im Zusammenhang mit der Passivlegitimation der Beklagten 1 zu berücksichtigen wären (vgl. hinten E. 4.2.3). Schliesslich setzt sich der Kläger mit den Erwägungen der Vorinstanz, in denen sie den Bestand einer Garantieerklärung und eine unerlaubte Handlung der Beklagten 1 verneinte, nicht bzw. nicht hinreichend auseinander (vgl. act. 50 Ziff. II.2.e und f), weshalb diesbezüglich auf die Berufung nicht einzutreten ist (vgl. vorne E. 2.1.2).

##### **E. 4.2.1**

Zur Begründung eines Schadenersatzes gemäss Art. 337c Abs. 1 OR bringt der Kläger vor, dass er die ihm gewährten Optionsrechte für Aktien der Beklagten 2 wegen der von der Beklagten 1 ungerechtfertigten fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr (rechtzeitig) ausüben können bzw. ihm die Ausübung von der Beklagten 2 aufgrund der fristlosen Kündigung verwehrt worden sei (act. 50 Ziff. II.2.a; act. 1 Rz II.2.1-2.3; act. 21 Rz III.10). Dieser Schadensposten war nicht Gegenstand des mit dem Urteil des Bundesgerichts 4A\_546/2023 vom 13. Mai 2024 abgeschlossenen Verfahrens, weshalb diesbezüglich – wie der Kläger zutreffend vorbringt (act. 50 Ziff. II.2.a und d) – keine abgeurteilte Sache vorliegt (vgl. BGE 147 III 345 E. 6.4.3; Rusch/Lindholm/Chevalley, Die Teilklage in der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, ZZZ 2021 S. 727 ff., 731). Davon ging im Übrigen auch die Vorinstanz nicht aus (act. 48 E. 3.6.3).

##### **E. 4.2.2**

Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser gemäss Art. 337c Abs. 1 OR Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Er hat mithin Anspruch auf das, was er an Vorteilen aus dem Arbeitsvertrag erhalten hätte. Dazu gehören nicht nur der entgangene Barlohn, sondern auch alle weiteren geldwerten Leistungen der Arbeitgeberin (inkl. sog. "fringe benefits"; vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.406/2005 vom 2. August 2006 E. 2.1 und 2.2.2;

Schwaibold, Kurzkomentar OR, 2014, Art. 337c OR N 5). Mitumfasst sind unter anderem auch (vertraglich vereinbarte) Gratifikationen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.127/2002 E. 4.1; BGE 117 II 270 E. 3b, Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A. 2012, Art. 337c OR N 2). Sodann sind – wie die Vorinstanz zutreffend festhielt (act. 48 E. 3.6.3) – die finanziellen Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung in Art. 337c OR grundsätzlich abschliessend geregelt (vgl. BGE 135 III 405 E. 3.1 f. [= Pra 2010 Nr. 8] mit Verweis auf Rehbinder, Berner Kommentar, 1992, Art. 337c OR N 13; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337c OR N 4; Emmel, in: Hochstrasser/Huber-Purtschert/Maissen, Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 4. A. 2023, Art. 337c OR N 1).

Seite 17/19

### **E. 4.2.3**

Entgegen der Auffassung des Klägers (act. 50 Ziff. II.1.c) ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass Ziff. 6.4 des Arbeitsvertrags dem Kläger die Möglichkeit zur Investition eröffnen sollte. Gemäss dieser Bestimmung hatte die Beklagte 1 darum bemüht zu sein, dass der Kläger von der Beklagten 2 Optionsrechte für den Erwerb von deren Aktien zum Marktpreis am Tag der Gewährung mit "vesting provisions" von 25 % über einen Zeitraum von zwei Jahren erhalten sollte (vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 2). Ähnlich wie in dem vom Bundesgericht in BGE 130 III 495 zu beurteilenden Fall war somit eine selbständige Investition des Klägers ohne Vorzugspreis vorgesehen. Ausserdem war der Kläger mit einem Jahreslohn von CHF 225'000.00 brutto bereits gut entlohnt und schloss die entsprechenden Verträge nach seinem freien Willen ab. Dies alles lässt darauf schliessen, dass der Kläger als Anleger handeln wollte und das mit der Anlage verbundene Risiko in der Erwartung eines hohen Kapitalgewinns aus freien Stücken akzeptierte (BGE 130 III 495 E. 4.2.2 f.; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 322 OR N 28). Der Umstand, dass sich die Bestimmung im Arbeitsvertrag unter dem Obertitel "Compensation" befindet (act. 48 E. 3.5.5 a.A.), vermag die Optionsrechte nicht als Lohn oder Gratifikation zu qualifizieren, zumal sich die Beklagte 1 darin nur zu entsprechenden Bemühungen verpflichtete und die Optionen überdies von der Zustimmung der Beklagten 2 abhingen. Wesentlich ist, dass die Optionen von der Beklagten 2 eben gerade nicht gratis oder unter dem Marktwert – sondern zum entsprechenden Marktpreis – zugesprochen werden sollten und wurden (am 18. September 2018 zu CAD 0,62 bzw. CAD 3,10; vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 3; BGE 130 III 495 E. 4.2.1). Mangels entsprechender Vergünstigung können die gewährten Optionen daher auch keine "fringe benefits" darstellen. Entgegen der Auffassung des Klägers (act. 50 Ziff. II.2.d) verwies die Vorinstanz hierbei auch nicht auf Art. 337c OR, wurde diese Norm doch nur im Zusammenhang mit den Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung herangezogen (vgl. act. 48 E. 3.6.3). Der Ansicht des Klägers, die Optionen seien als Teil der gesamten "Compensation" zu verstehen (act. 50 Ziff. II.1.c), kann somit nicht gefolgt werden. Der Beklagten 1 war es offenbar einfach ein Bedürfnis, den Kläger im Arbeitsvertrag auf diese Investitionsmöglichkeit hinzuweisen. Mit den dem Kläger gewährten Optionen sollte er zu einer Arbeitsleistung motiviert werden, die mittelbar den Unternehmenswert der Beklagten 2 steigert und ihm bei der Ausübung seiner Optionsrechte den Vorteil eines höheren Aktienwerts verschafft (s. zu den Zwecken einer Mitarbeiterbeteiligung: BGE 130 III 495 E. 4.1). Der Kläger und die Beklagte 2 verfolgten insoweit dieselben Ziele. Die Optionsrechte sind – entgegen der Auffassung des Klägers – jedoch nicht als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung, sondern – wie erwähnt –

als mögliche Investition ausserhalb des arbeitsvertraglichen Synallagmas zu betrachten. Etwas anderes lässt sich auch nicht aus den Tatsachen ableiten, dass die Optionen in zeitlicher Hinsicht nur gestaffelt ausübbar waren und die Kündigung des Arbeitsvertrags einen "Einfluss" auf deren Ausübung hatte. Die Vorinstanz stellte somit zu Recht fest, dass die Optionen eine vom Arbeitsvertrag losgelöste Investitionsmöglichkeit des Klägers darstellten. In diesem Fall gelangen nur die Bestimmungen des "Option Agreement" und des "Stock Option Plan" zur Anwendung (vgl. BGE 130 III 495 E. 4.2.2).

#### **E. 4.2.4**

Nach dem Gesagten steht fest, dass die dem Kläger gewährten Optionen weder Lohnbestandteil waren noch Gratifikationen oder "fringe benefits" darstellten. Vielmehr bedurfte es hinsichtlich der Optionen einer vom Arbeitsvertrag losgelösten eigenständigen Vereinbarung mit der Beklagten 2. Ansprüche im Zusammenhang mit den Optionen stellen somit keine

Seite 18/19 "Vorteile aus dem Arbeitsvertrag" bzw. keine "geldwerten Leistungen der Arbeitgeberin" dar (vgl. vorne E. 4.2.2), weshalb der Kläger gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR den geltend gemachten Anspruch nicht von der Beklagten 1 erhältlich machen kann. Dass die finanziellen Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung in Art. 337c OR grundsätzlich abschliessend geregelt sind (vgl. vorne E. 4.2.2), hat der Kläger nicht angefochten, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist (vgl. vorne E. 2.1.2). Im Übrigen hat er auch keine Verletzung seiner Persönlichkeit behauptet, die über diejenige hinausgeht, die einer fristlosen Kündigung ohnehin inhärent ist (vgl. BGE 135 III 405 E. 3.1 f. [= Pra 2010 Nr. 8]). Auf die zwischen dem Kläger und der Beklagten 2 hinsichtlich der Optionen ausgehandelten Bedingungen hatte die Beklagte 1 sodann keinen Einfluss, weshalb sie für einen hieraus (allenfalls) erwachsenen Schaden alleine wegen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht haftbar gemacht werden kann (vgl. Farnet, in: von Kaenel/Rudolph [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. A. 2024, N 12.97). Dem Kläger kann daher kein weiterer Schadenersatz zulasten der Beklagten 1 zugesprochen werden. Mithin hat die Vorinstanz die Passivlegitimation der Beklagten 1 zu Recht verneint.

#### **E. 5**

Zusammenfassend erweist sich die Berufung als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist, soweit darauf einzutreten ist. Zugleich ist der angefochtene Entscheid vollumfänglich zu bestätigen.

#### **E. 6**

Bei diesem Verfahrensausgang hat der Kläger auch die Prozesskosten des Berufungsverfahrens zu tragen (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

#### **E. 6.1**

Handelt es sich wie vorliegend um eine Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert von weniger als CHF 30'000.00, sind – wie schon im erstinstanzlichen Verfahren – keine Gerichtskosten zu erheben (vgl. Art. 114 lit. c ZPO; Hofmann/Baeckert, Basler Kommentar, 4. A. 2024, Art. 114 ZPO N 3). Die Kostenlosigkeit betrifft aber ausschliesslich die Gerichtskosten, nicht auch die Parteientschädigung, die der obsiegenden Partei auf entsprechenden Antrag zuzusprechen ist (vgl. Hofmann/Baeckert, a.a.O., Art. 114 ZPO N 1).

#### **E. 6.2**

Für die Festsetzung der Parteientschädigung ist im Rechtsmittelverfahren der noch in Betracht kommende Streitwert massgebend (§ 8 Abs. 1 AnwT). Dieser beträgt vorliegend CHF 25'760.50, was ein Grundhonorar von CHF 4'533.65 ergibt (§ 3 Abs. 1 AnwT). Da ein zweiter Schriftenwechsel durchgeführt wurde, das Verfahren mit fremdsprachigem Aktenmaterial relativ kompliziert und aufwändig war, eine Vertretung mehrerer Klienten mit unterschiedlichen Fragestellungen vorliegt und wegen des ursprünglich geltend gemachten Interesses (vgl. act. 1 S. 5) auch eine erhöhte Verantwortung des Rechtsvertreters der Beklagten zu berücksichtigen ist, rechtfertigt es sich, das Grundhonorar im vorliegenden Fall zu verdoppeln (= CHF 9'067.30; vgl. § 3 Abs. 3 und § 5 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 sowie § 12 Abs. 1 AnwT). Dieses Grundhonorar ist praxisgemäss auf zwei Drittel (= CHF 6'044.85) zu reduzieren. Gründe, die es ausnahmsweise rechtfertigen würden, das volle Honorar zu berechnen (vgl. § 8 Abs. 1 AnwT), sind – entgegen der Auffassung der Beklagten (vgl. act. 52 Rz 108; act. 58 Rz 67-69; act. 72) – nicht ersichtlich. Unter Hinzurechnung einer Auslagenpauschale von 3 % (= CHF 181.35; § 25 Abs. 1 AnwT) und der MWST von 8,1 % (= CHF 504.30; § 25a AnwT) ergibt sich somit eine Parteientschädigung von gerundet CHF 6'730.00.

Seite 19/19 Urteilsspruch 1. Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird, und der Entscheid des Kantonsgerichts Zug, Einzelrichterin, vom 14. Mai 2024 wird bestätigt. 2. Für das Berufungsverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben. 3. Der Kläger hat die Beklagten für das Berufungsverfahren mit CHF 6'730.00 (inkl. MWST) zu entschädigen. 4. Gegen diesen Entscheid mit einem Streitwert von über CHF 15'000.00 ist die Beschwerde in Zivilsachen nach den Art. 72 ff. BGG zulässig; die Beschwerdegründe richten sich nach den Art. 95 ff. BGG. Eine allfällige Beschwerde ist innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheids schriftlich, begründet und mit bestimmten Anträgen sowie unter Beilage des Entscheids und der Beweismittel (vgl. Art. 42 BGG) beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Die Beschwerde hat nach Art. 103 Abs. 1 BGG in der Regel keine aufschiebende Wirkung. 5. Mitteilung an: - Parteien - Kantonsgericht Zug, Einzelrichterin (EV 2022 131) - Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht (zur Kenntnisnahme; im Doppel) - Gerichtskasse (im Dispositiv) Obergericht des Kantons Zug I. Zivilabteilung P. Huber Chr. Kaufmann Abteilungspräsident Gerichtsschreiber versandt am:

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