

ZH_OBERGERICHT LA160002 vom 8. Juni 2016

ZH Obergericht, 2016-06-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA160002

FR: ZH_OBERGERICHT LA160002 du 8 juin 2016

IT: ZH_OBERGERICHT LA160002 del 8 giugno 2016

Erwägungen

E. 1

Am 8. September 2014 machte der Kläger beim Arbeitsgericht Zürich die vorliegende Klage mit der Klagebewilligung und einer schriftlichen Klagebegründung rechtshängig. Der Streitwert der Klage wurde dabei zunächst auf Fr. 1'486'577.30

- 4 - beziffert und in der Replik um Fr. 23'000.- gemäss dem Rechtsbegehren Ziffer 2.b. auf Fr. 1'509'577.30 erweitert. Nach Eingang einer schriftlichen Klageantwort am 16. Januar 2015 führte die Vorinstanz am 27. Mai 2015 die Hauptverhandlung mit den weiteren Parteivorträgen durch. Am 30. November 2015 erliess sie ohne beweismässige Weiterung das Urteil. Mit diesem wies sie die Rechtsbegehren Ziffer 1 und 2 zufolge fehlender Passivlegitimation der Beklagten ab, hiess Rechtsbegehren Ziffer 3 im reduzierten Umfang von Fr. 4'576.65 und Rechtsbegehren Ziffer 4 im Betrag von Fr. 1'308.- vollumfänglich gut, sprach dem Kläger somit insgesamt Fr. 5'884.65 zu.

E. 1.1

Der Kläger und Berufungskläger (nachfolgend Kläger) war bei der Beklagten

- 5 - und Berufungsbeklagten (nachfolgend Beklagte) ab 1. Mai 2010 zunächst als "Executive Vice President and Global Head Business Performance Materials" angestellt. Per 1. Januar 2011 wurde er zum "Head Business Unit Performance Materials" und "Member Group Management" ernannt. Der entsprechende neue, schriftliche Arbeitsvertrag zwischen den Parteien wurde erst am 12. Dezember 2011, aber rückwirkend per 1. Januar 2011 abgeschlossen, war bis 31. Dezember 2013 befristet und wurde nicht verlängert. Bereits am 27. Januar/2. Februar 2011 unterzeichneten der Kläger und die B._____ Holding AG, die Muttergesellschaft der Beklagten, eine "Performance Share Unit Grant Notice" (nachfolgend "Grant Notice"). Damit teilte die B._____ Holding AG (nachfolgend Holding) dem Kläger 300 Performance Share Units (nachfolgend PSU) zu, und der Kläger anerkannte unterschriftlich die Bestimmungen der "IPO Execution & Retention Award Regulation of B._____ Holding AG" (nachfolgend Beteiligungsplan), welche die Zuteilung von PSUs der Holding zunächst in Form einer Anwartschaft (durch die "Grant Notice") und die spätere tatsächliche Übertragung der Aktien der Holding auf die begünstigten Arbeitnehmer der B._____ Gruppe regelte. Nach diesem Beteiligungsplan sollten die Aktien gemäss den zugeteilten PSU-Anwartschaften in drei jährlichen Tranchen von je einem Drittel effektiv übertragen werden. Der Beteiligungsplan bzw. die Möglichkeit einer Mitarbeiterbeteiligung war im Hinblick auf den geplanten Börsengang der Holding erlassen worden, um die Mitarbeiter dafür besonders zu motivieren und anschliessend noch im Unternehmen zu halten. Die Übertragung der ersten Aktientranche aus den zugeteilten PSUs sollte gemäss Beteiligungsplan am Tag des Börsengangs erfolgen, die beiden weiteren Tranchen ein bzw. zwei Kalenderjahre nach dem Börsengang. Der Börsengang

erfolgte am 20. März 2012. Im September 2011 fand zwischen dem Kläger und Dr. C.____, welcher gleich- zeitig sowohl Verwaltungsratspräsident der Beklagten als auch Delegierter des Verwaltungsrats der Holding war, ein Gespräch zur Neufestlegung des Gehalts- pakets des Klägers statt. Dabei soll Dr. C.____ dem Kläger einen schriftlichen Entwurf vom 8.9.2011 mit dem Titel "Expected Total Compensation" übergeben haben, der neben den Rubriken Fixlohn und MBO-Bonus auch eine Rubrik "Ves- ting of IPO Execution & Retention Award" mit je Fr. 900'000.- für die Jahre 2012 -

- 6 - 2014 aufführte (Urk. 5/10). Ein analoger Entwurf fand sich später auch im Perso- naldossier des Klägers bei der Beklagten, in dem indessen die Rubrik "Vesting of IPO Execution & Retention Award" und die entsprechenden Vergütungen fehlen (Urk. 23/9). Am 11./12. Dezember 2011 unterzeichneten die Parteien den schriftlichen Ar- beitsvertrag mit Rückwirkung auf den 1. Januar 2011. Unter dem Titel "3. Remu- neration" hielten sie fest, dass diese aus einem jährlichen Fixsalär sowie einer va- riablen Zahlung bestehen solle, welche zusammen die jährliche Zielvergütung ergäben; zur Berechnung verwiesen sie auf den Anhang I (Urk. 5/7). In diesem Anhang (Urk. 5/8) findet sich zur Berechnung der variablen Zahlung folgende Formulierung: " 1.2. Annual Variable Pay The Employee's Annual Variable Pay is composed of : (i) MBO based on EBIT: $PM \text{ EBIT} \times 0.19\%$ MBO based on PAT: $\text{Group PAT} \times 0.04\%$ MBO based on RONOC: $(PM \text{ RONOC} \times \text{CHF } 0.127 \text{ million})/30\%$ (ii) Performance Share Units pursuant to the IPO Execution & Retention Award Regulation dated March 30, 2011 attached as Annex 2 to this Attachment I (iii) Award pursuant to the draft of the Performance Share Matching Plan attached as Annex 3 to this Attachment I" Die Holding übertrug dem Kläger mit "Vesting notices" jeweils vom 20. März 2012 und 2013 unbestrittenermassen die beiden ersten Aktientranchen aus dem einlei- tend erwähnten Beteiligungsplan bzw. gemäss Absatz (ii) der oberwähnten Ver- gütungsvereinbarung (Urk. 23/7+8). Nachdem sein Arbeitsvertrag mit der Beklag- ten Ende 2013 ausgelaufen war, wurde die dritte Aktientranche im März 2014 nicht mehr auf den Kläger übertragen.

E. 1.2

Mit der vorliegenden Klage, soweit sie im Berufungsverfahren noch strittig ist, fordert der Kläger von der Beklagten die Übertragung der dritten Tranche von 20'000 Aktien (unter Berücksichtigung des erfolgten Aktiensplits und des Multipli- kators gemäss Art. 8 des Beteiligungsplanes) samt entsprechender Eintragung im Aktienbuch, sowie Schadenersatz für die entgangenen Dividenden der Jahre 2014 und 2015 auf diesen Aktien.

- 7 - Die Vorinstanz hat diese Klageforderung mangels Passivlegitimation der Beklag- ten abgewiesen, da Schuldnerin dieser Forderung die Holding sei. Als Folge da- von hat die Vorinstanz die Forderung materiell nicht weiter geprüft, weshalb nach- folgend ebenfalls nur die Frage der Passivlegitimation der Beklagten zu prüfen ist. 2. Parteistandpunkte

E. 2

Am 15. Januar 2016 erhob der Kläger mit schriftlicher Begründung rechtzeitig Berufung gegen das Urteil mit den eingangs erwähnten Berufungsbegehren (Urk. 34). Das gleichzeitig gestellte prozessuale Begehren um Sistierung des Be- rufungsverfahrens bis zum Vorliegen eines Urteils in einem präjudiziellen Verfah- ren gegen die B.____ Holding AG wurde mit Verfügung vom 29. Januar 2016 abgewiesen (Urk. 40). Nach Eingang des Prozesskostenvorschusses am 11. Feb- ruar 2016 wurde die Beklagte zur Erstattung der Berufungsantwort aufgefordert. Die Berufungsantwort datiert vom 11. April 2016 und

wurde dem Kläger am 14. April 2016 zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 43). Damit erweist sich das Berufungsverfahren als spruchreif.

E. 2.1

Der Kläger rügt hinsichtlich der umstrittenen Passivlegitimation, Arbeitgeberin sei klar die Beklagte gewesen; diese habe sich gemäss dem Wortlaut des Arbeitsvertrages zu einer fixe und variable Lohnbestandteile umfassenden Vergütung verpflichtet. Damit habe sie sich aber auch eigenständig zur Übertragung der PSUs als variabler Lohnbestandteil verpflichtet. Der von der Vorinstanz zitierte bundesgerichtliche Entscheid 4A_175/2014 sei nicht einschlägig, da dort eine direkte Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Muttergesellschaft über die Beteiligung abgeschlossen worden sei und der dortige Arbeitsvertrag darauf lediglich verwiesen habe (Urk. 34 Rz 29ff).

E. 2.2

Lässt sich ein übereinstimmender wirklicher Parteiwille hinsichtlich eines bestimmten Vertragsinhaltes nicht feststellen, ist zu prüfen, ob nicht gestützt auf das Vertrauensprinzip eine Vertragspartei in ihrem - allenfalls fehlerhaften - Verständnis der gegnerischen Willensäußerung zu diesem Vertragspunkt zu schützen und diesbezüglich ein normativer Konsens anzunehmen ist. Der konkrete Vertragsinhalt ist dabei so auszulegen und zu objektivieren, wie ihn vernünftige Parteien unter den konkreten Umständen verstanden hätten. Massgebliche Auslegungsmittel

- 13 - dafür sind nach gefestigter Lehre und Rechtsprechung zunächst eine objektive Würdigung des Wortlauts der umstrittenen Willenserklärung, in Ergänzung dazu aber auch die Würdigung der weiteren Umstände wie die Entstehungsgeschichte, die Begleitumstände, das Verhalten der Parteien vor und nach Vertragsabschluss sowie der Vertragszweck und eine allfällige Übung. Massgebend ist dabei der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Das spätere Parteiverhalten ist bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung; es kann höchstens - im Rahmen der Beweiswürdigung - auf einen tatsächlichen Willen der Parteien schliessen lassen. 2.3.1. Der Wortlaut der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen spricht zunächst von einer Entschädigung ("Remuneration") des Klägers, welche einerseits aus einem fixen Salär ("Fixed Salary") und andererseits aus einer variablen jährlichen Zahlung ("Pay") entsprechend der Zielerreichung besteht (Urk. 5/7). Gemäss Anhang I des Arbeitsvertrages (Urk. 5/8) ist diese jährliche variable Zahlung zusammengesetzt ("is composed") aus drei Komponenten, nämlich einem MBO-Bonus (zu berechnen nach gewissen geschäftlichen Erfolgswerten [sc. der Beklagten]), den PSUs gemäss dem angehängten Beteiligungsplan der Holding (Urk. 5/8) sowie einer in einem weiteren Anhang definierten Entschädigung [sc. der Holding, vgl. Urk. 5/9]. Bei einer genauen Analyse des Wortlauts dieser Zahlungsvereinbarungen fällt auf, dass vorab von einer Entschädigung ("Remuneration") die Rede ist, nicht von einem Lohn. Dieser Oberbegriff wird sodann unterteilt in einen Fixlohn ("Fixed Salary"), unter dem stets das periodische Arbeitsentgelt einer Arbeitgeberin zu verstehen ist, und in weitere jährliche Einmalleistungen, die als Zahlungen ("Pay") bezeichnet werden. Dieser Differenzierung kommt insofern zusätzliche Bedeutung zu, als der geschuldete Fixlohn betragsmässig genau beziffert wird, während für das Verständnis und die Bestimmbarkeit der weiter angeführten zusätzlichen "Pays" auf separate Dokumente verwiesen werden musste, wovon zwei Dokumente der Holding waren. Das lässt sich aus der objektivierten Optik nach dem Vertrauensprinzip auch dahin verstehen,

dass mit "Pay" gerade nicht das ordentliche Entgelt der Arbeitgeberin für die geschuldete Arbeitsleistung gemeint sein soll, sondern - in Abgrenzung zum "Salary" der Arbeitgeberin - die "Pays" anderweitige Zusatzleistungen umfassen sollten wie z.B. auch solche der

- 14 - Holding als Drittgeseellschaft, die dafür eigene Regeln aufgestellt hatte und zumindest bezüglich der PSUs sich grundsätzlich die absolute Freiwilligkeit und ein uneingeschränktes Ermessen vorbehalten hatte (Urk. 5/18 Art. 6 - 8). Die Beklagte als Arbeitgeberin konnte dem vorbehaltenen freien Ermessen der rechtlich selbstständigen Holding grundsätzlich nicht vorgreifen und deren freiwilligen Leistungen im Arbeitsvertrag verbindlich zusichern. Aufgrund der Auslegung des Wortlauts des Arbeitsvertrages nach dem Vertrauensprinzip kann damit nicht klar gesagt werden, der Kläger habe das Versprechen betreffend die PSUs als klare Zahlungsverpflichtung der Beklagten als formelle Arbeitgeberin verstehen dürfen. 2.3.2. Für die Auslegung der umstrittenen Entschädigungsvereinbarung nach dem Vertrauensprinzip sind, wie erwähnt, zusätzlich auch die weiteren Umstände des Vertragsabschlusses zu berücksichtigen, insbesondere dessen Entstehungsgeschichte und der damit verfolgte Zweck. Zurecht hat die Vorinstanz dafür vorab auf die "Grant Notice" abgestellt, welche der Kläger und die Holding bereits mehrere Monate vor dem schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Beklagten unterzeichnet hatten (Urk. 5/19), und diese als die massgebliche Vereinbarung der Parteien qualifiziert. Mit dieser Vereinbarung teilte die Holding dem Kläger verbindlich mindestens 300 PSU im Sinne von Anwartschaften zu. Durch Verweis auf den Beteiligungsplan der Holding (Urk. 5/18) verpflichtete sich die Holding zur späteren tatsächlichen Übertragung dieser Aktien unter den dort geregelten weiteren Bedingungen sowie allenfalls zur Erhöhung der zu übertragenden Anzahl Aktien aufgrund des künftigen Geschäftserfolgs der Gruppe. Der Kläger stimmte dem unterschriftlich zu. Zwar figuriert im Briefkopf dieser Vereinbarung und im Einleitungssatz nur der unspezifische Name "B._____", welcher für sich allein sowohl für die Beklagte wie für die Gruppe oder für die Holding stehen könnte. Unterzeichnet ist die Vereinbarung indessen klar im Namen der Holding und von den Zeichnungsberechtigten der Holding; verlangt war auch die Rücksendung des unterzeichneten Exemplars durch den Kläger an die Holding. Damit wurde die teilweise unspezifische Bezeichnung "B._____" präzisiert und der Wortlaut der Vereinbarung weist klar die Holding als Vertragspartei und damit als Schuldnerin der PSUs aus. Diese Art der Firmenbezeichnung war

- 15 - offenbar innerhalb der B._____-Gruppe üblich, wurde doch auch der eigentliche Arbeitsvertrag auf einem Firmenpapier mit dem Logo "B._____" verfasst und die Beklagte als Arbeitgeberin wird erst durch die nachfolgende Parteibezeichnung "B._____
Management Ltd" identifiziert (Urk. 5/7-9). Durch Unterzeichnung der "Grant Notice" und der damit erfolgten Anerkennung der Bedingungen des Beteiligungsplans der Holding ist der Kläger diesbezüglich mit der Holding direkt eine Vereinbarung eingegangen. Auch der weitere Zusammenhang spricht für eine unmittelbare Verpflichtung der Holding. Diese plante eine Kotierung ihrer Aktien an der Börse. Die PSUs wurden einzig im Hinblick auf dieses einmalige Ereignis geschaffen, um das Management der Konzerngesellschaften zur Schaffung eines möglichst hohen Börsenwertes der Holding und eines hohen Aktienkurses zu motivieren. Die PSUs waren entsprechend auch befristet auf eine Dauer von maximal 3 Jahren (Urk. 5/18 Art. 2 und 9). Es liegt auf der Hand, dass eine solche einmalige Beteiligung direkt von der unmittelbar und allein daran interessierten Konzernmutter

versprochen und ausgerichtet wird. Die vorliegenden PSUs waren im Gegensatz zu den in Arbeitsverträgen sonst üblichen Boni und Gratifikationen nicht auf Dauer angelegt und nicht dafür bestimmt oder geeignet, die begünstigten Arbeitnehmer auf Dauer zu einer guten Leistung zugunsten der vertraglichen Arbeitgeberin zu motivieren bzw. gute Mitarbeiter an die vertragliche Arbeitgeberin zu binden, was eine Verpflichtung der Arbeitgeberin nahelegen würde. In Konzernverhältnissen ist die Beteiligung von Schlüsselmitarbeitern der einzelnen Tochtergesellschaften am Erfolg der Konzernmutter häufig anzutreffen und direkte Vereinbarungen zwischen Konzernmutter und Mitarbeitern gängige Übung. Der Mitarbeiter hat sich diesfalls an diejenige Konzerngesellschaft zu halten, die ihn an ihrem Beteiligungsprogramm teilnehmen lässt (BGer. 4A_175/2014 Erw. 3; D. Portmann, Mitarbeiterbeteiligung, Bern 2005, S. 110 Rz 138). Der genannte Bundesgerichtsentscheid ist - entgegen dem Kläger (Urk. 34 Rz 31f) - auch durchaus einschlägig und durfte von der Vorinstanz zur Stützung ihres Standpunktes herangezogen werden. Dort ging es - in gleicher Weise wie vorliegend zwischen dem Kläger und der Holding mit der Abrede gemäss "Grant Notice" - um eine direkte Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer einer Tochtergesellschaft mit der Konzernmutter bezüglich eines Teils

- 16 - einer teilbaren Arbeitsvergütung, weiter um einen Hinweis im Arbeitsvertrag auf den Beteiligungsplan der Konzernmutter (Erw. A) und um den Umstand, dass sich die Konzernmutter im Beteiligungsplan in weitgehendem Umfang Modalitäten und Bedingungen für die Ausrichtung der Beteiligung vorbehalten hatte (Erw. 4). Kommt dazu, dass im zitierten Entscheid die Beteiligung tatsächlich auch mehrfach durch die Muttergesellschaft ausbezahlt worden war, bevor es zum Streitfall kam, so wie vorliegend auch die Holding sich zwei Mal dem Kläger gegenüber mittels "Vesting Notice" zur Ausrichtung der jeweiligen Jahrestanchen aus dem Beteiligungsplan verpflichtet hatte (Urk. 23/7+8). Weiter ist zu berücksichtigen, dass im Zeitpunkt der Vereinbarung durch die "Grant Notice" der Lohn bzw. die Vergütungsansprüche des Klägers aufgrund seiner neuen Funktion bei der Beklagten noch nicht geregelt waren. Nach der eigenen Darstellung des Klägers war die ihm zu entrichtende Gesamtvergütung ("package", vgl. Urk. 27 Rz 25f) im Verlauf des Jahres 2011 verschiedentlich Gesprächsthema zwischen ihm und seinem Vorgesetzten Dr. C._____, in deren Rahmen im September 2011 auch die Übersicht "Expected Total Compensation" erstellt wurde, und zwar ausdrücklich im Sinne eines nicht unterzeichneten - Entwurfs (Urk. 5/10), also eines Vorschlags. Nach dem 1. Januar 2011 und bis zum nachmaligen Abschluss des definitiven schriftlichen Arbeitsvertrags im Dezember 2011 standen daher einzig die PSUs als jährliche Einmalleistung der Holding an den Kläger definitiv fest. Diese wäre bei Erfüllung der Voraussetzungen des Beteiligungsplanes vom Kläger bereits vor dem definitiven Arbeitsvertrag mit der Beklagten über seine Gesamtvergütungsansprüche bzw. ohne eine solche Gesamtvergütungsvereinbarung von der Holding einforderbar gewesen, waren von der mit dem nachmaligen Arbeitsvertrag abschliessend zu regelnden Gesamtschädigung somit rechtlich unabhängig (so auch der Kläger in Urk. 27 Rz 34, 104). Daran ändert nichts, dass der Arbeitsvertrag im Dezember 2011 schliesslich mit Rückwirkung auf Anfang 2011 abgeschlossen und unterzeichnet wurde.

2.3.3. Bei dieser Sachlage hat die Vorinstanz daher zu Recht erkannt, dass die im Arbeitsvertrag erwähnten PSUs als jährliche Zusatzvergütung nach einer objektiven Auslegung nach dem Vertrauensprinzip als eine direkte Pflicht der Holding und nicht der Beklagten zu verstehen ist, und dass dem nachfolgenden Verweis

- 17 - auf die PSUs im Arbeitsvertrag nur noch eine deklaratorische Funktion für die bereits mit der "Grant Notice" abgeschlossene Vereinbarung zukommen konnte. In diesem Sinne hatte auch die Aufnahme des Beteiligungsplanes als Annex zum Arbeitsvertrag nur noch Informationscharakter und keine konstitutive Wirkung. Die gegen die Annahme eines bloss deklaratorischen Charakters der PSU-Klausel im Arbeitsvertrag gerichtete Berufungsrüge des Klägers (Urk. 34 Rz 35ff) ist demnach unbegründet, ebenso die Rüge der Verletzung des Auslegungsgrundsatzes "in dubio contra stipulatorem" (Urk. 34 Rz 44ff). Wie gesehen ist für die Auslegung der umstrittenen Vergütungsklausel des Arbeitsvertrags nicht allein auf den Wortlaut abzustellen. Der Wortlaut der "Grant Notice" ihrerseits ist hinsichtlich der Holding als beteiligter Vertragspartnerin sodann klar und bedarf keiner weiteren Auslegung. Dr. C._____, mit welchem der Kläger im September 2011 seine im noch ausstehenden Arbeitsvertrag abschliessend zu regelnde Gesamtvergütung besprach und verhandelte, war in Personalunion massgeblicher Repräsentant und Unterschriftsberechtigter sowohl der Beklagten als auch der Holding. Der Kläger war als Mitglied der obersten Geschäftsleitung der Beklagten mit dieser Personalunion durchaus vertraut. Er wusste damals auch, dass Dr. C._____ namens der Holding die "Grant Notice" unterzeichnet gehabt und die Holding im Rahmen des Beteiligungsplans bereits verbindlich verpflichtet gehabt hatte. Allein aus dessen späteren mündlichen Zusicherungen bezüglich der PSUs und aus der Übergabe der Übersicht "Expected Total Compensation", welche die PSUs aufführte, durfte der Kläger daher nicht auf ein diesbezügliches Handeln von Dr. C._____ nunmehr neu im Namen und mit direkter Verpflichtung (auch) der Beklagten schliessen. Vor Vorinstanz stellte der Kläger auch keinerlei Behauptungen auf, welche Umstände ihn zu einer solchen Annahme veranlasst hätten. Er offerierte nur allgemein eine Befragung von Dr. C._____ zu den PSUs als versprochenem Vergütungsbestandteil (Urk. 1 Rz 10, 25; Urk. 27 Rz 23ff, 70, 101f), nicht aber dazu, welche Konzerngesellschaft Dr. C._____ bei den Gesprächen um die PSUs vertrat bzw. zu vertreten beabsichtigte. Insofern ist die Berufungsrüge der fehlenden Beweisabnahme zur Vertretungsabsicht von Dr. C._____ wie auch allgemein zur Übersicht "Expected Total Compensation" unbegründet (Urk. 34 Rz 54). Die Vo-

- 18 - rinstanz hat diese nachträgliche Übersicht vielmehr zu Recht als für die Passivlegitimation nicht entscheidend beurteilt und ein Beweisverfahren dazu als unnötig erachtet. Ergänzend ist anzumerken, dass die Übersicht "Expected Total Compensation" mit dem "Value from Discount of LTIP" auch noch eine weitere Vergütungskomponente aufführte, welche in den nachmaligen Arbeitsvertrag nicht aufgenommen wurde. Dies charakterisiert die Vergütungsübersicht ihrem Wortlaut entsprechend nur als Entwurf ("Draft") für den nachmaligen Arbeitsvertrag und nicht als verbindliche Vergütungszusicherung seitens welcher Gesellschaft auch immer. Nicht übersehen hat die Vorinstanz, dass vorliegend die beiden ersten Tranchen der PSUs faktisch über die Beklagte als Arbeitgeberin ausgehändigt wurden und in ihren Lohnausweisen sowie in ihren Steuer- und Sozialversicherungsabrechnungen aufgeführt sind (Urk. 35 S. 13). Dieser Umstand kann zwar als Indiz für eine Schuldnerstellung der Beklagten betrachtet werden, ist aber im Gesamtzusammenhang mit den weiteren, gegenläufigen Vertragsumständen nicht mehr ausschlaggebend. Zum einen hatte die Holding diese Art der Abrechnung im Beteiligungsplan ausdrücklich als Möglichkeit vorgesehen (Urk. 5/18 Art. 14 Abs. 2). Andererseits hatten sich die Verantwortlichen der Holding jeweils vorgängig mit der "Vesting Notice" rechtsverbindlich zur Übergabe einer konkreten Anzahl PSUs verpflichtet (Urk. 23/7+8); die Beklagte wickelte diese Verpflichtung offenkundig nur für sie ab. Der Abrechnung von

Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern kommt auch in anderen Bereichen des Arbeitsrechts grundsätzlich nur der Charakter eines Indizes unter mehreren anderen für das Vorliegen einer arbeitsvertragsrechtlichen Verpflichtung zu und ist nicht allein ausschlaggebend (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar Arbeitsvertrag, Art. 319 N 3). Massgeblich für die Auslegung eines Vertragsinhaltes nach dem Vertrauensprinzip sind die Verhältnisse beim Vertragsabschluss, nicht bei der späteren Vertragserfüllung. Die Schuldnerstellung der Holding wurde mit der "Grant Notice" vom 27. Januar./2. Februar 2011 begründet und massgeblich ist, wen der Kläger damals nach Treu und Glauben für seine Vertragspartnerin halten durfte. Die ein bzw. zwei Jahre später erfolgte tatsächliche Auszahlung der PSU-Tranchen samt entsprechender Abrechnung vermag daran nichts mehr zu ändern (Urk. 34 Rz 51ff).

- 19 -

E. 3

Rüge der falschen Rechtsanwendung

E. 3.1

Der Kläger macht im Berufungsverfahren geltend, es sei von einer selbständigen, parallelen Verpflichtung sowohl der Beklagten als rechtlicher Arbeitgeberin als auch der Holding zur Ausrichtung der PSUs auszugehen. Die zusätzliche Verpflichtung der Holding entbinde die Beklagte nicht von der Erfüllung ihrer entsprechenden eigenen Lohnzahlungspflicht (Urk. 34 Rz 38ff).

E. 3.1.1

Der Kläger leitet seine Argumentation der parallelen Verpflichtung sowohl der Beklagten als Arbeitgeberin als auch der Holding als Konzernmutter aus den vorstehend beurteilten Sachverhaltsumständen ab. Insofern ist seine Argumentation eine rein rechtliche, welche entgegen der Beklagten (Urk. 43 Rz 35) - nicht unter das Novenverbot im Berufungsverfahren gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO fällt.

E. 3.1.2

Wie vorstehend ausgeführt, ergibt die Auslegung der vertraglichen Vergütungsvereinbarung nach dem Vertrauensprinzip, dass sich die Holding mit der "Grant Notice" zur Schuldnerin der PSUs machte und alle nachfolgenden diesbezüglichen Abreden nur noch deklaratorische Bedeutung hatten und ihnen kein selbständiger Verpflichtungscharakter zukam. Allein aus dem Vorliegen einer auslegungsbedürftigen Vergütungsklausel hinsichtlich der Schuldnerschaft im Arbeitsvertrag ergibt sich nicht automatisch, dass diesfalls beide in Frage kommenden Schuldner solidarisch für die PSUs haften würden bzw. eine kumulative Schuldübernahme seitens der Beklagten vorliegen würde und von dieser auch so gewollt war. Für die Annahme einer solchen Schuldübernahme bedürfte es vielmehr substantiierter Behauptungen zu den tatsächlichen Umständen der Schuldübernahme und insbesondere zum eigenen Interesse der übernehmenden Schuldnerin an der Erfüllung der übernommenen Verpflichtung (BK-H. Weber, Art. 111 OR N 93). Solche fehlen. Einem eigenen Interesse der Beklagten stände insbesondere die Einmaligkeit der Mitarbeiterbeteiligung im Zusammenhang mit dem Börsengang der Holding entgegen, an dem einzig die Letztere beteiligt und interessiert war. Die Ausgabe von Mitarbeiteraktien setzt in der Regel die Schaffung von bedingtem Aktienkapital dafür voraus. Solches war nur der Holding sel-

- 20 - ber möglich, nicht aber der Beklagten hinsichtlich Aktien ihrer Muttergesellschaft. Dass sie gewillt gewesen wäre, zwecks Erfüllung einer selbständigen Verpflichtung eine entsprechende Anzahl Aktien zuerst an der Börse zu beschaffen, ist ohne konkrete Anhaltspunkte nicht anzunehmen. Schliesslich würde eine kumulative Verpflichtung zur Ausrichtung einer sowohl im Grundsatz als auch hinsichtlich des Umfangs völlig freiwilligen, jederzeit abänderbaren und von vielen Bedingungen abhängigen Leistung eines Dritten keinen Sinn machen, böte sie doch weder dem Kläger noch der Erstschuldnerin eine zusätzliche Erfüllungsgarantie (Urk. 5/18 Art. 4 Abs. 1, Art. 8).

E. 3.2

Der Kläger rügt weiter, die Vorinstanz habe zu seinem Nachteil die Sphärenvermischung zwischen Holding und Beklagter und seine diesbezügliche Unklarheit bezüglich der tatsächlich betreffend die PSUs verpflichteten Konzerngesellschaft nicht beachtet. Auch daraus ergebe sich eine zusätzliche Haftung der Beklagten für die PSUs (Urk. 34 Rz 41ff). Dazu ist vorweg festzustellen, dass der Kläger Mitglied der Geschäftsleitung der Beklagten war. Als solcher war er zweifellos mit den internen organisatorischen Verhältnissen und personellen Verflechtungen in der B.____-Gruppe im Detail vertraut. Auch wenn beide Gesellschaften den Firmenbestandteil "B.____" führen und den gleichen Firmensitz haben, so sind sie doch durch die weiteren Firmenzusätze "Holding" bzw. "Management AG" und den Gesellschaftszweck klar voneinander unterscheidbar. Der Kläger als Insider verstand diese Unterscheidung und Abgrenzung der Gesellschaftszwecke - Beteiligung an Unternehmen bzw. Erbringung von Dienstleistungen für andere Gesellschaften - sehr wohl (Urk. 5/2 bzw. Urk. 23/6). Soweit schriftliche Dokumente direkt zu den PSUs vorliegen, sind die Vertragsparteien klar benannt bzw. korrekt von den jeweiligen Berechtigten (nur der betreffenden Gesellschaft unterzeichnet). Der Kläger wusste auch um den konkreten einmaligen Anlass der Ausrichtung von PSUs im Hinblick auf den Börsengang der Holding und nicht der Beklagten, seiner rechtlichen Arbeitgeberin. Weiter kannte er auch die gleichzeitige Organfunktion von Dr. C.____ bei der Holding und der Beklagten. Üblicherweise wird bei mündlichen Besprechungen die jeweilige gesellschaftliche Vertretungsfunktion nicht ausdrücklich deklariert, zumal dann nicht, wenn wie hier eine schriftliche Bestätigung der

- 21 - mündlichen Abmachungen erfolgt und aus dieser die verpflichtete Gesellschaft entgegen dem Kläger, Urk. 34 Rz 43 - hervorgeht. Insofern ist der vorliegende Fall nicht vergleichbar mit dem vom Kläger als Referenzentscheid herangezogenen BGE 137 III 550. Dort bejahte das Bundesgericht eine solidarische Haftung wegen Sphärenvermischung zwischen Hauptgesellschaft und Filialgesellschaft, weil die beiden Gesellschaften von aussen gesehen für den aussenstehenden Schadenersatzkläger nicht unterscheidbar waren; sie verfolgten u.a. denselben Gesellschaftszweck, hätten seit der Aufnahme der Vertragsbeziehung mit dem Kläger mehrfach ihre fast gleichlautenden, jeweils nur durch einen geografischen Zusatz unterscheidbaren Firmennamen gewechselt und seien Beide mehrfach unter demselben Firmenkürzel ohne die individualisierenden geografischen Zusätze "Suisse" bzw. "International" gegenüber dem Kläger in derselben Sache aufgetreten. Das Bundesgericht schützte daher den Kläger in dem dadurch bei ihm erweckten Vertrauen hinsichtlich der für seine Ansprüche verantwortlichen Konzerngesellschaft. Wie bereits vorstehend ausgeführt (Erw. 2.3.1 und 2.3.2.), identifizieren die schriftlichen Dokumente zu den PSUs im vorliegenden Fall die beteiligte Gesellschaft klar, der Kläger kannte auch die Details der inneren Konzernstruktur und die verantwortlichen

Organpersonen. Allein aus einer mündlichen Besprechung mit einer Organperson mit einer ihm bekannten Doppelfunktion kann er keinen Vertrauensschutz in die Haftung einer anderen Gesellschaft ableiten. Es besteht daher kein Anlass für die Bejahung einer kumulativen bzw. solidarischen Haftung der Beklagten zusammen mit der Holding für die PSU-Ansprüche wegen einer für den Kläger undurchschaubaren Sphärenvermischung.

E. 4

Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden dem Kläger und Berufungskläger auferlegt und mit seinem Kostenvorschuss verrechnet.

E. 5

Der Kläger und Berufungskläger wird verpflichtet, der Beklagten und Berufungsbeklagten für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 19'450.- zu bezahlen.

E. 6

Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein. Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

E. 7

Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG). Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 1'502'000.-.

- 24 - Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 8. Juni 2016 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Die Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin: Dr. L. Hunziker Schnider lic. iur. A. Schneeberger versandt am: gs

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