

ZH_OBERGERICHT LA170019 vom 30. Januar 2018

ZH Obergericht, 2018-01-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA170019

FR: ZH_OBERGERICHT LA170019 du 30 janvier 2018

IT: ZH_OBERGERICHT LA170019 del 30 gennaio 2018

Erwägungen

E. 1

Strittig ist zwischen den Parteien, ob die Vereinbarung vom 8./31. Oktober 1981 (Urk. 4/3, nachfolgend als transfer letter bezeichnet) einen Arbeitsvertrag darstellt, gestützt auf den der Kläger ab 1. Februar 1982 als Arbeitnehmer bei der Beklagten angestellt war. Was die Parteien im Einzelnen vereinbart haben, bestimmt sich nach den allgemeinen Auslegungsregeln. Danach ist in erster Linie der übereinstimmende wirkliche Wille der Parteien festzustellen (Art. 18 Abs. 1 OR). Diese subjektive Vertragsauslegung beruht auf Beweiswürdigung. Erst wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (statt vieler: BGE 131 III 606, E. 4.1; BGer 4C.120/2006 vom 30.06.2006, E. 2.3). Beim Willen der Parteien handelt es sich um eine innere Tatsache, über die Beweis geführt werden kann (BK OR-Jäggi/Gauch/Hartmann, Art. 18 N 315 und 361). Der übereinstimmende tatsächliche Parteiwille ist mittels Indizien zu ergründen. Dazu gehören der Wortlaut der Erklärungen, die gesamten Begleitumstände beim Vertragsabschluss, der Vertragszweck, die Beweggründe der Parteien, das Verhalten der Parteien vor und nach Vertragsabschluss (Urk. 69 S. 9 f.; BGE 142 III 239, E. 5.2.1; BGE 129 III 675, E. 2.3; BGer 4A_200/2015 vom 03.09.2015, E. 4.1.1; BGer 4C.62/2006 vom 21.04.2006, E. 3.1; BSK OR I-Wiegand, Art. 18 N 19 und N 26 ff.).

E. 2

a) Zum Inhalt der Vereinbarung (in dieser selbst als transfer letter bezeichnet) erwog die Vorinstanz, sie sei nicht als eigentlicher Arbeitsvertrag aufgesetzt worden, in welchem die Parteien explizit als Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezeichnet würden. Vielmehr sei das Dokument in Form eines Bestätigungsschreibens der C._____ Europe an den Kläger auf deren Briefpapier verfasst. Der transfer letter sei von G._____, "Employee Relations Manager Switzerland", und dem Kläger unterzeichnet. Es sei damit unmissverständlich klar, dass sich die (heutige) B._____ GmbH mit der Vereinbarung als Vertragspartnerin verpflichtet

- 7 - habe. Als Arbeitsbeginn sei der 1. Februar 1982 festgelegt worden. Der transfer letter enthalte unter anderem eine Lohnvereinbarung mit Lohnzahlung in Schweizer Franken, Regelungen bezüglich des Sozialversicherungsplans, der Arbeitslosenversicherung, der Pensionskasse, der Ferien und der Krankenversicherung. Bezüglich des Sozialversicherungsplans und der Arbeitslosenkasse hätten die Parteien festgehalten, dass sich der Kläger dem schweizerischen Sozialversicherungsplan anschliessen müsse. Die Pensionskasse sei dagegen bei der D._____ AB verblieben. Zudem habe der Kläger gemäss transfer letter einen Auslandszuschlag von Fr. 540.– pro Monat erhalten, welcher, wie in

der European Area Transfer Policy 1979 festgehalten, nach Ablauf einer bestimmten Beschäftigungs- dauer reduziert werden sollte. Regelungen über die Kündigungsmöglichkeiten ha- be der transfer letter nicht enthalten. Am Schluss stehe unter "Other" folgender Satz: "This 'transfer letter' has been prepared in accordance with the policies set forth in the current European Area Transfer Policy and does not constitute or create an employment contract." Die European Area Transfer Policy stelle damit Teil der Vereinbarung dar, wes- halb sie bei der Qualifizierung des transfer letter zu berücksichtigen sei. Im Zeit- punkt des Abschlusses der Vereinbarung habe die European Area Transfer Policy vom 1. Juli 1979 mit dem Untertitel "Valid for long term transfers (exceeding 12 months) within C._____... area" (Urk. 23/1) gegolten. Unter der Überschrift "Gene- ral Information" sei in Randziffer 102 die Auslegung der Policy geregelt. Erneut finde sich folgende Klausel: "The contents of the policy do not constitute an em- ployment agreement or contract with any employee.", wonach der Inhalt der Poli- cy keinen Arbeitsvertrag begründe. Weiter werde festgehalten, dass ein Transfer eine temporäre Situation darstelle (Rz. 303). Die European Area Transfer Policy 1979 beinhalte weiter eine Definition des "Sleeping Base Salary". Dieses stelle den Lohn dar, den der Mitarbeiter bei der Rückkehr zu der entsendenden Gesell- schaft erhalte, und werde zur Berechnung der Pensionskassenbeiträge benötigt (Rz. 207). Daneben fänden sich insbesondere folgende Regelungen: Unter dem Titel "Foreign Service Allowance" verpflichte sich die Gesellschaft zur Bezahlung einer Entschädigung zur Kompensation der abweichenden Lebens- und Arbeits-

- 8 - bedingungen im Gaststaat. Die Entschädigung werde während der ersten vier Jahre in vollem Umfang, im fünften Jahr im Umfang von zwei Dritteln und im sechsten Jahr im Umfang von einem Drittel bezahlt. Ab dem siebten Jahr sei kei- ne Entschädigung mehr geschuldet (Rz. 401). Weiter werde der Angestellte unter dem Titel "Social Benefits" verpflichtet, dem Sozialversicherungsplan des entsen- denden Staates angeschlossen zu bleiben, sofern dies möglich sei. Sollte der Ar- beitnehmer verpflichtet sein, im Gaststaat Sozialabgaben zu bezahlen, überneh- me die entsendende Gesellschaft diese Abgaben (Rz. 701). Unter dem Titel "Vacation and holidays" finde sich sodann die Regelung, dass die Ferien- und Feiertagsregelung des Gaststaates gelte (Rz. 1000; Urk. 69 S. 10 ff.). b) Der Kläger bemängelt, von der Vorinstanz sei nicht festgehalten worden, dass im transfer letter auch die Position des Beklagten (recte: Klägers; „Develop- ment Chemist“), also die Arbeitsleistung und der Arbeitsort („our ... Department“), d.h. ..., definiert worden sei (Urk. 68 S. 4). Allerdings zeigt der Kläger nicht auf, dass die Vorinstanz aufgrund dieser Unterlassung eine falsche Beurteilung vor- genommen hat bzw. zu falschen Schlüssen gelangt ist. Darauf ist nicht weiter ein- zugehen.

E. 3

a) Der Kläger macht geltend, die Vorinstanz habe eine unzutreffende Aus- legung und Qualifikation des transfer letter vorgenommen. Sie habe auf die (unzu- treffende) Bezeichnung "transfer letter" (nicht Arbeitsvertrag) und die (unzutref- fende) Qualifikation (nicht Arbeitsvertrag) in der Vereinbarung vom 8./31. Oktober 1981 und der European Area Transfer Policy abgestellt und komme zum Schluss, die Auslegung nach dem Wortlaut ergebe, dass die Parteien keinen Arbeitsver- trag begründen wollten, sondern "dem Wortlaut nach einen Entsendevertrag in Übereinstimmung mit der European Area Transfer Policy". Wenn eine Vereinba- rung wie die vorliegende sämtliche Elemente eines Arbeitsvertrages enthalte, sei sie – so der Kläger – gemäss Art. 319 Abs. 1 OR und

entsprechend dem Schutz- charakter des Arbeitsrechts auch als Arbeitsvertrag zu qualifizieren. Sämtliche Elemente des Arbeitsvertrages (Arbeitsleistung gegen Lohn auf unbestimmte Zeit unter Eingliederung in eine Arbeitsorganisation) seien von den Parteien unbestritten von Anfang an gelebt worden, womit diese auch dem wirklichen Willen der Parteien entsprochen hätten. Damit habe die Vorinstanz, indem sie auf die unzu-

- 9 - treffende Bezeichnung ("transfer letter") und die unzutreffende Qualifikation in der Vereinbarung und der European Area Transfer Policy abgestellt habe, sowohl Art. 18 Abs. 1 OR als auch Art. 319 Abs. 1 OR missachtet. Die in diesem Zusammenhang von der Vorinstanz selektiv und damit willkürlich aufgelisteten zusätzlichen Vertragspunkte führten auch zu keinem anderen Ergebnis; denn der Umstand, dass in einem Vertrag neben den vier Elementen eines Arbeitsvertrages noch zusätzliche entsendungsspezifische Vertragspunkte enthalten seien, ändere an der Qualifikation als Arbeitsvertrag nichts. Wenn die Vorinstanz ausführe, die Parteien hätten keinen Arbeitsvertrag begründen, sondern einen Entsendevertrag abschliessen wollen, scheine sie damit der Meinung zu sein, dass der Entsendevertrag kein Arbeitsvertrag sei. Generell lasse die Vorinstanz jedoch an dieser Stelle völlig offen, was überhaupt der Inhalt dieses "Entsendevertrages" sein solle bzw. wie sich dieser von einem Arbeitsvertrag abgrenze. Stelle man auf die Ausführungen der Vorinstanz zum "Inhalt des Vertrages" ab, ergebe sich, dass dieser zwischen dem Berufungskläger und der Berufungsbeklagten abgeschlossene "Entsendevertrag" alle Elemente eines Arbeitsvertrages enthalte und zusätzlich noch Bestimmungen namentlich zur Sozialversicherung, Krankenversicherung und zu Auslandszulagen. Damit bleibe es auch bei dieser Betrachtung dabei, dass vorliegend von einem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien auszugehen sei. Entgegen der Meinung der Vorinstanz sei es diesbezüglich auch irrelevant, dass die Vereinbarung keine Bestimmungen zu den Kündigungsmöglichkeiten und -modalitäten enthalte, da von Gesetzes wegen Art. 335 ff. OR zur Anwendung komme (Urk. 68 S. 5). b) aa) Die Vorinstanz hat aus dem Wortlaut des transfer letter geschlossen, dass die Parteien mit dessen Unterzeichnung keinen Arbeitsvertrag hätten abschliessen wollen. Die Parteien hätten ausdrücklich festgehalten, dass diese Vereinbarung keinen Arbeitsvertrag begründe, und hätten auf die European Area Transfer Policy verwiesen. Auch dort sei die Klausel enthalten, wonach kein Arbeitsvertrag begründet werde. Im Einklang damit seien sowohl im transfer letter als auch in der European Area Transfer Policy die spezifischen Modalitäten eines Auslandseinsatzes geregelt. Der Kläger habe die monatliche Auslandentschädigung erhalten, welche in beiden Schriftstücken vorgesehen gewesen sei. Die Pensionskassenbeiträge habe wie vereinbart die D._____ AB bezahlt und dem

- 10 - Kläger sei jährlich das Sleeping Base Salary mitgeteilt worden. Weiter sei festzuhalten, dass im transfer letter Bestimmungen zu den Kündigungsmöglichkeiten und -modalitäten gefehlt hätten (Urk. 69 S. 13 f.). bb) Wie bereits erwähnt, ist der Wortlaut ein Indiz für den wirklichen Parteiwillen. Das Bundesgericht bezeichnet den Wortlaut als „primäres Indiz“ für die Ermittlung des natürlichen Konsenses bzw. als „primäres Willensindiz“ (BGE 117 II 609, E. 6c bb; BGer 4C.94/2000 vom 20.07.2000, E. 2.4.2; Huguenin, Obligationenrecht, 2. A., Zürich 2014, S. 87 Rz 287). Der Kläger macht nicht geltend, die Parteien hätten dem eindeutigen Wortsinn, wonach der transfer letter keinen Arbeitsvertrag begründe, eine andere Bedeutung beigemessen. Daher hat die Vorinstanz den Wortlaut zu Recht als Indiz gewertet, dass die Parteien keinen Arbeitsvertrag abschliessen wollten. Daran ändert nichts, dass der transfer letter alle Merkmale eines

Arbeitsvertrages aufwies und daher einen solchen hätte bilden können, geht es doch zunächst um die Feststellung des übereinstimmenden wirklichen Willens der Parteien. cc) Der Kläger hatte vor Vorinstanz ausgesagt, er sei davon ausgegangen, dass ein neuer Vertrag entstanden sei. Er habe die Klauseln in der Vereinbarung (d.h. dem transfer letter) und in der European Area Transfer Policy wahrscheinlich nicht verstanden. Er sei ein Laie gewesen und habe geglaubt, was man ihm gesagt habe. In der Vereinbarung sei gestanden, was er habe machen müssen, weshalb er davon ausgegangen sei, dass es sich um einen Arbeitsvertrag gehandelt habe (Prot. I S. 8). Die Vorinstanz bezeichnete die Behauptung des Klägers, als Laie habe er die Vertragsklausel nicht verstanden, als lebensfremd. Bei der Vertragsklausel handle es sich um einen verständlichen Satz, der keine konzernspezifischen oder anderweitig fachspezifischen Begriffe enthalte. Unverständlich könnte einzig der Verweis auf die European Area Transfer Policy sein. Der Kläger habe in seiner Befragung aber selbst ausgeführt, dass die European Area Transfer Policy vor Unterzeichnung des transfer letter mit ihm besprochen worden sei (Prot. I S. 8). Das Argument des Klägers sei deshalb nicht nachvollziehbar (Urk. 69 S. 14). In seiner Berufungsschrift beharrt der Kläger darauf, dass der Umstand, dass die Klausel – wie das vorliegende Verfahren zeige – im Gesamtkontext alles

- 11 - andere als einfach verständlich sei, belege, dass er sehr wohl diesbezüglich habe Verständnisprobleme haben und auf das tatsächlich zwischen den Parteien vereinbarte abstellen dürfen. Für den Kläger sei einzig entscheidend gewesen, dass die Vereinbarung die Rechte und Pflichten enthalten habe, wie er sie mit der Beklagten besprochen habe. Da er sich darin für unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit in der Betriebsorganisation der Beklagten gegen Lohn verpflichtet habe, habe er auch berechtigterweise davon ausgehen dürfen, dass es sich um einen Arbeitsvertrag gehandelt habe (Urk. 68 S. 6). Geht es darum, den wirklichen Parteiwillen zu eruieren, kann nicht argumentiert werden, eine Klausel sei schon deshalb unklar oder schwer verständlich, weil ihre Bedeutung in einem nachfolgenden Zivilprozess umstritten sei. Denn bestritten wird oftmals auch das Naheliegende und Offensichtliche. Der Kläger vermag nicht zu erklären, weshalb er trotz der Klausel, dass die Vereinbarung keinen Arbeitsvertrag begründe, davon ausgegangen sein will, es sei dennoch ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen worden. Er macht nicht geltend, die Klausel nicht zur Kenntnis genommen zu haben. Und er stellt auch nicht in Abrede, dass die European Area Transfer Policy vor Unterzeichnung des transfer letter mit ihm besprochen wurde. Daher hat die Vorinstanz zu Recht der Behauptung des Klägers, wonach er die Klausel nicht verstanden habe, keinen Glauben geschenkt. dd) Die Vorinstanz erörterte weiter, die D. _____ AB sei im transfer letter nicht erwähnt, doch sei dieser in Übereinstimmung mit der European Area Transfer Policy abgeschlossen worden, in welcher die Rechte und Pflichten des Klägers gegenüber der D. _____ AB als Home Country enthalten seien. Damit beinhalte der transfer letter indirekt auch Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der D. _____ AB (Urk. 69 S. 14 f.). In diesem Zusammenhang rügt der Kläger, die Vorinstanz führe an dieser Stelle nicht aus, welche Rechte und Pflichten sie meine. In der Erwägung 2.2 fasse die Vorinstanz den Inhalt der European Area Transfer Policy zusammen, allerdings nicht korrekt (vgl. vorn IV/A/2/a). Das Sleeping Base Salary sei nicht der Lohn, den der Mitarbeiter bei der Rückkehr zur entsendenden Gesellschaft erhalte, sondern entspreche dem Lohn, den der Mitarbeiter erhalten würde, wenn er in der Home Location verbleiben und die Funktion ausüben würde, die er nun in der

- 12 - Host Location verrichte. Bei seiner Rückkehr zur Home Location würde er nicht das Sleeping Base Salary erhalten, sondern einen Lohn, welcher dannzumal der Lohnstruktur der Home Location entspreche. Es werde offengelassen, wer die Foreign Service Allowance bezahle. Gemäss transfer letter sei dies die Beklagte. Die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge im Gastland durch die Host Location sei nur unter speziellen Voraussetzungen vorgesehen für den Fall, dass ein Mitarbeiter mangels eines entsprechenden Abkommens sowohl in der Home Location als auch in der Host Location Sozialversicherungsbeiträge bezahlen müsse. Es sei aber unbestritten, dass diese in der Schweiz über die Beklagte abgerechnet worden seien und die D._____ AB keine Sozialversicherungsbeiträge für den Kläger bezahlt habe. Die Vorinstanz habe also weder Rechte noch Pflichten des Klägers gegenüber der D._____ AB dargelegt, welche sich aus der European Area Transfer Policy ergeben würden. Diese sei lediglich eine allgemeine Richtlinie, welche sich in genereller und allgemeiner Art mit der Mobilität von Arbeitskräften innerhalb des B._____ -Konzerns beschäftige und die der Konkretisierung in einer entsprechenden Vereinbarung bedürfe. Die Feststellung der Vorinstanz, der transfer letter beinhalte indirekt auch Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der D._____ AB, sei unzutreffend (Urk. 68 S. 7 f.). Die Vorinstanz hat ihre Ausführungen zur European Area Transfer Policy im Zusammenhang mit dem klägerischen Vorbringen gemacht, die D._____ AB sei im transfer letter nicht erwähnt, weshalb aus dem Wortlaut nicht klar auf den Parteiwillen einer Entsendung geschlossen werden könne (Urk. 69 S. 14). Der Kläger hatte vor Vorinstanz selber ausgeführt, da seine Versetzung im Rahmen eines internationalen Mitarbeiterereinsatzes innerhalb des B._____ -Konzerns durchgeführt worden sei, sei in der Vereinbarung einerseits auf das massgebende konzerninterne Regelwerk der European Area Transfer Policy verwiesen und seien andererseits die darin festgelegten Zusatzleistungen bei internationalen Entsendungen und Versetzungen in der Vereinbarung konkretisiert worden (Urk. 26 S. 10). Entsprechend der Definition auf Seite 2 der Policy sei D._____ AB als Home Location anzusehen, weil der Kläger dort ursprünglich innerhalb des B._____ -Konzerns angestellt gewesen sei. Diese Home Location habe insofern Bedeutung, als der Lohn, welcher dem Entsandten für seine neue Tätigkeit am ausländischen Einsatzort bezahlt würde, wenn er weiterhin in der Home Location arbeiten würde,

- 13 - als sog. Sleeping Base Salary bezeichnet werde. Dieses sei jährlich von der Home Location an die lokalen Lohnbewegungen anzupassen und werde als Grundlage für die Einlage in die Pensionskasse und andere entsprechende Ansprüche verwendet. Ein Teil der Vereinbarung sei auch tatsächlich gelebt worden: Die D._____ AB habe dem Kläger jährlich sein Sleeping Base Salary mitgeteilt, und auf dieser Basis seien auch seine Pensionskassenbeiträge in Schweden einbezahlt worden. Sodann sei in der Policy auch der Fall geregelt, wenn der entsandte Arbeitnehmer wieder zu seiner Home Location zurückkehre. Es werde dem zurückkehrenden Arbeitnehmer ein an die Lohnstruktur in der Home Location angepasster Grundlohn zugesichert. Weiter würden ihm verschiedene Zusatzleistungen zugesprochen, wie eine Rückkehrpauschale, die Übernahme der Zügel-, Reise- und Hausverkaufskosten sowie von Fahrzeugkosten (Urk. 26 S. 13 f.). Die Feststellung der Vorinstanz, die European Area Transfer Policy enthalte Rechte und Pflichten des Klägers gegenüber der D._____ AB als Home Country, womit der transfer letter indirekt auch Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der D._____ AB beinhalte, ist daher nicht zu beanstanden, mag auch die Vorinstanz einzelne Bestimmungen der Policy ungenau wiedergegeben haben. ee) Die Vorinstanz verwarf

sodann den Einwand des Klägers, der transfer letter sei von der Beklagten unterzeichnet worden, was ein Indiz für deren Arbeit- gebereigenschaft sei. Der transfer letter beinhalte Regelungen betreffend die Be- schäftigungsdauer des Klägers in der Schweiz. Es sei wohl üblich, dass ein Ent- sendevertrag auch von der entsendenden Gesellschaft unterzeichnet werde, doch sei die fehlende Unterschrift kein Indiz für das Vorliegen eines Arbeitsvertrags, insbesondere da gemäss der European Area Transfer Policy keine Unterzeich- nung seitens der D._____ AB notwendig gewesen sei. Der Zeuge H._____ habe in seiner Einvernahme auf die Frage der Beteiligung der entsendenden Gesell- schaft zudem zu Protokoll gegeben, dass diese natürlich von der Entsendung wisse (Urk. 69 S. 15). Gemäss Kläger ist nicht Vertragspartei, wer in einer Vereinbarung nicht als Partei aufgeführt sei und diese auch nicht selber mitunterzeichne. Daran ändere auch die Äusserung des Zeugen H._____ nichts. Gemäss Vereinbarung habe le-

- 14 - diglich die Berufungsbeklagte Anspruch auf die Leistung des Berufungsklägers und sei entsprechend aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet. Damit sei die Be- klagte auch gemäss der einheitlichen Rechtsprechung des Bundesgerichts als Arbeitgeberin anzusehen und damit passivlegitimiert. Der Inhalt der Vereinbarung sei von der D._____ AB tatsächlich gelebt worden. Sie habe das bisher beste- hende Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auf eine lose Verbindung reduziert, die sich darauf beschränkt habe, dass sie für ihn die berufliche Vorsorge in Schwe- den aufrechterhalten und ihm zu diesem Zweck jährlich als Grundlage für die Be- rechnung der Vorsorgebeiträge das Sleeping Base Salary bekanntgegeben habe (Urk. 68 S. 8, 10). Die Argumentation des Klägers greift zu kurz. Im Zeitpunkt der Unterzeich- nung des transfer letter bestand ein gültiges Arbeitsverhältnis zwischen dem Klä- ger und der D._____ AB. Auch im Konzern besteht in aller Regel das Arbeitsver- hältnis nur zu einer Gesellschaft (BGE 130 III 213, E. 2.2.1; BGer 4A_619/2016 vom 15.03.2017, E. 7.2). Der transfer letter hatte die Entsendung des Klägers in die Schweiz zum Gegenstand, wie die Vorinstanz zutreffend und unter Hinweis auf die European Area Transfer Policy erkannt hat. Die Entsendung bestand da- rin, dass die Arbeitgeberin den Kläger in eine ausländische Niederlassung des B._____ -Konzerns im Ausland entsandte (vgl. Botschaft zur Genehmigung der sektoriellen Abkommen zwischen der Schweiz und der EG, BBl 1999 S. 6393; Hi- schier, Internationaler Mitarbeiterereinsatz, Zürich/St. Gallen 2008, S. 175 {sog. Konzernleihe} und S. 183 f.; BGE 132 III 32 = Praxis 2006 Nr. 81, E. 5.1). Die Klausel, wonach der transfer letter keinen Arbeitsvertrag begründe, steht einer stillschweigenden Aufhebung des Arbeitsvertrags mit der D._____ AB entgegen (vgl. Heiz, Das Arbeitsverhältnis im Konzern, Diss. St. Gallen 2004, S. 135 unten). Der transfer letter beinhaltete die Zustimmung des Klägers zur Entsendung an die Beklagte. Die European Area Transfer Policy regelte die Eckpfeiler der Entsen- dung. Einer zusätzlichen schriftlichen Vereinbarung zwischen der D._____ AB und der Beklagten über die Entsendung des Klägers bedurfte es nicht; diese Ab- rede konnte auch mündlich oder stillschweigend getroffen werden (Druey/Vogel, Das schweizerische Konzernrecht in der Praxis der Gerichte, Zürich 1999, S. 246). Dass der transfer letter (auch) dem Willen von D._____ AB entsprach, stellt der Kläger nicht in Abrede (Urk. 68 S. 10).

- 15 - ff) Die Vorinstanz schrieb, aus den weiteren Anhaltspunkten der Auslegung des transfer letter ergebe sich ebenso, dass die Parteien kein Arbeitsverhältnis begründen, sondern einen Entsendevertrag abschliessen wollten. In einem Kon- zern sei die Entsendung von Mitarbeitern üblich. Es sei deshalb naheliegend, dass im Jahr 1981 die Mitarbeiter der technischen Abteilung in ... zusammenge- zogen worden seien, ohne dass

die Beklagte Arbeitgeberin dieser Mitarbeiter werden sollte. Zum geltend gemachten Beweggrund seitens des Klägers, wonach er im Jahre 1981 von Schweden habe weg wollen, sei festzuhalten, dass das Ziel eines Arbeits- und Wohnortwechsels auch mit der Entsendung erfüllt gewesen sei (Urk. 69 S. 15). Der Kläger wendet zusammengefasst zu Recht ein, dass die Entsendung eines Mitarbeiters nicht zwingend bedeutet, dass mit dem Unternehmen im Ziel- land kein Arbeitsvertrag begründet wird, sondern dass verschiedene Konstellatio- nen denkbar sind (Urk. 68 S. 9; BGer 4A_564/2014 vom 11.02.2015, E. 3.2). Eine dieser Möglichkeiten besteht aber darin, dass der Arbeitnehmer während seiner Auslandstätigkeit beim entsendenden Unternehmen angestellt bleibt. Der entsand- te Arbeitnehmer wird für die Dauer seines Auslandeinsatzes zumindest faktisch in die Arbeitsorganisation eines Unternehmens am tatsächlichen ausländischen Ein- satzort eingegliedert und dieses Unternehmen erhält regelmässig das Weisungs- recht gegenüber dem Arbeitnehmer. Gemäss Hischer ist dies wohl die am meis- ten praktizierte Konstellation des internationalen Arbeitereinsatzes, vor allem bei der Entsendung eines Arbeitnehmers zu einer Konzerngesellschaft, d.h. zu einer Tochter-, Mutter- oder Schwestergesellschaft (Hischer, a.a.O., S. 16). Dass der Arbeitnehmer vom ausländischen Unternehmen entlohnt wird, bedeutet nicht zwingend, dass er bei diesem auch angestellt ist (BGer 4C.41/1999 vom 14.07.2000, E. 4). c) Die Vorinstanz berücksichtigte bei der Bestimmung des übereinstimmen- den Parteiwillens, dass der Kläger bereits vor dem Wechsel seines Arbeitsortes nach ... dem Vorgesetzten I._____ unterstellt gewesen sei. Durch den Wechsel des Arbeitsortes sei somit kein Wechsel des Vorgesetzten und folglich keine neue berufliche Integration in die Gesellschaft der Beklagten erfolgt. Vielmehr sei das Weisungsrecht aus dem Arbeitsverhältnis bereits vor dem Wechsel an I._____

- 16 - delegiert gewesen. In der Folge sei der Kläger sodann auch verschiedenen Vor- gesetzten unterstellt gewesen, die in unterschiedlichen Konzerngesellschaften des B._____Konzerns gearbeitet hätten. Anlässlich der Zeugeneinvernahme vom

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 Be- schwerde 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.

- 24 - Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 259'467.85. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 30. Januar 2018
Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Die Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin:
Dr. L. Hunziker Schnider lic. iur. S. Notz versandt am: bz