

Arbeitsgericht Zürich

1. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AN240031-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. R. Zefferer Stocker als Vorsitzende, die Arbeitsrichterin lic. iur. M. Frauenfelder und der Arbeitsrichter H. Cousin sowie die Gerichtsschreiberin MLaw S. Oesch

Urteil vom 23. Juni 2026

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Dr. iur. X._____

gegen

B1._____ AG,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y._____

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 140'800.00 zzgl. Zins von 5% seit dem 10.12.2022 (mittlerer Verfall) zu bezahlen.
2. Unter o/e-Kostenfolge zzgl. MWST zulasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 6. August 2024 (Datum Poststempel) liess der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren samt Beilagen einreichen (act. 1-4 und act. 5/2, act. 5/4-18). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise 7 + 8, datiert vom 6. Mai 2024 (act. 3); die dreimonatige Frist zur Klageeinreichung wurde gewahrt (Art. 209 Abs. 3 ZPO). Mit Beschluss vom 16. August 2024 wurde der Kläger zur Leistung eines Kostenvorschusses und Einreichung deutscher Übersetzungen der von ihm als relevant erachteten Beilagen aufgefordert (act. 6). Dem kam er binnen Frist nach (act. 8 - 10). Mit Präsidialverfügung vom 9. September 2024 wurde der Beklagten Frist zur Einreichung der schriftlichen Klageantwort angesetzt (act. 13). Mit Eingabe vom 24. September 2024 stellte die Beklagte u.a. Antrag auf Sicherstellung der Parteientschädigung (act. 16). Mit Präsidialverfügung vom 30. September 2024 wurde der Beklagten die Frist zur Erstattung der schriftlichen Klageantwort einstweilen abgenommen und dem Kläger Frist zur Stellungnahme zum Antrag auf Sicherstellung der Parteientschädigung angesetzt (act. 18). Der Kläger ersuchte binnen Frist dem Antrag der Beklagten stattzugeben und den Betrag auf Fr. 14'430.- zu beschränken (act. 20). Entsprechend wurde er mit Präsidialverfügung vom 14. Oktober 2024 zur Leistung des nämlichen Betrages als Sicherstellung der Parteientschädigung verpflichtet (act. 21). Diesen bezahlte er binnen Frist (act. 23). Mit Präsidialverfügung vom 21. Oktober 2024 wurde der Beklagten erneut Frist angesetzt, um die schriftliche Klageantwort einzureichen (act. 24). Diese ging binnen Frist hierorts ein (act. 26). Nachdem für die Durchführung der Hauptverhandlung kein adäquater Termin

festgelegt werden konnte, wurde mit Präsidialverfügung vom 7. Januar 2025 für Replik und Duplik ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet (act. 29-31). Diese gingen in der Folge binnen Frist hierorts ein (act. 33, act. 36, act. 38). Mit Präsidialverfügung vom 26. August 2025 wurde dem Kläger sodann Frist angesetzt, um zu allfälligen Noven in der Duplik Stellung zu nehmen und sein unbedingtes Replikrecht auszuüben (act. 42). Mit Eingabe vom 10. Oktober 2025 nahm der Kläger binnen Frist Stellung (act. 49). Mit Präsidialverfügung vom 3. Dezember 2025 wurde der Beklagten sodann Frist angesetzt, um zu allfälligen Noven in der Stellungnahme zur Duplik Stellung zu nehmen und ihr unbedingtes Replikrecht auszuüben (act. 52). Dem kam sie binnen Frist mit Eingabe vom 10. März 2026 nach (act. 58). Diese wurde dem Kläger sodann mit Präsidialverfügung vom 16. März 2026 zugestellt (act. 61). Der Kläger nahm mit Eingabe von 20. April 2026 dazu Stellung (act. 63).

2. Mit Präsidialverfügung vom 27. April 2026 wurde den Parteien Frist angesetzt, um dem Gericht bekannt zu geben, ob sie auf die Durchführung einer Hauptverhandlung verzichten (act. 66). Mit Eingaben vom 4. und 5. Mai 2026 erklärten die Parteien ihren Verzicht auf Durchführung einer Hauptverhandlung (act. 68, act. 70).

Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Prozessuales

Noven / Replikrecht

In der ZPO gilt der Grundsatz, dass die Parteien nach der Begründung und der Beantwortung der Klage in jedem Fall das Recht haben, je ein zweites Mal unbeschränkt Tatsachenbehauptungen und Beweisanträge vorzubringen. Danach kommt es zum Aktenschluss, nach welchem Noven nur noch beschränkt zulässig sind. Nach dem Aktenschluss gilt gemäss Art. 229 aZPO folgendes Novenregime: Zunächst ist erforderlich, dass neue Tatsachen und Beweismittel ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 229 Abs. 1 aZPO). Noven sind dabei grundsätzlich umgehend, d.h. nach einer Überlegungs- und Bearbeitungsfrist von einigen Tagen nach ihrer Entstehung bzw. nach deren Kenntnisnahme vorzubringen. Selbst ohne Ver-

zug vorgebrachte Noven werden jedoch nur berücksichtigt, wenn diese (alternativ) erst nach dem Aktenschluss entstanden sind (echte Noven) oder bereits vor dem Aktenschluss vorhanden waren, aber trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorher vorgebracht werden konnten (unechte Noven). Wer nach Aktenschluss Noven geltend macht, hat sich auch zu den geschilderten Zulässigkeitsvoraussetzungen zu äussern. Sind diese gegeben, so können Noven bis zum Beginn der Urteilsberatung eingebracht werden (GEHRI/JENT-SØERENSEN/SARBACH, ZPO Kommentar, 2. Aufl., Zürich 2015, N 3 ff. zu Art. 229).

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung haben die Parteien gestützt auf Art. 29 Abs. 1 und 2 BV und Art. 6 EMRK einen Anspruch darauf, sich zu jeder Eingabe im Verfahren zu äussern, unabhängig davon, ob sie neue oder wesentliche Vorbringen enthält (sog. Replikrecht; BGE 133 I 100, E. 4.3).

Aufgrund des Replikrechts durfte sich der Kläger zur Duplik sowie die Parteien sich zu den weiteren Stellungnahmen äussern. Soweit es sich dabei jedoch um Wiederholungen oder um unzulässige neue Behauptungen handelt, sind die Ausführungen inhaltlich nicht zu berücksichtigen.

III. Örtliche Zuständigkeit

1. Internationaler Sachverhalt

Der Kläger macht vorliegend Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geltend. Er hat seinen Wohnsitz in Panama. Der Sitz der Beklagten liegt in Zürich (act. 1 S. 1, act. 5/2). Es ist somit ein internationaler Sachverhalt gegeben.

2. IPRG und LugÜ

Die Zuständigkeit der schweizerischen Gerichte beurteilt sich nach den Bestimmungen des IPRG (Bundesgesetz über das internationale Privatrecht). Vorbehalten bleiben gemäss Art. 1 Abs. 2 IPRG völkerrechtliche Verträge. Die Schweiz ist Vertragspartei des Übereinkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen

(Lugano-Übereinkommen, LugÜ). Vorliegend handelt es sich um eine Zivil- und Handelssache im Sinne von Art. 1 LugÜ. Das LugÜ ist damit anwendbar.

Gemäss Art. 18 Abs. 1 LugÜ richtet sich die internationale Zuständigkeit bei Arbeitsverträgen nach Art. 18 bis Art. 21 LugÜ. Von Art. 18 Abs. 1 LugÜ erfasst ist die Frage, ob ein Arbeitsvertrag überhaupt zustande gekommen ist. Zeigt sich im Verlauf des Gerichtsverfahrens, dass kein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist oder es sich beim zu beurteilenden Vertrag nicht um einen Arbeitsvertrag im Sinne des LugÜ handelt, erlässt das Gericht nicht einen Unzuständigkeitsentscheid, sondern einen Sachentscheid. Dieses Vorgehen ergibt sich aus der Theorie der "doppelrelevanten Tatsachen". Bei einem faktischen oder fehlenden Arbeitsvertrag wird entweder Arbeit ohne eigentlichen Vertragsabschluss geleistet oder es existiert zwar ein Arbeitsvertrag, dieser stellt sich aber als unwirksam heraus. Auch solche Ansprüche fallen in den Anwendungsbereich der Art. 18 ff. LugÜ (BSK LugÜ-Sto-JILJKOVIĆ Art. 18 N 25 ff.)

Nach Art. 2 Ziff. 1 i.V.m. Art. 60 Ziff. 1 LugÜ ist die Beklagte, die ihren Sitz in Zürich und damit in der Schweiz hat, vor den Gerichten ihres Sitzstaates einzuklagen. Die Schweizer Gerichte sind demnach international zuständig.

3. National-örtliche Zuständigkeit

Art. 2 Ziff. 1 LugÜ regelt lediglich die internationale Zuständigkeit. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich hingegen nach dem IPRG.

Für Klagen aus Arbeitsvertrag sind die schweizerischen Gerichte am Wohnsitz des Beklagten zuständig (Art. 115 Abs. 1 IPRG). Bei Gesellschaften gilt der Sitz als Wohnsitz (Art. 21 Abs. 1 IPRG). Als Sitz einer Gesellschaft gilt der in den Statuten oder im Gesellschaftsvertrag bezeichnete Ort. Fehlt eine solche Bezeichnung, so gilt als Sitz der Ort, an dem die Gesellschaft tatsächlich verwaltet wird (Art. 21 Abs. 2 IPRG).

4. Fazit

Die Beklagte ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz in Zürich (act. 5/2). Die örtliche Zuständigkeit des hiesigen Gerichts ist damit gegeben.

IV. Sachliche Zuständigkeit / doppelrelevante Tatsachen

1. Parteistandpunkte

1.1 Standpunkt des Klägers

Der Kläger macht geltend, das angerufene Gericht sei gestützt auf § 20 Abs. 1 lit. a GOG ZH sachlich zuständig (act. 1 Rz. 4, act. 49 Rz. 4 f.). Es liege bereits eine arbeitsrechtliche Streitigkeit bzw. Klage vor, wenn umstritten ist, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag bestehe (act. 49 Rz. 3).

1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte macht geltend, das angerufene Gericht sei sachlich unzuständig. Der Kläger sei nie in ihre Arbeitsorganisation eingegliedert gewesen, weshalb ein Arbeitsverhältnis ausser Betracht falle (act. 38 Rz. 4 ff., Rz. 16).

2. Rechtliches

2.1 Die sachliche Zuständigkeit ist als Prozessvoraussetzung von Amtes wegen zu prüfen (Art. 60 ZPO). Nach § 20 Abs. 1 lit. a GOG entscheidet das Arbeitsgericht über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts fallen somit alle Klagen über Ansprüche, die auf Regeln gründen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Damit eine Streitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vorliegt, genügt ein irgendwie gearteter natürlicher Kausalzusammenhang zu einem Arbeitsverhältnis nicht. Voraussetzung ist, dass die Streitigkeit ihren Rechtsgrund im Arbeitsverhältnis hat. Streitigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses, z.B. Kauf- oder Darlehensvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden nicht von der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts erfasst (HAUSER/SCHWERI/LIEBER, GOG: Kommentar zum zürcherischen Ge-

setz über die Gerichts- und Behördenorganisation im Zivil- und Strafprozess, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2017, N 3 f. und N 15 zu § 20 GOG).

2.2 Ob eine Klage arbeitsrechtlicher Natur ist, ihr ein Arbeitsverhältnis zugrunde liegt, ist oft ein erstes Mal bei der Prüfung der Zuständigkeit relevant, ein zweites Mal dann bei der materiellen Beurteilung des geltend gemachten Rechtsanspruchs (sog. doppelrelevante Tatsache). Bei der ersten Prüfung, der Zuständigkeitsfrage, wird dabei ohne Beweisverfahren auf die ersten Vorbringen der klagenden Partei abgestellt, ausser wenn deren Darlegungen fadenscheinig oder inkohärent erscheinen und durch die Klageantwort sowie die von der Gegenseite produzierten Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt werden können (Fachhandbuch Arbeitsrecht Von Kaenel/Rudolph [Hrsg.], VON KAENEL, N 23.5 S. 1091 f.).

3. Würdigung

Vorab ist zu erwähnen, dass die Beklagte keine Urkunden einreicht, welche die Behauptungen des Klägers direkt widerlegen würden. Es ist somit für die Entscheidung der Eintretensfrage lediglich auf dessen Behauptungen abzustellen.

Der Kläger bringt vor, mit der Beklagten eine Zusammenarbeit in Panama geplant zu haben, wobei er für dieses Projekt bereits ab August 2021 tätig geworden sei. Er habe seine Arbeit im Dienst der B.____-Gruppe vor Unterzeichnung eines schriftlichen Arbeitsvertrags aufgenommen. Die Regelung durch den Arbeitsvertrag und die Lohnzahlung durch die Beklagte sei ab 1. Januar 2022 vorgesehen gewesen. Die Parteien seien sich über alle wesentliche Punkte – die Zurverfügungstellung von Arbeit, Lohn, Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation sowie privatrechtliches Dauerschuldverhältnis – einig gewesen. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten habe vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Oktober 2023 gedauert. Selbst wenn kein konkludenter Austausch gegenseitiger übereinstimmender Willensäusserungen stattgefunden hätte, habe doch ein faktisches Arbeitsverhältnis bestanden (act. 1 Rz. 5, Rz. 11, Rz. 17, Rz. 19 f., Rz. 28 ff.).

Der Kläger reichte sodann den nicht unterzeichneten Entwurf des Arbeitsvertrages zwischen ihm und der Beklagten ein (act. 5/9, act. 12/9). Unbestritten ist, dass die

Beklagte dem Kläger diesen von ihr ausgearbeiteten Entwurf mit E-Mail vom 25. August 2022 zukommen liess (act. 1 Rz. 9 f., act. 26 Rz. 27). Letzterer sollte rückdatierend bereits auf den 1. Januar 2022 wirksam werden mit einem Bruttogrundgehalt von Fr. 76'800.– pro Jahr (act. 12/9 Ziffern 2 und 10.2). Dies lässt ohne Weiteres den Schluss auf das Bestehen eines faktischen Arbeitsverhältnisses zu. Die Ausführungen des Klägers erscheinen weder fadenscheinig oder inkohärent.

4. Fazit

Es ist auf die Vorbringen des Klägers abzustellen. Auf die Klage ist einzutreten.

V. Anwendbares Recht

1. Parteistandpunkte

1.1 Standpunkt des Klägers

Der Kläger führt zusammenfassend aus, bei internationalen Sachverhalten sehe Art. 121 Abs. 3 IPRG vor, dass die Parteien das Arbeitsverhältnis dem Recht des Staates unterstellen könnten, in dem der Arbeitgeber seine Niederlassung habe. Da die Beklagte als Arbeitgeberin ihre Niederlassung in der Schweiz habe, sei es den Parteien möglich, das Arbeitsverhältnis dem Recht der Schweiz zu unterstellen. Vorliegend würde sich die Rechtswahl aus den Umständen und dem Vertragsentwurf zwischen der Beklagten und ihm ergeben. Die Parteien seien sich der kollisionsrechtlichen Frage bewusst gewesen und hätten im Vertragsentwurf in Ziffer 15 explizit festgehalten, dass auf den Vertrag Schweizer Recht Anwendung finden solle (act. 49 Rz. 15, Rz. 17). Die Beklagte behaupte erstmals im Rahmen der Duplik, dass panamaisches Recht Anwendung finden solle. Dies sei verspätet (act. 49 Rz. 19 f.).

1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte macht zusammenfassend geltend, dass bereits die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei, sich gestützt auf Art. 121 Abs. 1 IPRG nach dem Recht des Staates bestimme, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichte, mithin nach panamaischem Recht, da sich der Wohnsitz des Klä-

gers in Panama befunden habe. Bei einem potentiellen Arbeitsverhältnis wäre wiederum panamaisches Recht auf dieses anwendbar (act. 38 Rz. 18). Eine Rechtswahl sei nie vereinbart worden und der Hinweis auf angebliche Rechtswahl sei ohnehin verspätet erfolgt (act. 58 Rz. 11 ff.).

2. Rechtliches

Die Frage des anwendbaren Rechts ist von Amtes wegen zu prüfen (BGer 4A_356/2011 Urteil vom 9. November 2011, E. 3). Der Arbeitsvertrag untersteht dem Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (Art. 121 Abs. 1 IPRG). Die Parteien können den Arbeitsvertrag aber auch dem Recht des Staates unterstellen, in dem der Arbeitnehmer seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat oder in dem der Arbeitgeber seine Niederlassung, seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat (Art. 121 Abs. 3 IPRG). Art. 121 IPRG ist auch anzuwenden, wenn zwischen den Parteien strittig ist, ob überhaupt ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist (BGer 4A_404/2009 Urteil vom 22. Oktober 2009, E. 2, RHM, Internationales Arbeitsrecht in der Schweiz, Zürich 2020, Rz. 3.26). Die Rechtswahl wird dabei in einem vom Hauptvertrag unabhängigen Verweisungsvertrag getroffen. Ob die Rechtswahl als Klausel des Arbeitsvertrages erscheint oder separat vereinbart worden ist, spielt keine Rolle (RHM, a.a.O. Rz. 3.72, Basler Kommentar zum internationalen Privatrecht, Grolimund/Loacker/Schnyder (Hrsg.), 4. Aufl., Basel 2021, AMSTUTZ/WANG/GOHARI, Art. 116 N 2). Die Gültigkeit der Rechtswahl hängt demnach nicht von derjenigen des Hauptvertrages ab. Der Verweisungsvertrag untersteht dabei grundsätzlich dem für den Hauptvertrag gewählten Recht (BSK IPRG-AMSTUTZ/WANG/GOHARI, Art. 116 N 32). Die Rechtswahl muss ausdrücklich sein oder sich eindeutig aus dem Vertrag oder aus den Umständen ergeben. Art. 116 IPRG regelt die Formfrage indes abschliessend und sieht im Übrigen – ungeachtet einer allfälligen Formbedürftigkeit des Hauptvertrages – das Prinzip der Formfreiheit vor (Art. 116 Abs. 2 IPRG; BSK IPRG-AMSTUTZ/WANG/GOHARI, Art. 116 N 36). Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung setzt die Annahme eines Verweisungsvertrages voraus, dass sich die Parteien der kollisionsrechtlichen Frage bewusst waren und einen entsprechenden Rechtswahlwillen äussern wollten. Für eine sich aus einem Vertrag ergebende Rechtswahl ist eine objektiv

hinreichend schlüssige, ausdrückliche oder konkludente Willenserklärung erforderlich, die vom Empfänger nach dem Vertrauensgrundsatz unzweideutig auf einen Verweisungsvertrag bezogen werden darf. Ob eine stillschweigende Rechtswahl vorliegt, ist im Einzelfall aufgrund einer Würdigung der vorhandenen Indizien zu entscheiden (BGer 4C.168/2006 Urteil vom 11. September 2006, E. 2.).

3. Würdigung

Die Frage des anwendbaren Rechts ist von Amtes wegen zu prüfen (BGer 4A_356/2011 Urteil vom 9. November 2011, E. 3). Das Gericht hat das Recht von sich aus anzuwenden. Entsprechend spielt es keine Rolle, ob sich die Parteien bei der Begründung ihrer Begehren auf die richtigen Rechtsnormen berufen oder nicht. Sie sind bei der Prozessführung von der Kenntnis des Rechts dispensiert. Entsprechend können die Parteien die rechtliche Begründung ihrer Rechtsbegehren in jedem Verfahrensstadium ändern, auswechseln oder auch ergänzen. Der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen bezieht sich auf alle Rechtssätze, gleichgültig, ob sie dem materiellen oder dem Prozessrecht angehören (BSK ZPO-GEHRI, N 4, N 6 und N 8 zu Art. 57 m.w.H.).

Wie bereits ausgeführt, ist unbestritten, dass die Beklagte dem Kläger den von ihr ausgearbeiteten Entwurf des Arbeitsvertrages mit E-Mail vom 25. August 2022 zukommen liess (act. 1 Rz. 9 f., act. 26 Rz. 27). Die Parteien waren sich sodann der kollisionsrechtlichen Frage bewusst. So hält der von der Beklagten verfasste Vertragsentwurf – wie vom Kläger zutreffend geltend gemacht – unter Ziffer 15 explizit fest, dass dieser Vertrag dem schweizerischen Recht unterstehe (act. 5/9, act. 5/12, act. 12/9). Art. 121 IPRG ist auch anzuwenden, wenn zwischen den Parteien strittig ist, ob überhaupt ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist (vgl. vorstehende Ziffer 2.). Die Beklagte hat ihren Sitz in Zürich, mithin in der Schweiz. Gemäss Art. 121 Abs. 3 IPRG können die Parteien den Arbeitsvertrag dem Recht der Schweiz unterstellen.

Nach Ansicht des Klägers seien sich die Parteien über alle objektiv wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrages einig gewesen. Strittig seien einzig Aspekte der Beendigung, der variablen Entschädigung, des "Sign on Bonus", eines noch offenen Dar-

lehens sowie einer "No competition Klausel" gewesen (act. 1 Rz. 19 f.). Die Beklagte führte demgegenüber aus, die Parteien hätten sich insbesondere über die Form der Beteiligung des Klägers an den zukünftigen Gewinnen der B._____ Panama nicht einigen können. Zudem habe sich der Kläger an dem von ihr gewünschten Konkurrenzverbot gestört und es hätten auch rechtliche Unsicherheiten betreffend die panamaischen Steuer-Behörden bestanden. Entsprechend seien die Gespräche Anfang Oktober 2022 ins Leere gelaufen (act. 26 Rz. 21).

Dass Uneinigkeit betreffend die von ihr in ihrem ausgearbeiteten und dem Kläger unterbreiteten Arbeitsvertragsentwurf vorgesehene Rechtswahl des schweizerischen Rechts bestanden hätte, machte die Beklagte indessen nicht geltend. Solches lässt sich auch dem E-Mail-Verkehr der Parteien vom 25. und 29. August 2022 nicht entnehmen (act. 5/12). Für die Anwendbarkeit des schweizerischen Rechts sprechen auch weitere Bestimmungen des Vertragstextentwurfes der Beklagten. So verweisen die Ziffern 5 und 16 auf schweizerisches Recht, mithin konkret auf Art. 69 des Finanzinstitutsgesetzes und das Schweizerische Obligationenrecht (act. 12/9). In Würdigung der vorhandenen Umstände und Indizien ist von einer konkludenten Rechtswahl der Parteien für die Anwendbarkeit des schweizerischen Rechts auszugehen.

4. Fazit

Vorliegend ist schweizerisches Recht anwendbar.

VI. Sachverhaltsübersicht

Die Beklagte ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz in Zürich und bezweckt die Erbringung von Dienstleistungen als Effektenhändlerin auf dem Gebiet der Vermögensverwaltung, der Anlageberatung und des Effektenhandels im In- und Ausland; empfiehlt sich nicht öffentlich zur Annahme fremder Gelder und nimmt nicht gewerbsmässig Publikumseinlagen entgegen; kann Grundstücke, Lizenzen und Patente erwerben sowie sich an anderen Unternehmen beteiligen (act. 5/2 S. 1).

Der Kläger wohnt in Panama und hat am 16. Mai 2022 mit der B2._____ S.A. (nachfolgend: B2._____) einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Zwischen

dem Kläger und der Beklagten liefen sodann Verhandlungen betreffend Abschluss eines zusätzlichen schriftlichen Arbeitsvertrages. Es kam jedoch nie zur Unterzeichnung eines solchen (act. 1 Rz. 6 ff., act. 26 Rz. 17 f., Rz. 21, Rz. 23, Rz. 33, act. 5/6, act. 12/6).

Der Kläger fordert von der Beklagten Lohnzahlungen für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Oktober 2023 in der Höhe von insgesamt Fr. 140'800.– zzgl. Zins von 5 % seit dem 10. Dezember 2022 (act. 1 S. 2, Rz. 5, Rz. 11, Rz. 17).

Die Beklagte schliesst auf Abweisung der Klage, soweit darauf einzutreten sei (act. 26 S. 2).

Auf die Vorbringen der Parteien ist nachfolgend einzugehen, soweit sie für den Entscheid relevant sind, wobei nicht zu jedem Argument der Parteien explizit Stellung zu nehmen ist (vgl. BGE 143 III 65 E. 5.2).

VII. Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses

1. Parteistandpunkte

1.1 Standpunkt des Klägers

Der Kläger macht zusammenfassend geltend, er und die Beklagte (bzw. deren Muttergesellschaft, die B3._____ AG) hätten eine Zusammenarbeit ("Joint-Venture") in Panama geplant. Die Idee sei gewesen, dass der Kläger über seine Tätigkeit als Geschäftsführer der B2._____ institutionelle Kunden wie Vermögensberater und Effekthändler an die Beklagte vermittele und diese mit der Beklagten eine Kooperationsvereinbarung eingehen würden. Für dieses Projekt sei er bereits ab August 2021 tätig gewesen, bevor ein schriftlicher Arbeitsvertrag unterzeichnet worden sei. Vereinbart sei gewesen, dass zwei Arbeitsverträge hätten abgeschlossen werden sollen. Ein Arbeitsvertrag mit der B2._____ und ein Arbeitsvertrag mit der in der Schweiz domizilierten Beklagten (act. 1 Rz. 5 f., act. 33 Rz. 5, Rz. 14, Rz. 16, act. 49 Rz. 9). Ersterer sei am 16. Mai 2022 unterzeichnet worden. Zwischen den Parteien sei in der Folge ein von der Beklagten verfasster Entwurf eines Arbeitsvertrages ausgetauscht worden, der indessen nie unterzeichnet worden sei (act. 1 Rz. 9,

Rz. 21, act. 33 Rz. 7). Die Parteien seien sich jedoch über die wesentlichen Vertragspunkte einig gewesen. So sollte der Entwurf des Arbeitsvertrages rückwirkend per 1. Januar 2022 für unbestimmte Dauer in Kraft treten und das jährliche Grundsalär des Klägers als Leiter des B.____-Büros in Panama – unter Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation – habe Fr. 76'800.– betragen (act. 1 Rz. 9, Rz. 19 f., act. 49 Rz. 47, act. 12/9). Die Beklagte habe den Kläger verpflichtet, sie bei der Errichtung und Etablierung der B2.____ vor Ort in Panama zu unterstützen und die Parteien seien sich einig gewesen, dass der Kläger diese später auch führen solle. Für diese Arbeitsleistung sei die Entlöhnung zwischen der B2.____ und der Beklagten aufgeteilt gewesen. Die Öffentlichkeit sei am tt.mm.2022 über die Büroeröffnung der B.____ Gruppe in Panama informiert und der Kläger als Partner und CEO B2.____ vorgestellt worden. Der Kläger habe der Beklagten im Jahr 2022 sodann verschiedene potenzielle Kunden vorgeschlagen. Auch im Jahr 2023 sei er für die Beklagte tätig gewesen. Im Magazin "C.____" sei er als Vertreter der B.____ vorgestellt worden. Organisatorisch habe dabei keine strikte Trennung zwischen der B2.____ und der Beklagten bestanden (act. 1 Rz. 13 ff., act. 33 Rz. 10, Rz. 22, Rz. 25, Rz. 27, Rz. 41, Rz. 43). Da die Beklagte dem Kläger den Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags immer wieder in Aussicht gestellt habe, habe er seine Arbeit in ihrem Dienste verrichtet. Er habe die Niederlassung der B.____-Gruppe in Panama aufgebaut und geleitet. Er habe massgebend am Aufbau der B2.____ mitgewirkt und auch Kunden an die Beklagte direkt vermittelt. In der E-Mail des Klägers vom 6. Dezember 2022 an D.____ (u.a. Verwaltungsratspräsident der Beklagten) und E.____ (damaliges Mitglied der Geschäftsleitung der Beklagten) seien Kunden aufgeführt, welche u.a. durch ihn eingeführt worden seien und einen Vertrag mit der Beklagten unterschrieben hätten und als Kunden genehmigt worden seien. Die Liste beinhalte zehn Effekthändler und sechs Vermögensverwalter (act. 33 Rz. 35, Rz. 43).

Durch das Erbringen der Arbeitsleistung seitens des Klägers und die Entgegennahme dieser Leistungen durch die Beklagte hätten beide Parteien konkludent übereinstimmende gegenseitige Willensäusserungen abgegeben, wonach der Kläger ab dem 1. Januar 2022 als Arbeitnehmer der Beklagten gegen Entgelt für Letz-

tere tätig werden und in deren Arbeitsorganisation habe eingegliedert werden sollen bzw. auch eingegliedert geworden sei (act. 1 Rz. 21, Rz. 28 ff., act. 33 Rz. 29).

Am 5. Juli 2023 habe der Kläger sowohl seinen Arbeitsvertrag mit der Beklagten als auch denjenigen mit der B2._____ gekündigt. Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten habe per 31. Oktober 2023 geendet (act. 1 Rz. 16, act. 33 Rz. 11, Rz. 36).

1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte macht zusammenfassend geltend, der Kläger habe nie für sie gearbeitet; ein Arbeitsvertrag zwischen ihnen sei nie unterzeichnet und auch nie abgeschlossen worden. Durch den Austausch schriftlicher Vertragsentwürfe hätten die Parteien sodann konkludent einen Schriftlichkeitsvorbehalt vereinbart. Die Beklagte habe dem Kläger auch nichts versprochen oder in Aussicht gestellt. Sie habe ihn auch nicht verpflichtet, bei der Errichtung und Etablierung der B2._____ vor Ort Unterstützung zu leisten. Vielmehr sei der Kläger einzig für die B2._____ als Geschäftsführer tätig gewesen, wobei er seine E-Mails mit "Partner & CEO B2._____" signiert habe. Parteien des Joint-Ventures seien die B3._____ AG, handelnd durch ihren Verwaltungsratspräsidenten D._____, und die von F._____ kontrollierte Gesellschaft G._____ S.A. gewesen. Geplant gewesen sei eine Zusammenarbeit in Panama ab August 2021. Der Kläger sei als Geschäftspartner von F._____ in diese Pläne involviert, für das Projekt, mithin für die B2._____ und nicht für die Beklagte, tätig gewesen. Einer Tätigkeit für die Beklagte sei der Kläger nie nachgegangen. Er bringe auch keinerlei Belege für eine angebliche Arbeitsleistung für die Beklagte vor. Kein Beleg für eine solche seien die E-Mails von und an H._____, dem damaligen Compliance-Counsel der B3._____ AG. Dass die B2._____ zur B._____-Gruppe gehört habe und unter derselben Marke aufgetreten sei, begründe kein Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Die Kundenvorschläge habe der Kläger als Geschäftsführer der B2._____ erbracht, dessen Aufgabe es gewesen sei, den südamerikanischen Markt zu erschliessen. Dasselbe gelte für die Kundenvermittlung. Ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten lasse sich daraus nicht ableiten. Der Marketingauftritt der B._____-Gruppe sei nicht relevant (act. 26 Rz. 4 ff., Rz. 39, act. 38 Rz. 21 ff., Rz. 36 ff., Rz. 44, Rz. 64, Rz. 68, Rz. 76 ff., Rz. 81 ff., Rz. 92).

Es treffe zu, dass zwischen den Parteien der Abschluss eines Arbeitsvertrages diskutiert worden sei; dies indessen aus steuerlichen Gründen. Die Vertreter der B.____-Gruppe hätten aber von Beginn an Vorbehalte gegen diese Struktur gehabt. Die Gespräche seien schleppend voran gegangen und Anfang Oktober 2022 ins Leere gelaufen, da man sich betreffend die zukünftigen Gewinne der B2.____ und des von der Beklagten gewünschten Konkurrenzverbots nicht habe einigen können (act. 26 Rz. 17 ff., act. 38 Rz. 41 ff.). Der Kläger sei nie in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingegliedert gewesen. Dies sei von diesem auch nie substantiiert behauptet worden (act. 26 Rz. 34, act. 38 Rz. 4 ff.). Die Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beklagten sei von den Parteien auch gar nie geplant gewesen. Im Entwurf des Arbeitsvertrages sei weder ein Arbeitspensum noch ein Arbeitsort festgehalten (act. 38 Rz. 9 ff.). Zudem sei die Beklagte gegenüber dem Kläger auch nicht weisungsberechtigt gewesen aufgrund der Konzernzugehörigkeit der B2.____ (act. 38 Rz. 12). Die Weisungsbefugnis im Konzern obliege grundsätzlich nur der betreffenden Konzerngesellschaft, mit welcher der Arbeitsvertrag bestehe und könne nur aufgrund arbeitsvertraglicher Grundlage auf eine Konzerngesellschaft übertragen werden. Der Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der B2.____ enthalte keine solche Befugnis der Beklagten (act. 38 Rz. 63). Selbst wenn der Kläger für die Beklagte Leistungen erbracht hätte, was bestritten werde, würde es sich dabei nicht um solche im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses handeln (act. 38 Rz. 13, Rz. 65). Kein vermeintlicher Arbeitnehmer würde über zwei Jahre hinweg widerspruchslos ohne Vergütung Arbeiten erbringen (act. 38 Rz. 47).

2. Rechtliches

2.1 Merkmale eines Arbeitsvertrages

Der Einzelarbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Schuldvertrag, der ein Dauerschuldverhältnis zwecks Leistung entgeltlicher Arbeit unter Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation begründet (Art. 319 Abs. 1 OR). Der Arbeitsvertrag weist nach der gesetzlichen Definition im Wesentlichen vier Merkmale auf: Das Erbringen einer Arbeitsleistung, die Entgeltlichkeit, die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation (sog. Subordinations- oder Unterordnungsverhältnis) und das Vorliegen eines Dauerschuldverhältnisses (BGE 148 II 426 E. 6.3 = Pra 2022 Nr. 96, BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.1 m.w.H.).

Da sich aus den massgeblichen materiellen Kriterien (wie insbesondere Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers) keine einheitlichen, schematisch anwendbaren Lösungen ableiten lassen, wann ein Vertragsverhältnis als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist, ist die Vertragsqualifikation jeweils unter Würdigung der gesamten Umstände des Einzelfalls vorzunehmen. Weil dabei vielfach Merkmale zu Tage treten, die sowohl für als auch gegen einen Arbeitsvertrag sprechen, muss sich der Entscheid des Gerichts danach richten, was im konkreten Fall überwiegt. Entscheidend ist dabei die Würdigung des Gesamtbildes nach dem Massstab der Verkehrsanschauung (vgl. BGE 129 III 664 E. 3.2, BGE 128 III 129 E. 1a/aa, BGer 4A_61/2012 vom 15. Mai 2012 E. 2.1, BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.4 f.).

2.1.1 Subordinationsverhältnis/Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation

Für einen Arbeitsvertrag ist entscheidend, dass der Arbeitnehmer in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und von bestimmten Vorgesetzten Weisungen erhält. Da auch bei anderen Verträgen auf Arbeitsleistung, wie zum Beispiel beim Auftrag, ein Weisungsrecht besteht, kommt es auf das Mass der Weisungsgebundenheit an (BGE 136 III 518 E. 4.4). Für einen Arbeitsvertrag spricht ein hohes Mass an Weisungsgebundenheit. Die Weisungen beschränken sich also nicht auf blosse allgemeine Weisungen über die Erfüllung der Aufgabe, sondern sie beein-

flussen unmittelbar den Gang und die Gestaltung der Arbeit und geben dem Berechtigten (dem Vorgesetzten) eine Kontrollbefugnis (BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.3.1). Zur Einordnung in eine fremde Arbeitsorganisation gehört auch, dass die Arbeitsleistung in der Regel in zeitlicher und örtlicher Hinsicht im Vertrag umschrieben wird (BGer 4A_592/2016 vom 16. März 2017 E. 2.1, BGer 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 E. 4.4.1). Eine Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation setzt aber nicht notwendigerweise voraus, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz an einem festen Ort im Betrieb des Arbeitgebers zugewiesen erhält (BGer 4C.390/2005 vom 2. Mai 2006 E. 2.5). Es ist für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses nicht entscheidend, wer den Arbeitsort bestimmt (BGer 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 E. 4.4.1, BGer 4C.390/2005 vom 2. Mai 2006 E. 2.5). Mit der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ist es im Gegenteil häufiger geworden, dass der Arbeitnehmer die Arbeit vermehrt ganz oder teilweise ausserhalb des Betriebs des Arbeitgebers erledigen kann, etwa an einem von ihm gewählten Ort oder bei sich zu Hause (BGer 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 E. 4.4.1). Indizien für eine arbeitsvertragliche Eingliederung eines Arbeitnehmers sind weiter insbesondere die geringe Freiheit in der Ausgestaltung seiner Arbeit, die Verpflichtung zur Rechenschaftsabgabe, die vollzeitliche oder vorwiegende Tätigkeit für einen Vertragspartner, keine Tragung eines Unternehmerrisikos und das Vorliegen eines Konkurrenzverbots (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 319 N 16). Bei der Ausübung freier oder mit Führungsfunktionen verbundener Berufe ist das Kriterium der Weisungsgebundenheit zu relativieren. Denn die Unabhängigkeit des Arbeitnehmers ist in diesem Fall viel grösser, während die Unterordnung im Wesentlichen organisatorischer Natur ist. In einem solchen Fall sprechen insbesondere die feste oder periodische Vergütung, die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes und von Arbeitsmitteln sowie die Übernahme des Unternehmensrisikos durch den Arbeitgeber für einen Arbeitsvertrag. Insbesondere verzichtet der Arbeitnehmer darauf, als Unternehmer mit wirtschaftlichem Risiko am Markt teilzunehmen und überlässt die Verwertung seiner Leistung einem Dritten, wofür er ein gesichertes Einkommen erhält. Ob Arbeit in abhängiger oder unabhängiger Stellung ausgeübt wird, ist dabei anhand aller Umstände des konkreten Einzelfalls zu prüfen (BGer 4A_200/2015 vom 3. September 2015, E. 4.2.3 f.).

2.1.2 Entschädigung

Die regelmässige Entschädigung, sei es eine fixe oder periodische, kann ebenfalls auf einen Arbeitsvertrag hindeuten. Ein Arbeitsvertrag setzt aber nicht zwingend die Vergütung eines fixen Zeitlohns voraus. Vielmehr können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch einen Leistungslohn oder Erfolgsvergütungen vereinbaren, wobei häufig auch Mischformen verabredet werden (BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.3.4 m.w.H.).

2.2 Zustandekommen des Arbeitsvertrages

2.2.1 Der Arbeitsvertrag kommt grundsätzlich durch übereinstimmende gegenseitige Willenserklärung der Parteien zustande. Voraussetzung ist somit ein (natürlicher oder normativer) Konsens über die wesentlichen Vertragspunkte, die essentialia negotii. Eine Besonderheit besteht darin, dass die Höhe des Lohns nicht zu den objektiv wesentlichen Punkten gehört (PORTMANN/MÜLLER/MADUZ, 1. Teil: Der Arbeitsvertrag / § 1 Der Einzelarbeitsvertrag im Allgemeinen – Arbeitsrecht in a nutshell, Dike, 2019, S. 9). Ein Arbeitsvertrag kann formlos geschlossen werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 2 zu Art. 320).

2.2.2 Ist für einen Vertrag, der vom Gesetze an keine Form gebunden ist, die Anwendung einer solchen vorbehalten worden, so wird vermutet, dass die Parteien vor Erfüllung der Form nicht verpflichtet sein wollen (Art. 16 Abs. 1 OR). Der Formvorbehalt selbst bedarf seinerseits keiner Form (BGer 4A_409/2017 Urteil vom 17. Januar 2018, E. 5.3, Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I (Art. 1-529), Widmer Lüchinger/Oser (Hrsg.), 7. Aufl., Basel/Zürich 2020, SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, Art. 16 N 5). Schickt eine Partei der anderen Exemplare eines schriftlichen Vertragsentwurfes zur Unterzeichnung zu, ist anzunehmen, dass es zur Eingehung der Verpflichtung der Schriftform bedarf (BGE 139 III 160, 163 E. 2.6, BSK OR I-SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, a.a.O., Art. 16 N 5).

2.2.3 Ein Arbeitsvertrag kann auch abgeschlossen werden, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umstän-

den nur gegen Lohn zu erwarten ist (Art. 320 Abs. 2 OR); damit hat das Gesetz eine Vermutung geschaffen, welche teils als unwiderlegbar bezeichnet, teils als einzig durch die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit widerlegbar eingestuft wird. Der Absatz 2 enthält damit nicht (nur) die Vermutung eines konkludenten oder stillschweigenden Vertragsschlusses, sondern führt unmittelbar zur Begründung des Vertragsverhältnisses. Es kommt dabei alleine auf die objektiven Umstände an, nicht aber auf den tatsächlichen oder nach dem Vertrauensprinzip ermittelten Willen der Parteien. Bloss wenn die Unentgeltlichkeit ausdrücklich vereinbart ist, kann die gesetzliche Annahme nicht Platz greifen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O. N 6 zu Art. 320, BGer 4A_19/2015, Urteil vom 20. Mai 2015, E. 3.2). Dabei handelt es sich um eine zwingende Schutzvorschrift zugunsten des Arbeitnehmers. Selbst schwebende Vertragsverhandlungen bringen den Arbeitnehmer nicht um seinen Lohnanspruch, wenn Lohn mindestens als mitentscheidender Grund für seine Leistung erscheint (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 6 zu Art. 320).

2.3 Abgrenzung zum Auftrag

Schwierig kann die Unterscheidung zwischen Arbeitsvertrag und Auftrag sein. Arbeitnehmer und Beauftragter nehmen beide die Interessen eines Dritten wahr, der Arbeitgeber oder Auftraggeber heisst, je nachdem, ob die Tätigkeit fremdbestimmt oder nur fremdnützig ist. Das entscheidende Unterscheidungsmerkmal ist das Mass der Unterordnung oder in der (neueren) Terminologie des Bundesgerichts das rechtliche Subordinationsverhältnis, als die rechtliche Unterordnung in persönlicher, zeitlicher und organisatorischer Hinsicht (JAR 1998 S. 104 = Pra 1997 Nr. 172, BGE 121 I 259 E.3a, BGE 107 II 430, 432, BGer 4A_553/2008 vom 9. Februar 2009 E. 4.1) d.h., ob der Arbeitsleistende Weisungen erhält, die den Gang der Arbeit im Detail bestimmen, und ob er eingehenden Kontrollen unterworfen ist. Nicht jedes Weisungs- und Kontrollrecht führt dabei zu einem Arbeitsvertrag. Deren Mass muss über das beschränkte Weisungsrecht und die Rechenschaftspflicht des Auftragsrechts nach Art. 397 und Art. 400 OR hinausgehen, die "Subordinationsintensität" des Arbeitsvertrags muss erreicht werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 319 N 6, m.w.N.).

2.4 Beweislast

Die Beweislast für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages und den Inhalt der vertraglichen Abrede trägt nach Art. 8 ZGB diejenige Partei, die daraus Rechte ableiten will. Verlangt z.B. ein Arbeitnehmer Lohn, hat er das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und die Lohnhöhe zu beweisen (BGE 125 III 78 = Pra 1999 Nr. 91, TA TI in JAR 2007 S. 472 E. 2.2). Der Beweis, dass Arbeit im Sinne von Art. 320 Abs. 2 OR geleistet wurde, ist gleichbedeutend mit dem Beweis des Vertragschlusses (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 320).

2.5 Behauptungs- und Substantiierungslast im Allgemeinen

2.5.1 Inwieweit Tatsachen zu behaupten und zu substantiieren sind, ergibt sich einerseits aus den Tatbestandsmerkmalen der angerufenen Norm und andererseits aus dem prozessualen Verhalten der Gegenpartei (BGE 127 III 365 E. 2b; BGer 4A_57/2014 vom 8. Mai 2014 E. 1.3.3, je m.w.H.). Eine Tatsachenbehauptung hat nicht alle Einzelheiten zu enthalten. Es genügt, wenn die Tatsachen, die unter die das Begehren stützenden Normen zu subsumieren sind, in einer den Gewohnheiten des Lebens entsprechenden Weise, in ihren wesentlichen Zügen oder Umrissen behauptet werden (BGE 136 III 322 E. 3.4.2; BGer 4A_591/2012 vom 20. Februar 2013 E. 2.1). Ein solchermassen vollständiger Tatsachenvortrag wird als schlüssig bezeichnet, da er bei Unterstellung, er sei wahr, den Schluss auf die angebehrte Rechtsfolge zulässt (BGer 4A_210/2009 vom 7. April 2010 E. 3.2; BGE 127 III 365 E. 2b). Nur soweit der Prozessgegner den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei bestreitet, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast. Die Vorbringen sind in diesem Fall nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann (BGE 127 III 365 E. 2b).

2.5.2 Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist der Behauptungs- und Substantiierungslast im Prinzip in den Rechtsschriften nachzukommen. Der blosse pauschale Verweis auf Beilagen genügt in aller Regel nicht (BGer 4A_443/2017 vom 30. April 2018 E. 2.2, BGer 4A_281/2017 vom 22. Januar 2018 E. 5,

BGer 4A_264/2015 vom 10. August 2015 E. 4.2.2, BGer 5A_61/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4.2.1.3, BGer 4A_317/2014 vom 17. Oktober 2014 E. 2.2, BGer 197/2014 vom 27. November 2014 E. 7.3). Das bedeutet nicht, dass es nicht ausnahmsweise zulässig sein kann, seinen Substantiierungsobliegenheiten durch Verweis auf eine Beilage nachzukommen. Werden Tatsachen in ihren wesentlichen Zügen oder Umrissen in einer Rechtsschrift behauptet und wird für Einzelheiten auf eine Beilage verwiesen, ist vielmehr zu prüfen, ob die Gegenpartei und das Gericht damit die notwendigen Informationen in einer Art erhalten, die eine Übernahme in die Rechtsschrift als blossen Leerlauf erscheinen lässt, oder ob der Verweis ungenügend ist, weil die nötigen Informationen in den Beilagen nicht eindeutig und vollständig enthalten sind oder aber daraus zusammengesucht werden müssten. Es genügt nicht, dass in den Beilagen die verlangten Informationen in irgendeiner Form vorhanden sind. Es muss auch ein problemloser Zugriff darauf gewährleistet sein, und es darf kein Interpretationsspielraum entstehen. Der entsprechende Verweis in der Rechtsschrift muss spezifisch ein bestimmtes Aktenstück nennen und aus dem Verweis muss selbst klar werden, welche Teile des Aktenstücks als Parteibehauptung gelten sollen. Ein problemloser Zugriff ist gewährleistet, wenn eine Beilage selbsterklärend ist und genau die verlangten (beziehungsweise in der Rechtsschrift bezeichneten) Informationen enthält. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, kann ein Verweis nur genügen, wenn die Beilage in der Rechtsschrift derart konkretisiert und erläutert wird, dass die Informationen ohne Weiteres zugänglich werden und nicht interpretiert und zusammengesucht werden müssen (BGer 4A_443/2017 vom 30. April 2018, E. 2.2.2, m.w.N.).

3. Würdigung

Vorab gilt festzuhalten, dass im Schweizer Gesellschaftsrecht grundsätzlich das Trennungsprinzip gilt, wonach selbständige juristische Personen nicht füreinander haften (FORTER, Transparenz über nichtfinanzielle Belange - Eine Gegenüberstellung mit der Konzernverantwortungsinitiative, Zürich/St. Gallen 2024, S. 71).

Der Kläger macht geltend, die Parteien hätten konkludent einen Arbeitsvertrag abgeschlossen (act. 1 Rz. 18 ff.). Des Weiteren würde auch ein faktisches Arbeitsverhältnis vorliegen. Er habe Arbeitsleistungen für die Beklagte erbracht und Letztere

habe diese entgegengenommen (act. 1 Rz. 28 ff.). Die Beklagte bestreitet das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses. Eine Einigung sei zwischen den Parteien nie zustande gekommen. Die Parteien hätten ein Schriftlichkeitserfordernis vereinbart. Der Kläger sei nie für die Beklagte tätig gewesen und sei auch nie in ihre Arbeitsorganisation eingegliedert gewesen. Es habe kein Subordinationsverhältnis bestanden (act. 26 Rz. 32 ff.).

Unbestritten ist, dass die Parteien den von der Beklagten ausgefertigten Entwurf des Arbeitsvertrages nicht unterzeichnet haben (act. 1 Rz. 21, act. 26 Rz. 23). Ob ein Konsens zustande gekommen ist, beurteilt sich nach den allgemeinen Regeln von Art. 1 und 18 OR. Der Vorbehalt einer besonderen Form kann stillschweigend vereinbart werden. Schickt eine Partei der anderen Exemplare eines schriftlichen Vertragsentwurfs zur Unterzeichnung zu, ist anzunehmen, dass es zur Eingehung der Verpflichtung der Schriftform bedarf. Ein Verzicht auf eine vertraglich vorbehaltenen Schriftform ist anzunehmen, wenn die Leistungen trotz Nichteinhaltung der Form vorbehaltlos erbracht und entgegengenommen werden (BGE 139 III 160, 163 E. 2.6, BSK OR I-SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, a.a.O., Art. 16 N 5, GAUCH PETER/STÖCKLI HUBERT (Hrsg.) Präjudizienbuch OR, 11. Aufl., Zürich - Basel - Genf 2025, Art. 16 N 3 f.).

Die Beweislast für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses obliegt vorliegend dem Kläger, der gegenüber der Beklagten Lohnforderungen erhebt (Art. 8 ZGB). Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger für sie Arbeitstätigkeiten erbracht habe, dessen Eingliederung in ihre Arbeitsorganisation und das Vorliegen eines Subordinationsverhältnisses. Damit greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast. Die Vorbringen sind in diesem Fall nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzelheiten zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder der Gegenbeweis angetreten werden kann (vgl. vorstehend Ziffer 2.5.1).

Unbestritten ist, dass der Arbeitsvertragsentwurf für den Kläger keine fixen Arbeitszeiten vorsah. Vielmehr wurde dazu auf den lokalen Vertrag der B2._____ vom 16. Mai 2022 verwiesen, der Arbeitszeiten von Montag bis Freitag von 08.00 Uhr bis 12.00 Uhr und von 13.00 Uhr bis 17.00 Uhr vorsah (act. 12/9 Ziffer 7, act. 11/7

zweitens). Ebenso unbestritten ist, dass der Kläger keinem direkten Vorgesetzten unterstellt war. Der Kläger führte dazu aus, bei ihm als Führungsperson manifestiere sich die Weisungsgebundenheit nicht in detaillierten Einzelanweisungen oder Arbeitszeitvorgaben, sondern typischerweise in übergeordneten Zielvorgaben und unternehmerischen Rahmenbedingungen. Dazu verwies er auf seine Replik Ziffern 5 ff. und 29 ff., unter denen er u.a. ausführte, dass die Beklagte ihn verpflichtet habe, sie bei der Errichtung und Etablierung der B2._____ vor Ort in Panama zu unterstützen, wobei er bei der Beklagten als "Leiter des B._____-Büros in Panama" eingestellt worden sei (act. 49 Rz. 68). Eine entsprechende Verpflichtung wurde von der Beklagten bestritten (act. 38 Rz. 68). Die wesentlichen Züge oder Umrisse der von ihm geltend gemachten Verpflichtung behauptete der Kläger in seinen Rechtsschriften nicht. Ein allgemeiner Verweis auf eine Beilage genügt vorliegend seinen Substantiierungsobliegenheiten nicht. Was für Tätigkeiten die Unterstützung bei der Errichtung und Etablierung konkret beinhaltete, wer ihn von der Beklagten konkret dazu verpflichtet habe und wann, ob und was für Rahmenbedingungen dazu vorgegeben worden seien, ob ein Zeitrahmen dafür vorgegeben worden sei und wenn ja welcher und vom wem, brachte der Kläger nicht vor. Dass, inwiefern und wem gegenüber er bei der Beklagten zu Rechenschaftsabgabe verpflichtet gewesen sei, nachdem er keinem direkten Vorgesetzten unterstellt war (act. 49 Rz. 68), wie diese Rechenschaftsabgabe vonstatten gegangen sei, dass er eingehenden Kontrollen der Beklagten unterworfen gewesen sei, wie sich diese gezeigt hätten, dass die Beklagte ein allfälliges Unternehmensrisiko getragen hätte etc. brachte er ebenso wenig vor. Der Kläger ist somit seiner Behauptungs- und Substantiierungslast nicht rechtsgenügend nachgekommen. Ein Beweisverfahren betreffend die Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beklagten und das Vorliegen eines Subordinationsverhältnisses ist unter diesen Umständen nicht durchführbar.

4. Fazit

Es ist nicht erstellt, dass der Kläger in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingliedert war und ein Subordinationsverhältnis vorlag. Das Verhältnis zwischen den Parteien ist nicht als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren.

VIII. iura novit curia

1. Vorbemerkungen

Geht das Arbeitsgericht gestützt auf eine doppelrelevante Tatsache von einem Arbeitsverhältnis aus, verneint es aber in der materiellen Prüfung, dass ein Arbeitsvertrag besteht, darf es keinen Nichteintretensentscheid fällen, sondern es muss einen Sachentscheid fällen und die Klage mit Rechtskraftwirkung abweisen. Das Arbeitsgericht darf aber die Klage nicht ohne Weiteres mit der Begründung abweisen, es liege kein Arbeitsvertrag vor und das Arbeitsgericht sei einzig für die Beurteilung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zuständig. Es darf sich mit anderen Worten nicht darauf beschränken, die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche nur unter dem Rechtsgrund des Arbeitsvertrages zu prüfen (dazu: BGer 4A_484/2018 vom 10. Dezember 2019 E. 5, insbesondere E. 5.4, m.w.H.). Vielmehr hat das Arbeitsgericht in Befolgung des Gebots der Rechtsanwendung von Amtes wegen (iura novit curia) gemäss Art. 57 ZPO alle in Frage kommenden Normen auf die Klageansprüche anzuwenden (BGer 4A_484/2018 vom 10. Dezember 2019 E. 5.4). Es hat mithin zu beurteilen, ob sich die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche auf andere, nicht in den Kompetenzbereich des Arbeitsgerichts fallende Rechtsgrundlagen stützen lassen (BGer 4A_84/2020 vom 27. August 2020, E.5.2).

2. Auftrag

2.1 Parteistandpunkte

2.1.1 Standpunkt des Klägers

Der Kläger macht zusammenfassend geltend, er habe Arbeitsleistungen für die Beklagte erbracht und Letztere habe diese entgegengenommen (act. 1 Rz. 28 ff.). Er sei für die Beklagte vom 1. Januar 2022 bis 31. Oktober 2023 tätig gewesen, mithin während 22 Monaten. Die Beklagte schulde ihm Lohn in der Höhe von Fr. 140'800.– brutto gestützt auf den vereinbarten Jahresgrundlohn von Fr. 76'800.– brutto (act. 1 Rz. 17, Rz. 25).

2.1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte macht zusammenfassend geltend, der Kläger sei nie für sie tätig gewesen. Sie habe keine Arbeitsleistung seinerseits entgegengenommen. Es bestehe keinerlei Anspruch ihr gegenüber. Für die B2._____ sei der Kläger sodann lediglich bis Juli 2023 tätig gewesen, was seinem LinkedIn-Profil zu entnehmen sei (act. 26 Rz. 11, Rz. 23, Rz. 32, Rz. 34, Rz. 37 ff.).

2.2 Rechtliches

Durch die Annahme eines Auftrages verpflichtet sich der Beauftragte, die ihm übertragenen Geschäfte oder Dienste vertragsgemäss zu besorgen. Verträge über Arbeitsleistung, die keiner besonderen Vertragsart dieses Gesetzes unterstellt sind, stehen unter den Vorschriften über den Auftrag. Eine Vergütung ist zu leisten, wenn sie verabredet oder üblich ist (Art. 394 OR).

Der Auftrag kann konkludent durch Willensbetätigung zustandekommen (z.B. Entgegennahme von Tathandlungen des Beauftragten, Duldung einer Rechtsgeschäftsbesorgung in fremden Namen oder in eigenem Namen für fremde Rechnung). Ob ein konkludenter Vertragsschluss vorliegt oder der Tätigwerdende eine Gefälligkeit bzw. eine freiwillige Leistung in der Hoffnung auf eine spätere Auftragserteilung erbringt, hängt von den konkreten Umständen ab. Eine Generalisierung ist nur schwer möglich. Entscheidend ist, ob der Tätigwerdende unter den gegeb-

nen Umständen nach Treu und Glauben in Beachtung der Verkehrssitte auf einen Rechtsbindungswillen seines Partners vertrauen durfte (BSK OR I-OSER, Art. 395 N. 5).

2.3 Würdigung

2.3.1 Unbestritten ist, dass zwischen den Parteien der Abschluss eines Arbeitsvertrages diskutiert, der Entwurf des Arbeitsvertrages jedoch nicht unterzeichnet worden ist (act. 26 Rz. 23). Unbestritten ist zudem, dass dieser Entwurf des Arbeitsvertrages von der Beklagten ausgearbeitet worden ist und sie diesen dem Kläger mit E-Mail vom 25. August 2022 zukommen liess (act. 1 Rz. 10, act. 26 Rz. 27, act. 5/12). Die Beklagte brachte – wie bereits unter vorstehender Ziffer VII.1.2 ausgeführt – vor, die Gespräche betreffend Abschluss des Arbeitsvertrages seien ins Leere gelaufen, da man sich betreffend die zukünftigen Gewinne der B2._____ und des von ihr gewünschten Konkurrenzverbots nicht habe einigen können (act. 26 Rz. 17 ff., act. 38 Rz. 41 ff.). Der in dem von der Beklagten ausgearbeiteten Entwurf des Arbeitsvertrages festgehaltene Vertragsbeginn am 1. Januar 2022 und das jährliche Grundgehalt von Fr. 76'800.– brutto, zahlbar in 12 Monatsraten jeweils zum 25. eines Monats, waren somit unbestritten. Der Umstand, dass die Beklagte dem Kläger am 25. August 2022 per E-Mail um 3:55 PM den Vertragsentwurf mit rückdatiertem Vertragsbeginn auf den 1. Januar 2022 und einem Jahresgrundgehalt von Fr. 76'800.– brutto unterbreitete, impliziert, dass der Kläger ab diesem Zeitpunkt entgeltliche Leistungen für sie erbracht hat, deren Gegenwert sie mit monatlich Fr. 6'400.– veranschlagte. Der Kläger durfte aufgrund dessen nach Treu und Glauben auf einen Rechtsbindungswillen der Beklagten für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 25. August 2022 vertrauen. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten einen entsprechenden Entschädigungsanspruch.

2.3.2 Der Kläger macht sodann geltend, auch im Zeitraum vom 26. August 2022 bis zum 31. Oktober 2023 für die Beklagte Tätigkeiten verrichtet zu haben, die Letztere zu entschädigen habe. Dies wird von der Beklagten bestritten. Für seine weitere Tätigkeit für die Beklagte im Jahr 2022 verweist er auf den E-Mailverkehr vom 30. September 2022, indem er D._____, Präsident des Verwaltungsrats der Beklagten, verschiedene potenzielle Kunden vorgeschlagen habe. D._____ habe da-

bei versprochen, alle weiteren Punkte bis zur nächsten Woche zu finalisieren, wobei die letzten Details des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien gemeint gewesen seien (act. 1 Rz. 14, act. 33 Rz. 25). Letzteres wird von der Beklagten bestritten. Im Übrigen sei es gerade der Sinn des Joint-Ventures in Panama gewesen, eine Kundenbasis in Südamerika aufzubauen. Der Kläger habe die Kundenvorschläge als Geschäftsführer der B2._____ erbracht. Ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten lasse sich daraus nicht ableiten. Durch drei nichtssagende E-Mails könne keine 22-monatige Arbeitstätigkeit nachgewiesen werden (act. 26 Rz. 14 ff., Rz. 30, act. 38 Rz. 76). Da keine Partei substantiiert vorbrachte, dass die Beklagte dem Kläger nach dem 25. August 2022 erneut einen Vertragsentwurf unterbreitet hätte, kann ab diesem Zeitpunkt nicht auf einen weiteren Rechtsbindungswillen der Beklagten geschlossen werden, auf den der Kläger nach Treu und Glauben vertrauen durfte.

2.3.3 Die E-Mail vom 30. September 2022 betrifft die Interessentenliste - Brasilien. Der Aussage "Bis nächste Woche gedenke ich alle Punkte abzuschliessen ..." ist kein Konnex zu dem dem Kläger mit der E-Mail von I._____ (damaliges Mitglied der Geschäftsverwaltung der Beklagten) vom 25. August 2022 unterbreiteten Entwurf des Arbeitsvertrages zu entnehmen (act. 12/16). Um welche konkreten Punkte es sich gehandelt haben soll, wird vom Kläger nicht vorgebracht (act. 1 Rz. 14, act. 33 Rz. 14, Rz. 25). Der Kläger macht des Weiteren geltend, der Beklagten Kunden vermittelt zu haben. In der E-Mail vom 6. Dezember 2022 an D._____ und E._____ seien Kunden aufgeführt, die u.a. durch ihn eingeführt worden seien und einen Vertrag mit der Beklagten unterschrieben hätten. Dabei handle es sich um zehn Effektenhändler und sechs Vermögensverwalter (act. 33 Rz. 35, act. 35/29). Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger ihr Kunden vermittelt habe. Die Vermittlungstätigkeit sei vielmehr für die B2._____ und in Erfüllung einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung jener gegenüber erfolgt (act. 38 Rz. 92).

2.3.4 Aus den vorgenannten E-Mails vom 30. September 2022 und 6. Dezember 2022 lässt sich eine Erbringung von Arbeitsleistungen für die Beklagte für den gesamten Zeitraum vom 26. August 2022 bis zum 31. Oktober 2023 nicht entnehmen, ebenso wenig aus dem Ausschnitt des Magazins: C._____ (act. 12/17). Wie viel Zeit der Kläger für die Vermittlung der zehn Effektenhändler und sechs Vermögens-

verwalter aufgewendet habe, wann, was für ein Stundenansatz für diese Tätigkeit anzuwenden sei, welcher finanzielle Gegenwert für diese Tätigkeit zu veranschlagen sei und weshalb, dass für die Vermittlung besagter sechzehn Personen eine konkrete Vergütung vereinbart worden sei, wenn ja mit wem und wann, dass dafür eine Vergütung üblich sei und in welcher Höhe etc. brachte der Kläger nicht vor. Ein Beweisverfahren ist unter diesen Umständen nicht durchführbar. Damit fehlt es am Klagefundament für einen Entschädigungsanspruch aus Auftrag für den Zeitraum vom 26. August 2022 bis 31. Oktober 2023. Ob der Kläger die Vermittlungstätigkeiten für die Beklagte oder die B2. _____ verrichtet hat, kann daher offengelassen werden.

2.4 Fazit

Wie unter vorstehender Ziffer 2.3.1 ausgeführt, hat der Kläger gegenüber der Beklagten einen Entschädigungsanspruch von monatlich Fr. 6'400.– brutto für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 25. August 2022, mithin insgesamt rund Fr. 49'961.30 brutto (7 x Fr. 6'400 + 6'400 ./ 31 x 25).

3. Culpa in contrahendo

3.1 Parteistandpunkte

3.1.1 Standpunkt des Klägers

Der Kläger macht geltend, die Beklagte habe ihre Pflichten aus dem Vertragsverhältnis, namentlich den Vertragspartner nicht zu täuschen, verletzt, indem sie ihm immer wieder den Abschluss eines Arbeitsvertrags nach Schweizer Recht versprochen habe, ohne diesen je zu unterzeichnen. Zudem habe sie begonnen, seine Arbeitsleistungen entgegenzunehmen. Eine Muttergesellschaft könne einen Angestellten im Rahmen ihrer Weisungsbefugnis auch für eine andere Konzerngesellschaft arbeiten lassen. Das Verhalten der Beklagten verstosse gegen den Grundsatz von Treu und Glauben und führe zu einem Schaden seinerseits. Gestützt darauf könne er Schadenersatz geltend machen (act. 1 Rz. 38 ff., act. 33 Rz. 45).

3.1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte bestreitet, dem Kläger etwas versprochen oder in Aussicht gestellt zu haben. Auch habe sie keine Arbeitsleistung von ihm entgegen genommen. Es bestehe kein Anspruch aus culpa in contrahendo (act. 26 Rz. 39).

3.2 Rechtliches

Kommt es weder zum Abschluss eines gültigen Arbeitsvertrages noch zur Arbeitsaufnahme kann dennoch eine Entschädigungspflicht entstehen, wenn die vorvertraglichen Pflichten aus dem Vertragsverhandlungsverhältnis verletzt worden sind. Eine Haftung aus culpa in contrahendo setzt einen schuldhaften Verstoss gegen Treu und Glauben während den Vertragsverhandlungen voraus. Die Haftung ist quasivertraglicher Art; die Art. 97 und 101 OR werden analog angewendet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 14 zu Art. 320 OR).

Kann die Erfüllung der Verbindlichkeit überhaupt oder nicht gehörig bewirkt werden, so hat der Schuldner gemäss Art. 97 Abs. 1 OR für den daraus entstandenen Schaden Ersatz zu leisten, sofern er nicht beweist, dass ihm keinerlei Verschulden zur Last falle. Die Voraussetzungen, die zu einer Haftung des Schuldners führen, lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Verbindlichkeit kann überhaupt nicht oder nicht gehörig erfüllt werden bzw. ist nicht gehörig erfüllt worden; dem Gläubiger ist ein Schaden entstanden; der Schaden ist durch die Nicht- resp. nicht gehörige Erfüllung verursacht worden (Kausalzusammenhang); der Schuldner kann nicht beweisen, dass ihn daran keinerlei Verschulden trifft (BSK OR I - WIDMER LÜCHINGER N 5 zu Art. 97 OR).

3.3 Würdigung

Der Kläger brachte im Rahmen seiner Klagebegründung vor, die Beklagte habe ihm immer wieder den Abschluss eines Arbeitsvertrages nach Schweizer Recht versprochen, ohne einen solchen je zu unterzeichnen. Dazu verwies er auf Rz. 5 ff. der Klagebegründung (act. 1 Rz. 39). Die Beklagte bestreitet, dem Kläger etwas versprochen oder in Aussicht gestellt zu haben (act. 26 Rz. 39). Wie bereits ausgeführt, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast, soweit der Prozessgegner den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelas-

teten Partei bestreitet. Die Vorbringen sind in diesem Fall nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann (BGE 127 III 365 E. 2b). Indem der Kläger lediglich lapidar auf Rz. 5 ff. seiner Klagebegründung verwies, kam er seiner Substantiierungslast nicht rechtsgenügend nach. Es ist nicht Sache des Gerichts, zehn Seiten der Klagebegründung zu durchforsten, ob sich daraus etwas zu Gunsten des behauptungsbelasteten Klägers ableiten lässt. Im Übrigen brachte der Kläger auch nicht vor, dass sich die Parteien betreffend die Aspekte der Beendigung, der variablen Entschädigung, des "Sign on Bonus", eines noch offenen Darlehens sowie einer "No competition Klausel" geeinigt hätten (vgl. vorstehende Ziffer V.3.). Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass alleine mit der Ausführung "Gestützt darauf kann der Kläger Schadenersatz geltend machen" nicht substantiiert Schadenersatz geltend gemacht wird (act. 1 Rz. 39). Die Entstehung eines Schadens, deren Höhe und ein Kausalzusammenhang zwischen einem allfälligen Verhalten der Beklagten und einem allfälligen Schaden wurde ebenso wenig dargelegt. Es fehlt damit am Klagefundament.

3.4 Fazit

Der Kläger hat keinen Anspruch aus culpa in contrahendo.

IX. Verzugszins

Der Kläger fordert einen Verzugszins zu 5 % seit dem 10. Dezember 2022 (mittlerer Verfall. Die einzelnen Lohnforderungen seien jeweils am 25. Tag des entsprechenden Monats fällig geworden. Die erste Lohnzahlung wäre am 25. Januar 2022 fällig geworden, die letzte am 25. Oktober 2022 (act. 1 S. 2, Rz. 27). Die Beklagte äusserte sich dazu nicht (act. 26).

Der in dem von der Beklagten ausgearbeiteten Entwurf des Arbeitsvertrages festgehaltene Vertragsbeginn am 1. Januar 2022 und das jährliche Grundgehalt von Fr. 76'800.– brutto, zahlbar in 12 Monatsraten jeweils zum 25. eines Monats waren unbestritten (vgl. vorstehende Ziffer VIII.2.3.1). Wurde für die Erfüllung ein be-

stimmter Verfalltag verabredet, so kommt der Schuldner gemäss Art. 102 Abs. 2 OR schon mit Ablauf dieses Tages in Verzug. Der Kläger hat einen Entschädigungsanspruch für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 25. August 2022 (vgl. vorstehende Ziffer VIII.2.4).

Die Beklagte ist zu verpflichten, dem Kläger Fr. 49'961.30 brutto, zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 11. Mai 2022 (mittlerer Verfall) zu bezahlen.

X. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Die Kosten- und Entschädigungsfolgen sind ausgangsgemäss zu regeln (Art. 104 und Art. 106 ZPO).

Beim vorliegenden Streitwert von Fr. 140'800.– beträgt die ordentliche Gerichtsgebühr rund Fr. 10'385.– (§ 4 Abs. 1 und 2 GebV OG). Aufgrund der eingereichten Rechtsschriften und Beilagen ist diese um 20 % zu erhöhen und beträgt somit gerundet Fr. 12'462.–. Der Grundbetrag der Parteientschädigung beträgt rund Fr. 13'348.– (exkl. MwSt.). Dieser ist ebenfalls aufgrund der eingereichten Rechtsschriften und Beilagen um 20 % zu erhöhen und beträgt Fr. 16'017.60 (exkl. MwSt.).

Der Kläger obsiegt zu rund 35 % und unterliegt zu rund 65 %. Er hat daher Gerichtskosten in der Höhe von Fr. 8'100.30 zu bezahlen. Die Beklagte hat Gerichtskosten in der Höhe von Fr. 4'361.70 zu bezahlen.

Die Gerichtskosten sind vorab aus dem vom Kläger geleisteten Vorschuss in der Höhe von Fr. 10'385.– zu beziehen. Die Beklagte ist zu verpflichten, dem Kläger den Gerichtskostenvorschuss im Umfang von Fr. 2'284.70 zu ersetzen (Art. 111 aZPO).

Zu den Gerichtskosten gehören auch die Kosten des Schlichtungsverfahrens (Art. 95 Abs. 2 lit a ZPO). Der Kläger hat für das Schlichtungsverfahren Kosten in der Höhe von Fr. 680.– getragen (act. 3 S. 2), welche die Beklagte ihm im Umfang von 35 % und damit im Betrag von Fr. 238.– zu ersetzen hat.

Die Beklagte verlangt eine Parteientschädigung zuzüglich Mehrwertsteuer (act. 26 S. 2). Einer mehrwertsteuerpflichtigen Partei, wie die Beklagte, ist indes eine Parteientschädigung zufolge Möglichkeit des Vorsteuerabzugs ohne Mehrwertsteuerzuschlag zuzusprechen, solange die Partei nicht behauptet und belegt, dass sie nicht im vollen Umfang zum Abzug der Vorsteuer berechtigt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_552/2015 vom 25. Mai 2016 E. 4.5). Die Beklagte äusserte sich hierzu nicht. Die Parteientschädigung ist somit ohne Mehrwertsteuerzuschlag zuzusprechen. Der Kläger hat der Beklagten sodann eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt rund Fr. 4'805.30 (30 % von Fr. 16'017.60; exkl. MwSt.) zu bezahlen. Die Parteientschädigung ist aus dem vom Kläger geleisteten Vorschuss für die Sicherheit der Parteientschädigung zu beziehen. Im Mehrbetrag im Umfang von Fr. 9'624.70 ist der geleistete Vorschuss dem Kläger aus der Gerichtskasse nach Eintritt der Rechtskraft zurückzuerstatten.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 49'961.30 brutto, zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 11. Mai 2022 (mittlerer Verfall) zu bezahlen.

Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.

2. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 12'462.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten werden dem Kläger im Umfang von 65 % und der Beklagten im Umfang von 35 % auferlegt.

Die Gerichtskosten werden aus dem vom Kläger geleisteten Vorschuss bezogen.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger den Gerichtskostenvorschuss im Umfang von Fr. 2'284.70 und die Kosten des Schlichtungsverfahrens im Umfang von Fr. 238.– zu ersetzen.

4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 4'805.30 (exkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

Die Parteientschädigung wird aus dem vom Kläger geleisteten Vorschuss für die Sicherheit der Parteientschädigung bezogen. Im Mehrbetrag im Umfang von Fr. 9'624.70 wird der geleistete Vorschuss dem Kläger aus der Gerichtskasse nach Eintritt der Rechtskraft zurückerstattet.

5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde.
6. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 23. Juni 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
1. Abteilung

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. R. Zefferer Stocker

MLaw S. Oesch

versandt am: