



Illustration: Christine Barf

Urteil

Bonus der Muttergesellschaft

Es ist ohne Weiteres möglich, dass der Bonus nicht von der Arbeitgeberin, sondern von deren Muttergesellschaft vertraglich zugesichert wird. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer die Muttergesellschaft, welche die Schuldnerin des Bonus ist, einklagen. Der Arbeitgeberin fehlt die Passivlegitimation in dieser Konstellation.

Sachverhalt

Die Z. SA in Granges-Paccot ist eine Tochtergesellschaft der in den USA registrierten und verwalteten Gesellschaft U. Inc. Beide sind in der Produktion von Dekorations- und Duftkerzen tätig.

A. war ab dem 15. Februar 1997 als Controller für die Tochtergesellschaft tätig. Gemäss dem Arbeitsvertrag vom 4. Februar 1997 hatte A. Anspruch auf einen Fixlohn und unter gewissen Bedingungen auf verschiedene Boni in Geldform. Laut Art. 9 konnte A. im Rahmen und zu den Bedingungen eines von der Muttergesellschaft ausgearbeiteten Beteiligungsplans («will be eligible to participate») von der Verteilung von Aktienoptionen dieser Gesellschaft profitieren, die von ihrer Geschäftsleitung bereits beschlossen oder zu beschliessen waren («as approved»).

Im April 2009 unterzeichnete A. im Zusammenhang mit dem Beteiligungsplan mehrere Dokumente; demnach würden die geplanten Leistungen von der U. Inc. erbracht. A. erhielt diese Leistungen in den Jahren 2009 und 2010.

A. kündigte das Arbeitsverhältnis auf den 30. September 2010.

Aus den Erwägungen

2. Vorerst ist die Passivlegitimation nach schweizerischem Recht zu prüfen.

3. Es steht fest, dass sich die Parteien am 4. Februar 1997 durch einen Arbeitsvertrag nach schweizerischem Recht gegenseitig gebunden haben und dass Z. damals die in diesem Dokument genannten Entgelte in Aussicht gestellt hat. Diese Entgelte sind nicht strittig. Hingegen vertritt der Appellationshof die Ansicht, dass nur die Muttergesellschaft U. Inc. gegebenenfalls die in ihrem

Beteiligungsplan vorgesehenen Leistungen schuldet, weil nur sie mit A. den entsprechenden Vertrag geschlossen hat. Bei Gesellschaftsgruppen, in denen der Beteiligungsplan Aktien oder Optionen der Muttergesellschaft betrifft, ist es gemäss Lehrmeinung üblich, dass die Erfüllung dieses Planes an eine andere juristische Person als die Arbeitgeberin übertragen wird und dass der Arbeitnehmer die laut den getroffenen Vereinbarungen geschuldeten Leistungen nicht von der arbeitgebenden Gesellschaft verlangen kann. Die Vorinstanz stützt sich auf diese Meinung; im Gegensatz zum Arbeitsgericht ist sie der Ansicht, dass Z. im so eingegrenzten Umfeld keinen Rechtsmissbrauch begeht, wenn sie gegenüber A. die rechtliche Dualität einer Tochtergesellschaft und ihrer Muttergesellschaft geltend macht.

4. In der Rüge macht A. geltend, die zwingenden Regeln des Arbeitsrechts seien auf alle dem Arbeitnehmer für seine Tätigkeit in Aussicht gestellten Leistungen einschliesslich diejenigen eines Beteiligungsplans anwendbar, und zwar unabhängig von der rechtlichen Konstruktion für die Umsetzung des Planes innerhalb der Arbeitgebergruppe und insbesondere unabhängig von einem allfälligen System von Mehrfachverträgen zwischen dem Arbeitnehmer und unterschiedlichen juristischen Personen. A. präzisiert jedoch nicht, welches die zwingenden Regeln sind, die von der Vorinstanz angeblich nicht berücksichtigt wurden. Wenn der oder die geschlossenen Verträge dem Arbeitnehmer Teilleistungen zusichern, schliesst keine zwingende Regel aus, dass diese Leistungen in Teilschulden unterteilt werden, die von unterschied-

Basis einiger weniger Sachverhaltselemente – ist beurteilbar, ob bezüglich der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht ein Fehlverhalten und damit eine Widerrechtlichkeit vorliegt. Aus dieser von der Vorinstanz vorgenommenen Gesamtbetrachtung wird deutlich, dass die Vorkehren von Z. rechtzeitig und in ausreichender Anzahl erfolgt sind. Ein unter dem Aspekt der notwendigen zeitlichen Dringlichkeit pflichtwidriges Vorgehen kann insbesondere in Anbetracht der Auslastung eines Regierungsrats, der Tatsache, dass sich unter den Befragten auch Kadermitglieder mit ebenfalls engmaschigen Terminkalendern befanden, sowie des Umstands der Ende März 2012 als gesundheitlich stabil eingestuften Verfassung von A. nicht ausgemacht werden. Z. ist vielmehr nicht einfach untätig geblieben, sondern hat sich proaktiv um eine konstruktive Lösung bemüht. Er hat daher seine Fürsorgepflicht im Rahmen seiner Optionen in genügendem Masse wahrgenommen, wie die Vorinstanz willkürfrei festgestellt hat.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 5. Mai 2014 (8C_900/2013)

- lichen Schuldner separat zu übernehmen sind.

Im vorliegenden Fall ist in Art. 9 des von Z. geschlossenen Vertrags der Beteiligungsplan ihrer Muttergesellschaft erwähnt; nicht genannt sind darin jedoch die spezifischen Modalitäten und Bedingungen, und auch die Beschlüsse über die Verteilung von Optionen sind ausschliesslich dieser Gesellschaft vorbehalten. Nach dem Vertrauensgrundsatz, der für die Interpretation der Willensäusserungen zwischen Vertragspartnern gilt, ist nicht zu erkennen, dass sich Z. durch diese Klausel verpflichtet hätte, selbst Optionen auf Aktien ihrer Muttergesellschaft auszugeben oder eine derartige Leistung nach Art. 111 OR zuzusichern. Es scheint vielmehr, dass A. mit der Unterzeichnung der zur Sache gehörenden Dokumente des Beteiligungsplans akzeptiert hatte, diesbezüglich eine direkte Rechtsbeziehung zur Muttergesellschaft einzugehen.

A. macht noch geltend, selbst wenn es ihm gelinge, von einem Schweizer Gericht ein Urteil zu erwirken, das die U. Inc. verurteilt, sei es für ihn schwierig, die Vollstreckung dieses Urteils in den USA zu erreichen. Dieser Einwand überzeugt jedoch nicht, denn trotz der Risiken und Unsicherheiten, die sich daraus für den Arbeitnehmer ergeben können, ist es nach schweizerischem Recht zulässig, dass sich eine Person verpflichtet, in der Schweiz im Dienst eines ausländischen Arbeitgebers zu arbeiten; dieses Recht gestattet sogar, dass sich ein Arbeitnehmer in der Schweiz einen Teil seiner Entlohnung von einer Schweizer Gesellschaft und einen weiteren Teil von einer ausländischen Gesellschaft versprechen lässt.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 8. Juli 2014

(4A_175/2014)

(Übersetzung aus dem Französischen)

Urteil

Freistellung bei nichtiger Kündigung

Die Nichtigkeit der Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, befreit die Parteien nicht von den Pflichten, weiterzuarbeiten beziehungsweise den Lohn zu entrichten. Die Freistellungserklärung gilt weder als Annahmeverzug noch als fristlose Entlassung. Sie ist eine einseitige Rechtshandlung, die sich aus dem Recht des Arbeitgebers ergibt, Anordnungen und Weisungen zu erteilen.

Sachverhalt

A. war bei der X. SA als Verwaltungsdirektor angestellt. Am 30. März 2006 unterschrieb er «zur Bestätigung» eine Vereinbarung, die eine Auflösung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen auf den 31. Mai 2006 vorsah. Mit Schreiben vom 11. April 2006 wurde A. von X. an diese Vereinbarung erinnert und erhielt von ihr für den Fall, dass die Vertragsauflösung im gemeinsamen Einvernehmen nicht gültig sein sollte, zusätzlich eine Kündigung auf den 30. Juni 2006. Am 11. April 2006 wurde A. krankheitsbedingt vollständig arbeitsunfähig. Am 24. November 2006 teilte ihm X. mit, unter Berücksichtigung des Stillstandes der Fristen während 180 Tagen sei das Arbeitsverhältnis am 30. November 2006 als beendet zu betrachten.

Aus den Erwägungen

2. In erster Instanz war vor allem der Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses strittig. Der Bezirksrichter hatte die Ansicht vertreten, massgebend sei die Kündigung vom 24. November 2006, wobei sie allerdings erst am 31. Januar 2007 wirksam sei. Dementsprechend hatte er die Lohnforderungen für die Zeit nach diesem Datum abgewiesen. «Ad abundantiam» hatte er jedoch angefügt, der Antrag werde abgewiesen, weil A. nach der Zustimmung der IV-Verfügung X. nicht seine Restarbeitsfähigkeit angeboten habe, womit er sich die Möglichkeit verbaut habe, die Lohnfortzahlung zu verlangen.

Das kantonale Gericht erachtete diesen letzten Aspekt als ausschlaggebend und liess offen, in welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Es wies die Einwände von A. ab, X. habe

ihn für die gesamte verbleibende Dauer des Vertragsverhältnisses von der Arbeitspflicht freigestellt, und stellte fest, eine Willensäusserung in diesem Sinne sei im Kündigungsschreiben vom 11. April 2006 nicht erkennbar: einerseits, weil die Nichtigkeit dieses Schreibens bereits gerichtlich festgestellt worden war und A. dieses nicht «beschränkt auf die ihm genehmen (Teil-)Wirkungen» als gültig betrachten dürfe; andererseits, weil er «völlig untätig» geblieben sei, obwohl ihn die konkreten Umstände in Treu und Glauben hätten veranlassen müssen, «anzunehmen, dass die Arbeitgeberin angesichts der Erstreckung ihrer Pflichten über die ursprünglich vorgesehene Frist hinaus den Wunsch oder die Notwendigkeit hatte, wieder auf die Leistungen des Arbeitnehmers zurückzugreifen, der deshalb nach der Wiedererlangung der Teilarbeitsfähigkeit sich sofort hätte melden und unmissverständlich seine Arbeitsbereitschaft hätte anbieten müssen».

3. A. macht die Verletzung von Art. 324 Abs. 1 OR geltend. Er bekräftigt, X. habe ihn «ausdrücklich» von der Arbeitspflicht freigestellt, zunächst in der Vereinbarung über die Vertragsauflösung im gemeinsamen Einvernehmen vom 30. März 2006 und dann im Schreiben vom 11. April 2006, das trotz der Nichtigkeit der Kündigung in Bezug auf die anderen darin enthaltenen Mitteilungen wirksam geblieben sei. A. erklärt, das Appellationsgericht habe nicht berücksichtigt, dass ihm X. mit diesem Schreiben «strafrechtlich relevante Umstände, die zur tatsächlichen Entlassung geführt hätten» zur Last gelegt habe und dass es angesichts solcher Anschuldigungen «absurd» sei, zu behaupten, er hätte an-