

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA230017-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin
lic. iur. B. Schärer und Ersatzoberrichterin lic. iur. V. Seiler
sowie Gerichtsschreiber MLaw R. Meli

Urteil vom 19. Oktober 2023

in Sachen

1. **A._____ Operations SA,**

2. **A._____ Stiftung,**

Beklagte und Berufungsklägerinnen

1, 2 vertreten durch Rechtsanwalt X1. _____

und Rechtsanwalt MLaw X2. _____

gegen

B._____,

Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y1. _____ und / oder

Rechtsanwalt MLaw, LL.M. Y2. _____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Berufung gegen einen Zwischenbeschluss des Arbeitsgerichtes Zürich,

3. Abteilung, im ordentlichen Verfahren vom 28. Juni 2023 (AN220040-L)

Rechtsbegehren und Anträge:

Des Klägers (Urk. 5/1 S. 2):

- "1. Es sei die Beklagte 1 zu verpflichten, dem Kläger einen Betrag von CHF 113'663 brutto, zzgl. Zins von 5 % seit 9. Juli 2021 zu bezahlen.
2. Es seien die Beklagte 1 und 2 unter solidarischer Haftung zu verpflichten, dem Kläger einen Betrag von CHF 677'677 brutto zzgl. Zins von 5 % seit 24. Juni 2021 zu bezahlen.
Eventualiter seien die Beklagte 1 und 2 unter solidarischer Haftung zu verpflichten, dem Kläger einen Betrag von USD 112'902 brutto zzgl. Zins von 5 % seit 9. Juli 2021 zu bezahlen.
3. Es seien die Beklagte 1 und 2 unter solidarischer Haftung zu verpflichten, dem Kläger 7'695 C.____-Tokens zu bezahlen.
4. Es seien die Beklagte 1 und 2 unter solidarischer Haftung zu verpflichten, dem Kläger einen Betrag in einer noch zu bestimmenden Höhe, welcher sich aus der Differenz zwischen der Multiplikation von 7'695 C.____-Tokens mit dem C.____-Kurs von CHF 37.09 am 9. Juli 2021, entsprechend CHF 285'408, und der Multiplikation von 7'695 C.____-Tokens mit dem C.____-Kurs in Schweizer Franken zum Urteilszeitpunkt ergibt, mindestens CHF 246'856, zu bezahlen.
5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zulasten der Beklagten 1 und 2 unter solidarischer Haftung."

Der Beklagten (Urk. 4/14 S. 2):

- "1. Auf die Klage vom 26. Oktober 2022 sei nicht einzutreten.
2. Eventualiter sei die Klage vollumfänglich abzuweisen;
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Klägers."

Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, vom 28. Juni 2023:

(Urk. 2)

1. Auf die Klage wird eingetreten.
2. Über die Kosten- und Entschädigungsfolgen wird im Rahmen des Entscheides entschieden.

3. Den Beklagten 1 und 2 wird je eine **nicht erstreckbare Frist von 30 Tagen** ab Zustellung dieses Beschlusses angesetzt, um die **schriftliche Klageantwort** im Doppel einzureichen.

Darin haben die Beklagten 1 und 2 darzulegen, welche Tatsachenbehauptungen des Klägers im Einzelnen anerkannt oder bestritten werden. Die Beklagten 1 und 2 haben ihre eigenen Tatsachenbehauptungen aufzustellen, die Beweismittel dazu (Zeugen, Urkunden, Augenschein, Gutachten, schriftliche Auskünfte, Parteibefragungen oder Beweisaussage) genau zu bezeichnen und ein Verzeichnis sämtlicher Beweismittel beizulegen. Verfügbare Urkunden, welche als Beweismittel dienen sollen, sind zusammen mit der Klageantwort einzureichen.

4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an den Kläger unter Beilage der Doppel von act. 29-30/2.
5. 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.

Berufungsanträge der Beklagten:

(Urk. 1)

- "1. Der Zwischenbeschluss des Arbeitsgerichts Zürich vom 28. Juni 2023 (Geschäfts-Nr. AN220040) sei aufzuheben und auf die Klage vom 26. Oktober 2022 sei nicht einzutreten, eventualiter sei die Klage vom 26. Oktober 2022 vollumfänglich abzuweisen.
2. Subeventualiter sei die Angelegenheit zu neuer Entscheidung im Sinne der Erwägungen des Obergerichts des Kantons Zürich an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Berufungsbeklagten und Klägers."

Erwägungen:

I.

1. Die Beklagte und Berufungsklägerin 2 (nachfolgend Beklagte 2) ist eine Stiftung mit Sitz in Zürich (Urk. 5/5/5). Sie hat das sog. C._____ (C._____) entwickelt, eine Blockchain, die die Funktionalität des Internets erweitern soll. Dazu hat sie den C._____ Token herausgegeben, mit dem auf der C._____ Blockchain bezahlt werden kann (vgl. Urk. 5/1 Rz. 2; Urk. 5/14 Rz. 16 ff.). Die Beklagte und Berufungsklägerin 1 (nachfolgend Beklagte 1) mit Sitz in D._____ ist eine zu 100% von der Beklagten 2 gehaltene Tochtergesellschaft (Urk. 5/5/6).

2. Mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 16. Juli 2019 (Urk. 5/5/1) wurde der Kläger und Berufungsbeklagte (nachfolgend Kläger) von der Beklagten 1 als "Finance and Accounting Manager" angestellt. Bereits kurz zuvor, am 12. Juli 2019, hatte der Kläger mit der Beklagten 2 ein sog. Restrictet Token Units Agreement (Urk. 5/5/2; nachfolgend Token-Vertrag) abgeschlossen. Im Jahr 2021 wurde dazu ein "Cash-in-Lieu-of-Tokens Programm" (CILP) entwickelt, das die Barauszahlung der Tokens ermöglichen sollte (vgl. Urk. 5/5/12).

3. Am 9. Juli 2021 sprach die Beklagte 2 die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger aus (vgl. Urk. 5/5/15). Der Kläger macht mit der vorliegenden Klage einerseits Ansprüche aus der nach seiner Auffassung ungerechtfertigten fristlosen Kündigung und andererseits solche aus dem laut ihm vertragswidrigen Abbruch des CILP geltend (vgl. Urk. 5/1 Rz. 7).

4. Der Kläger reichte am 6. Mai 2022 das Schlichtungsgesuch gegen die Beklagten 1 und 2 (nachfolgend – soweit nicht anders nötig – einheitlich als "die Beklagten" bezeichnet) ein. Nach gescheiterter Schlichtungsverhandlung wurde ihm am 27. Juni 2022 die Klagebewilligung erteilt (Urk. 5/3). Die Klageschrift datiert vom 26. Oktober 2022 (Urk. 5/1). Nach Eingang einer beschränkten Klageantwort, in der die Beklagten die sachliche und örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich (Vorinstanz) bestritten und das Nichteintreten auf die Klage beantragt hatten (Urk. 5/14) sowie nach Eingang der Stellungnahme des Klägers (Urk. 5/22) und

der Replik der Beklagten hierzu (Urk. 5/29), bejahte die Vorinstanz mit Zwischenbeschluss vom 28. Juni 2023 ihre Zuständigkeit und trat auf die Klage ein (Urk. 2=Urk. 5/31).

5. Gegen den am 10. Juli 2023 (Urk. 5/32/1-2) eröffneten Beschluss erhoben die Beklagten mit Schriftsatz vom 11. September 2023 rechtzeitig Berufung (Urk. 1). Nach entsprechender Präsidialverfügung vom 12. September 2023 leisteten sie einen Kostenvorschuss von Fr. 15'500.– (Urk. 4, Urk. 6/1-2). Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 5/1-32). Auf das Einholen einer Berufungsantwort wurde im Sinne von Art. 312 Abs. 1 ZPO verzichtet. Das Verfahren ist spruchreif.

II.

1. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). In der schriftlichen Berufungsbegründung ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist bzw. an einem der genannten Mängel leidet (vgl. BGE 142 I 93 E. 8.2, S. 94; BGE 138 III 374 E. 4.3.1, S. 375; BGer 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015, E. 2.1). Die Berufungsinstanz hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der Berufungsschrift in rechtsgenügender Weise erhoben werden (vgl. BGE 142 III 413 E. 2.2.4, S. 417). In diesem Rahmen ist insoweit auf die Parteivorbringen einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (vgl. BGE 134 I 83 E. 4.1, S. 88).

2. Umstritten ist die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich. Die Vorinstanz wies in rechtlicher Hinsicht mit Bezug auf § 20 Abs. 1 lit. a GOG darauf hin, für ihre sachliche Zuständigkeit genüge nicht ein irgendwie gearterter Zusammenhang zu einem Arbeitsverhältnis. In die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts fielen nur Klagen über Ansprüche, die ihren Rechtsgrund in einem Einzelarbeitsvertrag hätten. Die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliege, habe einerseits Auswirkungen auf die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts. Andererseits hänge von der Beantwortung dieser Frage ab, ob der geltend gemachte

Anspruch bestehe oder nicht. Nach einem allgemeinen prozessualen Grundsatz sei bei solchen doppelrelevanten Tatsachen im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung auf die Begründung des eingeklagten Anspruchs abzustellen, ausser wenn diese offensichtlich falsch oder durch Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt sei (Urk. 2 S. 9 f.). Diese zutreffenden Ausführungen blieben in der Berufung zu Recht unbeanstandet: Das Gericht beurteilt nach der von der Vorinstanz angesprochenen Theorie bei doppelrelevanten Tatsachen, die sowohl für die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts als auch für die Begründetheit der Klage erheblich sind, seine Zuständigkeit auf der Grundlage des eingeklagten Anspruchs sowie von dessen Begründung, ohne die Einwände der beklagten Partei zu prüfen. Die Beweisabnahme betreffend doppelrelevante Tatsachen wird auf diejenige Phase des Prozesses verschoben, in der die Begründetheit des eingeklagten Anspruchs geprüft wird. Die von der klagenden Partei hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Natur und des Sachzusammenhangs der eingeklagten Ansprüche behaupteten Tatsachen sind für die Beurteilung der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts als wahr zu unterstellen und materiell-rechtliche Einwendungen bzw. Einreden der beklagten Partei gegen die Begründetheit des Anspruchs sind nicht zu hören. Eine Ausnahme gilt dort, wo die klägerischen Behauptungen auf Anhieb fadenscheinig oder inkohärent erscheinen oder durch die Klageantwort sowie die von der Gegenseite produzierten Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt werden (vgl. BGE 141 III 294 E. 5.2 und 5.3, S. 298, 300; BGE 137 III 32 E. 2.2 und 2.3, S. 34; BGer 4A_31/2011 vom 11. März 2011, E. 2; BGer 4A_407/2011 vom 5. Dezember 2011, E. 2.1; OGer ZH LA180032-O/U vom 17. Oktober 2019, E. III.4.1.3.3.; OGer ZH LA190019 vom 24. April 2020, E. 3.4; ZR 111/2012 S. 16, 18). In Bezug auf die rechtliche Würdigung der klägerischen Vorbringen ist das Gericht nicht an die Auffassung der Parteien gebunden (Art. 57 ZPO; vgl. BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020, E. 5; BGE 143 II 297 E. 6.4.1, S. 331).

3. Der Kläger berief sich in der Klageschrift zur Zuständigkeit darauf, dass die von ihm geltend gemachten Ansprüche im Arbeitsverhältnis zwischen ihm und den Beklagten gründeten, einerseits beträfen sie den mit der Beklagten 1 abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 16. Juli 2019 (Urk. 5/5/1) und andererseits den mit der Beklagten 2 abgeschlossenen Token-Vertrag vom 12. Juli 2019

(Urk. 5/5/2). Der Arbeitsvertrag des Klägers halte in Ziff. 8 fest, dass die Parteien eine separate Vereinbarung über die Ausgabe von Tokens der Beklagten 2 als "Anreizsystem" abschliessen würden. Die zugesprochenen Tokens gemäss Token-Vertrag stellten einen weiteren Lohnbestandteil des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis dar und seien von der Beklagten 1 auch auf den Lohnabrechnungen von Juni und Juli 2021 unter Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen aufgeführt worden. Die Ansprüche des Klägers aus dem Arbeitsvertrag und Token-Vertrag beruhten so auf gleichartigen Tatsachen und Rechtsgründen. Die Beklagten könnten daher zusammen als einfache Streitgenossinnen gemäss Art. 71 ZPO eingeklagt werden (Urk. 5/1 Rz. 1, 10 f.).

4. Nachdem die Beklagten die sachliche Zuständigkeit der Vorinstanz hinsichtlich der Ansprüche aus dem Token-Vertrag und ihre örtliche Zuständigkeit hinsichtlich der Klage gegen die Beklagte 1 bestritten hatten, führte der Kläger präzisierend aus, die Parteien seien gemäss dem Verweis in Ziff. 8 des Arbeitsvertrages auf den Token-Vertrag davon ausgegangen, dass der Token-Vertrag die gleichen Parteien betreffe, obwohl er mit der Beklagten 2 geschlossen worden sei. De facto sei die A._____-Gruppe eine Business-Einheit, kontrolliert durch den A._____-Gründer und Stiftungsratspräsidenten der Beklagten 2, E._____. Die unmittelbare Verknüpfung der Tokens mit dem Arbeitsvertrag und ihre Qualifikation als Lohnbestandteil sei auch dem Token-Vertrag zu entnehmen. So werde in Ziff. 3 und Ziff. 9a des Token-Vertrages festgehalten, dass die Tokens nur durch die kontinuierliche Arbeitsleistung ("continuous Service") des Empfängers mittels Vestings erworben würden. Der Tokenvertrag definiere den "Service" in Ziff. 2e als Anstellung bei der Stiftung, dem Unternehmen oder einer ihrer Mutter- oder Tochtergesellschaften oder die Erbringung von Dienstleistungen für diese als Berater, Führungskraft, Consultant oder Mitglied des Verwaltungsrats. Der Kläger sei bei A._____ als Arbeitnehmer zu einem Arbeitspensum von 100% angestellt gewesen. Er habe keine anderen Dienstleistungen erbracht. Dass auch A._____ selbst von einem Lohnbestandteil ausgegangen sei, zeige sich anhand mehrerer Faktoren: A._____ habe den Mitarbeitenden und so auch dem Kläger die Tokens monatlich mit dem normalen Lohn ausbezahlt und diese in den Lohnabrechnungen aufgeführt, davon die üblichen Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmenden

abgezogen und selber die entsprechenden Arbeitgeberbeiträge bezahlt, von den Tokens die Quellensteuer abgezogen und die Tokens nach der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung zusammen mit dem Grundsalar noch pro rata für acht Tage im Juli 2021 ausbezahlt (Urk. 5/22 Rz. 11 ff.). Auch in ihrer Kommunikation an die Mitarbeitenden habe A._____ (konkret: E._____ und F._____) in einem Statement vom 25. Juni 2021 von den Tokens als "Vergütung" im Kontext von "erstklassigen Arbeitsbedingungen" und einem "Anreizplan" gesprochen (Urk. 5/22 Rz. 15; Urk. 5/5/12). Zudem habe A._____ für die Besteuerung der Tokens der Arbeitnehmenden einen Steuervorbescheid durch das Steueramt des Kantons Zürich erstellen lassen. Darin habe das Steueramt unter anderem festgehalten, dass es sich bei den Tokens um "steuerbares Erwerbseinkommen" handle und diese entsprechend besteuert werden müssten, was auch in einem Arbeitspapier der Eidgenössischen Steuerverwaltung ESTV betreffend Besteuerung von Kryptowährungen vom 14. Dezember 2021 befürwortet worden sei (Urk. 5/22 Rz. 16 f.; Urk. 5/24/22 Ziff. 2.2.2). Schliesslich sei dem Kläger der Arbeits- und der Token-Vertrag in einer einzigen E-Mail zusammen für die elektronische Signatur vorgelegt worden. Der Betreff der E-Mail sei "B._____: A._____ Stiftung Full Time Agreement" gewesen und habe so einen klaren Bezug zum Vollzeit-Arbeitspensum des Klägers bei A._____ aufgewiesen (Urk. 5/24/23). Die beiden Dokumente seien ein "Paketangebot" für eine Arbeitsstelle bei A._____ mit zwei Entschädigungsformen gewesen – einem Grundsalar in Schweizer Franken sowie den Tokens. Sowohl der Arbeitbeginn als auch der Start des Vestings der Tokens sei der 2. September 2019 gewesen. Es verhalte sich ähnlich wie in den Konstellationen, in denen eine angestellte Person einen Arbeitsvertrag mit der einen Gesellschaft abschliesse und einen Teil des Lohnes in Form von Aktien einer anderen Gesellschaft erhalte. Die Tokens seien entsprechend ein Anreizsystem für gute Arbeitsleistungen, ein Lohnbestandteil und ein Entgelt für die erfolgte Arbeitsleistung gewesen (Urk. 5/22 Rz. 20 ff.).

5. Im Weiteren brachte der Kläger in seiner Stellungnahme vor, die Beklagten hätten sich ihre arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten ihm gegenüber aufgeteilt. Die A._____-Gruppe bestehe aus drei juristischen Personen. Die Beklagte 2 halte zu 100% die Beklagte 1 und zu 100% eine Tochtergesellschaft mit Sitz in Kalifornien.

nien. Die Gruppe operiere jedoch als Geschäftseinheit. Die Arbeitnehmenden arbeiteten zusammen für die ganze Gruppe, unabhängig davon, bei welcher Entität sie formell angestellt seien. So gebe es beispielsweise keinen gesonderten Webauftritt der Beklagten 1 oder der US-Gesellschaft. Das Büro der Beklagten 1 in D._____ werde auf der gemeinsamen Website von A._____ nicht einmal erwähnt. Vielmehr seien auf der gemeinsamen Website von A._____ alle Mitarbeitenden, und früher auch der Kläger, zusammen aufgeführt (Urk. 5/24/26-27). Die Arbeitsleistung des Klägers sei zugunsten der ganzen A._____ -Gruppe erfolgt. Der direkte Vorgesetzte des Klägers, G._____, sei bei der Beklagten 2 angestellt gewesen und der Kläger habe u.a. deshalb mit den Beklagten vereinbart, seinen ständigen Hauptarbeitsplatz in den Büroräumlichkeiten der Beklagten 2 in Zürich zu haben. Zürich sei der gewöhnliche Arbeitsort des Klägers gewesen. Von der Arbeitsleistung des Klägers gegenüber der Beklagten 2 zeuge zudem die fristlose Kündigung vom 9. Juli 2021, sei doch auf dem Briefkopf die Beklagte 2 und nicht die Beklagte 1 abgebildet und die Kündigung sei von E._____ signiert. Auch die entsprechende Vollmacht sei seitens der Beklagten 2 ausgestellt und von F._____ signiert worden (Urk. 5/5/15). Zu diesem Zeitpunkt sei jedoch H._____ die einzige zeichnungsberechtigte Person der Beklagten 1 gewesen (Urk. 5/24/28). Als die Rechtsvertreter des Klägers diesen formellen Fehler gegenüber den Beklagten geltend gemacht hätten, hätten sie ihm denn auch geantwortet, er sei sich bewusst, dass alle Entscheidungen bezüglich der Beschäftigung von Schweizer und US-Mitarbeitenden der drei A._____ -Einheiten effektiv von F._____ und/oder E._____ getroffen worden seien (Urk. 5/22 Rz. 3, 7, 29 ff., 35 ff.; Urk. 5/24/29).

6. Die Vorinstanz stellte für ihre sachliche Zuständigkeit auf die klägerischen Behauptungen ab, die nach ihren Erwägungen nicht auf Anhieb fadenscheinig und inkohärent erschienen und durch die Beklagten nicht unmittelbar und eindeutig hätten widerlegt werden können. Sie sah mit Blick auf ihre sachliche Zuständigkeit einerseits in den Umständen der Vertragsabschlüsse und andererseits in verschiedenen Klauseln des Arbeits- und des Token-Vertrages einen Zusammenhang zwischen den beiden Verträgen und qualifizierte die Ansprüche aus dem Token-Vertrag als Teil des Entgelts des Klägers aus dem Arbeitsvertrag. Gestützt

auf die Vorbringen des Klägers zur Kommunikation der Beklagten ging die Vorinstanz weiter davon aus, dass diese als gemeinsame Arbeitgeberinnen gegenüber dem Kläger aufgetreten seien. Zusammenfassend hielt die Vorinstanz fest, dass – unter Berücksichtigung der Grundsätze betreffend die doppelrelevanten Tatsachen und demnach unter Abstellung auf die klägerischen Vorbringen – die Forderungen des Klägers aus dem Token-Vertrag arbeitsrechtlicher Natur seien, ebenfalls die Beklagte 2 gegenüber dem Kläger eine Arbeitgeberin-Stellung eingenommen habe und damit auch die Rechtsbegehren Ziff. 2 ff. eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis betreffen (Urk. 2 S. 10 ff.). Gestützt auf die arbeitsrechtliche Natur sämtlicher eingeklagten Ansprüche und den sachlichen Zusammenhang zwischen ihnen erachtete die Vorinstanz sodann die Voraussetzungen der einfachen Streitgenossenschaft zwischen den Beklagten für gegeben. Ausgehend von der Anwendbarkeit des ordentlichen Verfahrens für beide Ansprüche und mit hin der gleichen Verfahrensart erwog sie, die Behandlung der Ansprüche in einem Verfahren sei zweckmässig, da alle Rechtsbegehren Forderungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des Klägers und den Beklagten betreffen. Die Beurteilung der Ansprüche aus Rechtsbegehren Ziff. 2 ff. im Zusammenhang mit dem Token-Vertrag beeinflusse die Beurteilung der Forderungen in Rechtsbegehren Ziff. 1, da bei der geforderten Entschädigung aus (ungerechtfertigter) fristloser Kündigung sämtliche Lohnbestandteile zu berücksichtigen seien. Diesbezüglich ergebe sich die Zweckmässigkeit sowohl aus der Vermeidung widersprüchlicher Urteile als auch aus der Prozessökonomie. Ebenso gehörten beide Beklagten zur gleichen Unternehmensgruppe, weshalb die Beurteilung der Ansprüche im gleichen Verfahren auch für die Beklagten prozessökonomisch vorteilhaft sei. Zur örtlichen Zuständigkeit fügte die Vorinstanz schliesslich an, die Beklagte 2 habe ihren Sitz in Zürich. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich sei diesbezüglich somit gegeben. Als Streitgenossin der Beklagten 2 könne die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich sodann auch betreffend die Forderungen gegenüber der Beklagten 1 bejaht werden, so dass sowohl die sachliche als auch die örtliche Zuständigkeit zu bejahen sei. Ob sie unabhängig von der einfachen Streitgenossenschaft zwischen den Beklagten für die Klage gegen die Beklagte 1

örtlich zuständig sei, liess die Vorinstanz vor diesem Hintergrund offen (Urk. 2 S. 15 f., 17).

7. Die Beklagten bestreiten mit Blick auf die laut ihnen bestehende faktische und rechtliche Unabhängigkeit von Arbeitsvertrag und Token-Vertrag den für die Zulassung der einfachen Streitgenossenschaft erforderlichen inneren Zusammenhang der eingeklagten Forderungen und rügen damit eine falsche Rechtsanwendung der Vorinstanz, indem sie die einfache Streitgenossenschaft zwischen den Beklagten zulasse. Weder gründeten die Forderungen auf gleichartigen Tatsachen noch auf gleichartigen Rechtsgründen. Ebenfalls fehle es entgegen der Vorinstanz an der gleichen sachlichen Zuständigkeit, gründeten die gegen die Beklagte 2 erhobenen Forderungen doch gerade nicht in einem Arbeitsverhältnis. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz könne es zudem nicht offen bleiben, ob sie für die Forderungen gegen die Beklagte 1 zuständig sei. Die Klage gegen die Beklagte 1 müsse vor den Gerichten am Arbeitsort des Klägers in D._____, eventua-
liter an seinem Wohnsitz in I._____ beurteilt werden (Urk. 1 Rz. 26 ff.).

8. In mehrfacher Hinsicht rügen die Beklagten dabei eine falsche und teilweise willkürliche Feststellung des Sachverhalts: Die Vorinstanz halte zwar zu Recht fest, dass zwischen den Parteien zwei Verträge geschlossen worden seien. Sie stelle aber zu Unrecht einen die sachliche und örtliche Zuständigkeit begründenden Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Token-Vertrag her. Es sei offensichtlich falsch, zwei in getrennten Dateien vorhandene, separate Verträge als direkt zusammenhängend zu bezeichnen, rein weil sie in nur einer E-Mail ausgetauscht worden seien. Weiter führe die Vorinstanz zu Unrecht und in aktenwidriger Weise aus, dass sich ein direkter Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Token-Vertrag auch aufgrund der zeitlichen Nähe und einzelner Vertragsklauseln des Token-Vertrags ergebe und die Ansprüche unter dem Token-Vertrag als Teil des Entgelts des Klägers aus dem Arbeitsvertrag zu qualifizieren seien. Auf den vom Kläger eingereichten Sozialversicherungs- und Quellensteuerabrechnungen seien die Tokens lediglich zum Zweck der Transparenz aufgeführt worden. Die Zuflüsse aus dem Token-Vertrag unterstünden klarerweise der Sozialversicherungs- und Quellensteuerpflicht, der sozialversiche-

rungsrechtliche und steuerrechtliche Begriff des Einkommens sei jedoch nicht mit dem arbeitsrechtlichen Lohn gleichzustellen. Folglich sei der von der Vorinstanz gezogene Schluss, dass es sich bei den Tokens um Lohn im arbeitsvertraglichen Sinn handle, offensichtlich falsch. Im Gegenteil bewiesen laut den Beklagten die Klauseln des Token-Vertrags dessen faktische und rechtliche Unabhängigkeit vom Arbeitsvertrag. Die beiden Verträge seien je in sich geschlossen und nicht miteinander verknüpft. Der Token-Vertrag regle vom Arbeitsvertrag losgelöste Ansprüche, diese seien kein Lohnbestandteil. In Übereinstimmung damit hätten die Parteien im Token-Vertrag eine Vollständigkeitsklausel vereinbart. Der Token-Vertrag enthalte eigene Definitionen und sämtliche zwischen den Parteien mit Blick auf dieses Rechtsverhältnis getroffene Vereinbarungen. Die entgegenstehenden Ausführungen im angefochtenen Zwischenbeschluss, wonach ein direkter Zusammenhang zwischen den Verträgen wegen einzelner Klauseln im Token-Vertrag bestehe, sei aktenwidrig und falsch (Urk. 1 Rz. 9 ff., 12 ff.).

9. Die Beklagten sind überdies der Auffassung, die Vorinstanz lasse unberücksichtigt, dass die beiden Verträge von unterschiedlichen Parteien geschlossen worden seien. Es sei offensichtlich der Wille der Parteien gewesen, ein Arbeitsverhältnis alleine mit der Beklagten 1, nicht aber mit der Beklagten 2 zu begründen, was sich auch aus dem Schreiben des Klägers vom 20. Juli 2021 an F._____ ergebe, worin er ausdrücklich festhalte, dass die Beklagte 2 nicht Partei des Arbeitsvertrages mit dem Kläger sei. Irrelevant sei hingegen die Tatsache, dass die Kündigung anfänglich fälschlicherweise auf einem Dokument erklärt worden sei, das den Briefkopf der Beklagten 2 trage. Diese Kündigung sei nachträglich von der Beklagten 1 bestätigt worden. Die Vorinstanz verkenne das Trennungsprinzip, das auch bei verbundenen Gesellschaften zu beachten sei. Das Schweizer Recht kenne kein Konzernrecht, was dazu führe, dass in einer Unternehmensgruppe stets die rechtliche Selbständigkeit der einzelnen Rechtseinheiten zu respektieren sei. So könne aus der bestrittenen Behauptung, dass der direkte Vorgesetzte des Klägers bei der Beklagten 2 angestellt gewesen sei, jedenfalls nicht auf eine ihr zukommende Arbeitgeberin-Stellung geschlossen werden. Ebenso wenig könne dies aus der vom Kläger ins Recht gelegten Kommunikation geschlossen werden. Selbst wenn mit der Vorinstanz eine von den Beklagten

gemeinsam betriebene Geschäftseinheit anzunehmen wäre, was bestritten werde, könne daraus richtigerweise nicht auf eine gemeinsame Arbeitgeberinnen-Stellung gefolgert werden. Indem die Vorinstanz die Beklagten als gemeinsame Arbeitgeberinnen qualifiziere, ver falle sie in Willkür (Urk. 1 Rz. 7, 21 ff.).

10. Dass zwei verschiedene Verträge in derselben E-Mail verschickt werden, erscheint – für sich genommen – tatsächlich als schwache Verbindung. Die Beklagte greift in der Berufung aber nur einzelne Elemente (insbesondere das Bestehen separater Verträge mit je unterschiedlichen Vertragsparteien) heraus und übersieht damit, dass die Vertragsqualifikation aufgrund einer Gesamtwürdigung und -gewichtung der verschiedenen Typuselemente bzw. sämtlicher Elemente des konkreten Vertragsverhältnisses vorzunehmen ist (vgl. Vischer/Müller, Der Arbeitsvertrag, Schweizerisches Privatrecht Bd. VII/4, 4. A. Basel 2014, § 5 Rz. 5; BSK OR I-Portmann/Rudolph, 7. A. 2019, Art. 319 N 14 ff.; Streiff/von Kanel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. A. Zürich 2012, Art. 319 N 2). Für die Prüfung der sachlichen Zuständigkeit war auf die Behauptungen des Klägers in ihrer Gesamtheit abzustellen. Die Vorinstanz (Urk. 2 S. 10 ff.) sah gestützt auf den Tatsachenvortrag des Klägers den Grund für die Verknüpfung der Verträge nicht bloss im Austausch durch dieselbe E-Mail, sondern erkannte richtigerweise zunächst in der zeitlichen Nähe der Vertragsschlüsse, dem Zusammenfallen von Arbeitsbeginn und Start des Vestings der Tokens am 2. September 2019 sowie in dem für die Übermittlung der beiden Verträge enthaltenen E-Mail-Betreff "B._____: A._____ Stiftung Full Time Agreement" (Urk. 5/24/23) einen gewissen Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Token-Vertrag (Urk. 5/5/1 Ziff. 6; Urk. 5/5/2 Ziff. 2.g). Weiter führte die Vorinstanz mit dem Kläger Ziff. 8 des Arbeitsvertrags an, wo die Parteien unter dem Titel Vergütung ("Salary and other compensation") auf die "issuance of A._____ Stiftung Endowment incentive tokens" gemäss dem Token-Vertrag ausdrücklich hinwiesen (Urk. 5/5/1 S. 2). Dieser Hinweis würde, wie die Vorinstanz zutreffend bemerkt, keinen Sinn machen, wenn der Token-Vertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten 2 losgelöst und unabhängig vom Arbeitsverhältnis hätte geschlossen werden sollen. Für den Zusammenhang zwischen dem Arbeits- und dem Token-Vertrag und für den Lohncharakter der Tokens spricht mit der Vorinstanz

ebenfalls, dass die zunächst noch gesperrten Tokens gemäss den klägerischen Ausführungen (Urk. 5/22 Rz. 22; Urk. 5/1 Rz. 16) von der Beklagten 2 jeweils monatlich zusammen mit dem Grundlohn ausbezahlt wurden, wie sich aus den bei den Akten liegenden Lohnabrechnungen ergibt (vgl. Urk. 5/5/3-4). Zutreffend führte die Vorinstanz mit dem Kläger überdies Ziff. 3.a.1. in Verbindung mit Ziff. 2.e des Token-Vertrags an, wonach das Vesting nur dann unverfallbar werde, falls der Kläger weiterhin seine "Services" erbringe. Auch Ziff. 9.a des Token-Vertrags halte, so die Vorinstanz, wie der Kläger, explizit fest, dass die Unverfallbarkeit der Tokens nur durch die ununterbrochenen Services des Empfängers erworben werde. Dabei wies die Vorinstanz ebenfalls zutreffend darauf hin, dass von den Beklagten keine sonstige Gegenleistung des Klägers, die unter den Begriff "Service" zu subsumieren wäre, geltend gemacht wurde, so dass dafür nur die Arbeitsleistung des Klägers in Betracht kommt. Die Vorinstanz setzte so entgegen der Auffassung der Beklagten (Urk. 1 Rz. 14) nicht einfach den im Token-Vertrag verwendeten Begriff "Services" mit "Arbeitsleistung" gleich, sondern stellte auf den Tatsachenvortrag des Klägers ab, wonach er für A._____ einzig Arbeitsleistungen und keine sonstigen Dienstleistungen erbracht habe (Urk. 5/22 Rz. 13), dem die Beklagten nichts entgegengesetzt hatten. Zur Untermauerung dieser an sich schon überzeugenden Erwägungen der Vorinstanz führte die Vorinstanz gestützt auf die klägerischen Ausführungen (Urk. 5/22 Rz. 15) sodann die Mitteilung der Beklagten 2 vom 25. Juni 2021 an, in der sie von den Tokens als "Vergütung" im Rahmen von "erstklassigen Arbeitsbedingungen" gesprochen und die Token-Verträge als (finanzielles) Anreizsystem ("incentive plan") bezeichnet hatte (Urk. 5/5/12). Zu Recht wertete die Vorinstanz dies als Indiz dafür, dass die Beklagte 2 selber die Ansprüche des Klägers aus dem Token-Vertrag als Vergütung aus dem Arbeitsvertrag ansah und so ein dahingehenden übereinstimmender tatsächlicher Wille der Parteien bestand. Zwar ist der sozialversicherungsrechtliche, wie auch der steuerrechtliche, Begriff des Einkommens weiter gefasst als die arbeitsrechtliche Lohndefinition im Obligationenrecht (vgl. BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020, E. 6.4). Soweit die Arbeit zuweisende Partei Sozialversicherungsbeiträge abzieht und zusammen mit Leistungen von ihrer Seite den Sozialversicherungen überweist, ist aber auch dies ein Indiz zugunsten eines Arbeitsvertra-

ges – wenn auch ein sehr untergeordnetes (vgl. OGer ZH RA130012-O/U vom 5. Dezember 2013, E. 4.2; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. Zürich 2012, Art. 319 N 2, S. 72 mit Hinweisen). Die Tatsache, dass die Ansprüche aus dem Token-Vertrag in den Lohnabrechnungen aufgeführt waren und darauf Sozialabgaben erhoben wurden, wie der Kläger vorgebracht (Urk. 5/1 Rz. 11) und belegt hatte (Urk. 5/5/3-4), hielt die Vorinstanz in vorliegendem Zusammenhang daher zu Recht nicht für unbeachtlich (Urk. 2 S. 12). Der Kläger führte die Lohnabrechnungen mit den darin aufgeführten Tokens unter Abzug von Sozialversicherungsabgaben in nachvollziehbarer Weise als weiteres Indiz dafür an, dass auch die Beklagten die Tokens als Lohnbestandteil betrachtet hatten (Urk. 5/22 Rz. 14). So nahm die Vorinstanz gestützt auf den kohärenten und plausiblen, klägerischen Tatsachenvortrag und die von ihm bezeichneten Vertragsurkunden richtigerweise eine differenzierte Gesamtwürdigung vor. Von einer falschen oder gar aktenwidrigen Tatsachenfeststellung durch die Vorinstanz kann nicht die Rede sein. Werden die Behauptungen des Klägers richtigerweise für die Zuständigkeitsfrage als wahr unterstellt, bilden die streitigen Ansprüche aus dem Token-Vertrag Teil des Lohns für die Arbeitsleistung des Klägers im Sinne von Ziff. 8 des Arbeitsvertrages und gründen mithin auf dem Arbeitsverhältnis des Klägers.

11. Der Arbeitsvertrag bildet auch dann Grundlage der eingeklagten Forderung, wenn es sich um Lohnansprüche aus einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag handelt. Daran ändert auch die Vollständigkeitsklausel ("Entire Agreement") im Token-Vertrag nichts (Urk. 5/5/2 Ziff. 9h), schliesst diese einen solchen sachlichen Zusammenhang doch nicht aus. Die Ausführungen der Beklagten zum Zweck des Abschlusses zweier Verträge mit unterschiedlichen Parteien, der Gewährung der Tokens als bedingte Ansprüche bzw. Anwartschaften auf zukünftige Internet Computer Utility Token, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Token-Vertrages keinen konkreten Wert aufgewiesen hätten, die Beklagte 2 dem Kläger und weiteren Personen vielmehr mittels separater Token-Verträge eine Vorreiterrolle habe einräumen wollen, in dem sie bei ihrem Projekt aktiv hätten mitmachen und dieses neue Ökosystem konkret hätten nutzen können (Urk. 1 Rz. 12, 16 ff.; vgl. Urk. 5/14 Rz. 16 ff.), mit der sie diese von finanziellen Anreizsystemen für Ar-

beitnehmer, insbesondere Mitarbeiter-Aktien, abzugrenzen sucht, sind nicht mehr als eine Bestreitung der klägerischen Behauptungen. Was die Zuständigkeitsfrage angeht, ist sie damit nicht zu hören. Der Kläger wiederum bestritt, dass es sich bei den Tokens um ein blosses "Mitmachen" bei einem Projekt und um ein "Ticket" zur Nutzung dieses neuen Ökosystems gehandelt habe und hielt daran fest, die Tokens hätten ein Anreizsystem für gute Arbeitsleistungen und Lohnbestandteil bzw. Entgelt für die erfolgte Arbeitsleistung des Klägers dargestellt. Zudem bemerkte er, die Behauptungen der Beklagten seien angesichts des Gesamtwertes der Tokens in Millionenhöhe bei ihrer erfolgreichen Lancierung und entsprechendem Handel auf offenen Märkten seit dem 10. Mai 2021 absurd (Urk. 5/22 Rz. 24). Die Beklagten begnügten sich darauf mit der pauschalen, hinsichtlich der anfänglichen Wertlosigkeit der Tokens vor deren Lancierung an der Sache vorbeigehenden Bestreitung, die Token-Ansprüche hätten kein Anreizsystem für gute Arbeitsleistungen dargestellt, vielmehr sei der Token-Vertrag in sich geschlossen und nicht mit dem Arbeitsvertrag verknüpft, die Tokens hätten bei Vertragsschluss noch keinen konkreten Wert aufgewiesen, sondern sich erst nach ihrer erfolgreichen Lancierung und dem Handel auf offenen Märkten in ein nutzbares Ticket umgewandelt (Urk. 5/29 Rz. 50 ff.). Ihnen gelang es mit ihren Bestreitungen nicht, die plausiblen Behauptungen des Klägers unmittelbar und eindeutig zu widerlegen. Die Rüge der falschen Sachverhaltsdarstellung erweist sich ebenfalls insoweit als unbegründet.

12. Zutreffend führen die Beklagten an, dass der Kläger in seinem gegen die Kündigung gerichteten Schreiben vom 20. Juli 2021 ausführen liess, die Beklagte 2 sei nicht Partei des Arbeitsvertrages des Klägers, so dass sie diesen nicht rechtsgültig habe beenden können (Urk. 5/30/2). Entgegen der Auffassung der Beklagten (Urk. 1 Rz. 24) ist jedoch nicht irrelevant, dass E._____ mit Einzelzeichnungsberechtigung für die Beklagte 2, hingegen ohne Zeichnungsberechtigung für die Beklagte 1, die Kündigung des Arbeitsvertrages des Klägers erklärte. Auf diese Weise tat die Beklagte 2 kund, dass sie selber die Hoheit über den Arbeitsvertrag bzw. die Funktion als Arbeitgeberin des Klägers beanspruchte. Demgegenüber lag es für den Kläger nahe, die formelle Berechtigung der Beklagten 2 zur Kündigung zu bestreiten, wenn er sich dagegen wehren wollte, so dass aus

seinem Schreiben vom 20. Juli 2021 nichts für sein tatsächliches Verständnis des Arbeitsvertrags abgeleitet werden kann. Wenn die Beklagte 2 hierauf antworten liess, der Kläger sei sich bewusst, dass alle Entscheidungen bezüglich der Beschäftigung von Schweizer und US-Mitarbeitenden der drei A.____-Einheiten effektiv von Herrn F.____ und/oder Herrn E.____ getroffen worden seien (vgl. Urk. 5/23/29), so hielt sie damit implizit fest, dass faktisch sie selber gegenüber dem Kläger als Arbeitgeberin agierte, wie der Kläger entsprechend plausibel darlegte (Urk. 5/22 Rz. 29 ff.). Sie hatte in dieser Hinsicht das letzte Wort. Dass in einem Konzern bzw. einem Verbund mehrerer Rechtseinheiten die rechtliche Selbständigkeit der einzelnen Rechtseinheiten zu respektieren ist, wie die Beklagten ebenfalls an sich richtig ausführen (Urk. 1 Rz. 22), steht einer gemeinsamen Ausübung der Arbeitgeberin-Stellung durch die Beklagten nicht entgegen. Wie die Vorinstanz anhand der plausiblen, zwar bestrittenen (Urk. 5/29 Rz. 35 ff., 57 ff., 65 ff.), damit aber nicht widerlegten Ausführungen des Klägers (vgl. Urk. 5/22 Rz. 15, 29 ff., 35 ff.) zutreffend festhielt, ergibt sich die Arbeitgeberin-Stellung der Beklagten 2 gegenüber dem Kläger ebenfalls daraus, dass der direkte Vorgesetzte des Klägers, G.____, durch die Beklagte 2 angestellt und so ebenfalls der Kläger in ihren Betrieb eingegliedert gewesen zu sein scheint sowie aus dem gemeinsamen Aussenauftritt der A.____-Gruppe mit allen Mitarbeitenden auf derselben Webseite (vgl. Urk. 5/24/26-27). Bezeichnenderweise halten die Beklagten dem in ihrer Berufung nichts Stichhaltiges entgegen, sondern behaupten bloss, es sei offensichtlich der Wille der Parteien gewesen, ein Arbeitsverhältnis ausschliesslich mit der Beklagten 1 zu begründen, was sich aus dem von der Vorinstanz in willkürlicher Beweiswürdigung ausser Acht gelassenen Schreiben des Klägers vom 20. Juli 2021 an F.____ (vgl. Urk. 30/2) ergebe. Eine unrichtige, geschweige denn willkürliche Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz ist damit insoweit nicht dargetan, zumal die Vorinstanz auf das erwähnte Schreiben des Klägers als "klägerische Rüge des formellen Fehlers" explizit einging (Urk. 2 S. 12).

13. Nach den insgesamt schlüssigen, unwiderlegt gebliebenen Behauptungen des Klägers handelt es sich bei sämtlichen Rechtsbegehren der Klage um arbeitsrechtliche Forderungen aus demselben Arbeitsverhältnis, für die gemäss Art. 34 Abs. 1 ZPO das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem

Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig ist. Richtet sich die Klage gegen mehrere Streitgenossinnen, so ist gemäss Art. 15 Abs. 1 ZPO das für eine beklagte Partei zuständige Gericht für alle beklagten Parteien zuständig, sofern diese Zuständigkeit nicht nur auf einer Gerichtsstandsvereinbarung beruht. Da für sämtliche Ansprüche des Klägers dieselbe sachliche Zuständigkeit gegeben ist und die Vorinstanz die Voraussetzungen der einfachen Streitgenossenschaft gemäss Art. 71 Abs. 1 ZPO angesichts des inneren sachlichen Zusammenhangs bzw. der zugrundeliegenden gleichartigen Tatsachen und Rechtsgründe der eingeklagten Ansprüche gegen die Beklagten zu Recht bejaht sowie mit Blick auf den Sitz der Beklagten 2 in Zürich, anerkannte sie ebenfalls ihre örtliche Zuständigkeit zu Recht und konnte sie daher offen lassen, ob sie (wegen des behaupteten gewöhnlichen Arbeitsorts des Klägers in Zürich) auch unabhängig von der einfachen Streitgenossenschaft für (arbeitsrechtliche) Klagen des Klägers gegen die Beklagte 1 mit Sitz in D. _____ örtlich zuständig wäre. Ebenfalls vermögen die Beklagten in ihrer Berufung gegen die von der Vorinstanz angeführte Zweckmässigkeit bzw. die prozessökonomischen Vorteile der Beurteilung der eingeklagten Ansprüche in demselben Verfahren nichts vorzubringen.

14. Im Ergebnis liegt weder eine falsche Sachverhaltsfeststellung noch eine unrichtige Rechtsanwendung der Vorinstanz vor. Gestützt auf die Begründung des Klägers qualifizierte die Vorinstanz sämtliche eingeklagten Ansprüche zutreffend als solche arbeitsrechtlicher Natur und liess die einfache Streitgenossenschaft der Beklagten zu. Die Vorinstanz hat ihre sachliche und örtliche Zuständigkeit zur Beurteilung der vorliegenden Klage zu Recht bejaht. Die Berufung erweist sich im Ergebnis als offensichtlich unbegründet, weshalb auf das Einholen einer Berufungsantwort der Gegenpartei verzichtet werden kann (Art. 312 Abs. 1 ZPO). Die Berufung ist abzuweisen. Der angefochtene Zwischenbeschluss der Vorinstanz, auf die Klage einzutreten, ist mitsamt der Fristansetzung an die Beklagten zur Einreichung der (einlässlichen) Klageantwort zu bestätigen. Da eine allfällige Berufung an das Bundesgericht keine aufschiebende Wirkung hat, läuft den Beklagten die mit dem vorinstanzlichen Beschluss angesetzte Klageantwortfrist ab Zustellung des vorliegenden Urteils.

III.

1. Das erstinstanzliche Verfahren und Berufungsverfahren betrifft eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von Fr. 1'038'196.– (Urk. 5/1; Urk. 1 Rz. 2), beschränkte sich allerdings auf die sachliche und örtliche Zuständigkeit. Trifft die Rechtsmittelinstanz eine neue Entscheidung, so entscheidet sie auch über die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens (Art. 318 Abs. 3 ZPO). Im Entscheidungsverfahren werden bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Gerichtskosten erhoben, wenn der Streitwert Fr. 30'000.– nicht übersteigt (Art. 114 lit. c ZPO), was indes vorliegend nicht der Fall ist. Die Kosten und Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren werden (unter Vorbehalt von Art. 107 ff. ZPO) gemäss dem Ausgang der Klage nach Obsiegen bzw. Unterliegen festzusetzen sein (Art. 106 ZPO). Es rechtfertigt sich bereits aus diesem Grund, die Festsetzung und Auflage der Gerichtskosten und der Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren dem Entscheid in der Hauptsache vorzubehalten (vgl. Art. 104 Abs. 1 ZPO), so dass die – ohnehin nicht beanstandete – vorinstanzliche Nebenfolgenregelung (Urk. 2 S. 18 Dispositiv-Ziff. 2) zu bestätigen ist.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens sind selbstständig nach dessen Ausgang zu verlegen. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr ist in Anwendung von § 4 Abs. 1 und Abs. 2 GebV OG in Verbindung mit § 10 Abs. 1 GebV OG und § 12 Abs. 1 und Abs. 2 GebV OG auf Fr. 15'500.– festzusetzen. Die Beklagten unterliegen mit der Berufung, so dass ihnen die Gerichtskosten aufzuerlegen (vgl. Art. 106 Abs. 1 ZPO) und mit dem von ihnen geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen sind (vgl. Art. 111 Abs. 1 ZPO).

3. Für das Berufungsverfahren sind keine Parteientschädigungen zuzusprechen, den Beklagten zufolge Unterliegens und dem Kläger mangels relevanter Kosten und Auslagen (vgl. Art. 95 Abs. 3 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Berufung wird abgewiesen und der Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, vom 28. Juni 2023 wird bestätigt.
2. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 15'500.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden den Beklagten auferlegt und mit ihrem Kostenvorschuss verrechnet.
4. Für das zweitinstanzliche Verfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an den Kläger unter Beilage des Doppels von Urk. 1 (Berufungsschrift) sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten unter Beilage von Kopien der Empfangsscheine der Parteien zu diesem Entscheid an die Vorinstanz zurück.

6. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert **30 Tagen** von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine vermögensrechtliche (arbeitsrechtliche) Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 1'038'196.–.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 19. Oktober 2023

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw R. Meli

versandt am:
st