Bundesgericht0
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

4A 19/2015

Urteil vom 20. Mai 2015

I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichter Kolly, Bundesrichterin Niquille,
Gerichtsschreiber Luczak.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Andreas Bühlmann,
Beschwerdeführer,

gegen

1. B._____ AG,
2. C._____,
3. D._____,
alle drei vertreten durch Rechtsanwälte Dr. Roman Heiz und Philipp Lindenmayer,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Arbeitsvertrag,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 20. November 2014.

Sachverhalt:

A.
C._____ (Beklagter 2, Beschwerdegegner 2) und D._____ (Beklagter 3, Beschwerdegegner 3) sind Gründungsmitglieder und heute Verwaltungsräte der B._____ AG (Beklagte 1, Beschwerdegegnerin 1). A._____ (Kläger, Beschwerdeführer) schloss mit den Beklagten 2 und 3 am 3. Mai 2007 eine schriftliche Vereinbarung im Hinblick auf den späteren Abschluss eines Arbeitsvertrages. Mit der Beklagten 1 schloss er später einen Arbeitsvertrag.
Der Kläger war ab 1. August 2007 für die Beklagten tätig. In einer ersten Phase ging es um die Gründung und Vorbereitung eines Private Equity Unternehmens. Für diese Periode bestand lediglich die Vereinbarung vom 3. Mai 2007, nach deren Ziffer 1 sämtliche in der Vereinbarung enthaltenen Bestimmungen (mit Ausnahme der Klausel betreffend Geheimhaltung, Ziff. 6) nur unter der Bedingung in Kraft treten, dass die zu gründende Private Equity Unternehmung bis spätestens Ende Dezember 2007 Verträge über die Aufnahme von Investitionskapital (Ṗrivate Equity ¨) in Höhe von mindestens Fr. 100 Millionen abgeschlossen hat (f̈irst closing ¨). Mit Änderung vom 21. Dezember 2007 wurde die Frist von Ende Dezember 2007 auf Ende März 2008 verlängert. Am 29. Mai 2008 wurde der Investitions-Fonds, obwohl das angestrebte Kapital von Fr. 100 Mio. nicht erreicht worden war, mit einem solchen von lediglich Fr. 51 Mio. gegründet. Darauf schloss die Beklagte 1 mit dem

Kläger am 17. Juli 2008 einen Arbeitsvertrag mit Beginn 1. Juli 2008. Mit diesem wurde ein Jahresbruttogehalt von Fr. 90'000.– vereinbart, was nur der Hälfte des in der Vereinbarung vom 3. Mai 2007 für den allfälligen Abschluss eines Arbeitsvertrages vorgesehenen Lohnes bei Vorliegen von
Investitionskapital in der Höhe von Fr. 100 Mio. entsprach. Ebenfalls am 17. Juli 2008 kam es zu einer weiteren Vereinbarung zwischen dem Kläger und den Beklagten 2 und 3, welche die frühere Vereinbarung vom 3. Mai 2007 ersetzte (Ziffer 8). Darin wurde dem Kläger unter dem Vorbehalt, dass weitere Investitionszusagen (c̈losings)̈ zustande kämen, bessere (Lohn-) Konditionen zugesichert (v.a. Ziffer 2 und 3). Ausserdem enthielt die Vereinbarung vom 17. Juli 2008 in Ziffer 7 folgende Erklärung:

D̈ie Parteien tragen mit ihrem Einsatz und ihrer Arbeitsleistung ab Unterzeichnung dieser Vereinbarung alles Notwendige dazu be i, um weitere Closings voranzutreiben. Bei Private Equity Commitments in Höhe von insgesamt CHF 100 werden die Parteien für ihre Arbeitsleistung abhängig von ihrer einkommensfreien Periode mit monatlichen Lohnzahlungen f̈ixes Gehalt(̈bei A._____: 7 Monate à CHF 15'000.–) entschädigt, sobald dies die Liquidität der Private Equity Unternehmung erlaubt. ¨
Der Kläger erhielt sodann von den Beklagten 2 und 3 Zahlungen von Fr. 15'000.– im April 2008, Fr. 24'000.– am 12. Juni 2008, Fr. 5'000.– am 24. Juni 2008 sowie Fr. 22'800.– am 18. Juli 2008. Der insgesamte Betrag von Fr. 66'800.– wurde in der Salärabrechnung für den Juli 2008 als S̈pezialbonus für Aufbauäusgewiesen. Ab November 2008 erhielt der Kläger einen Lohn von Fr. 11'600.– monatlich. Mit Schreiben vom 30. April 2009 kündigte der Kläger den Arbeitsvertrag vom 17. Juli 2008 per 31. Mai 2009. Nach Verhandlungen zwischen den Parteien wurde das Arbeitsverhältnis allerdings fortgesetzt. Auf neue schriftliche Vertragsbedingungen konnten sich die Parteien in der Folge nicht einigen. Mit Schreiben vom 18. September 2009 kündigte die Beklagte 1 dem Kläger per Ende Oktober 2009.

B.

B.a. Der Kläger reichte am 28. April 2010 Klage beim Arbeitsgericht Zürich ein. Er forderte von den Beklagten 1, 2 und 3 unter solidarischer Verpflichtung Fr. 105'000.– als (zusätzliche) Vergütung für die Gründungs- und Vorbereitungsphase von August 2007 bis Februar 2008 (Rechtsbegehren Ziff. 1). Weiter verlangte er von der Beklagten 1 Lohn in der Höhe von Fr. 32'000.– (Rechtsbegehren Ziff. 2) sowie eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung von Fr. 50'000.– (Rechtsbegehren Ziff. 3). Schliesslich machte er Ansprüche auf Abrechnung sowie Auszahlung von sog. Carried Interest (Form der Gewinnbeteiligung der Fondsgesellschaft und deren Mitarbeiter) geltend (Rechtsbegehren Ziff. 4) und eine Zeugnisänderung (Rechtsbegehren Ziff. 5).
Das Arbeitsgericht schützte mit Urteil vom 20. Februar 2014 die Klage teilweise und verpflichtete die Beklagte 1, dem Kläger Fr. 90'579.20 netto nebst Zins zu 5% seit 1. Januar 2010 (Ziffern 1 und 2 des Rechtsbegehrens) sowie Fr. 23'200.– nebst Zins zu 5% seit 1. Januar 2010 (Ziffer 3 des Rechtsbegehrens) zu bezahlen. Im Übrigen wies es die Klage ab, soweit sich die Parteien nicht (das Zeugnis betreffend) verglichen hatten. Die Gerichtskosten von Fr. 23'700.– wurden im Betrag von Fr. 7'775.– der Beklagten 1 und im Betrag von Fr. 15'925.– dem Kläger auferlegt, der den Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung zu entrichten hatte.

B.b. Gegen dieses Urteil erhob die Beklagte 1 Berufung beim Obergericht des Kantons Zürich. Sie beantragte, das angefochtene Urteil sei aufzuheben und die Klage, soweit Fr. 10'875.– (netto) nebst Zins zu 5 % seit 1. Januar 2010 übersteigend, abzuweisen. Eventualiter sei Ziffer 1 des Dispositivs dahingehend abzuändern, dass die Berufungsklägerin einzig verpflichtet wird, dem Berufungsbeklagten den Betrag von Fr. 60'093.75 (netto) zu bezahlen, nebst Zins zu 5 % seit 1. Januar 2010 (Ziff. 1, 2 und 3 des kläg. Rechtsbegehrens). Die Ziffern 2, 3 und 4 des angefochtenen Urteils (Kosten- und Entschädigungsfolge) seien aufzuheben und es seien, unter Neuberechnung des Streitwerts, die Gerichtsgebühren und die Prozessentschädigungen neu festzusetzen und nach Obsiegen und Unterliegen neu zu verteilen.
Der Kläger beantragte seinerseits mit Anschlussberufung die Erhöhung des zugesprochenen Betrags auf Fr. 116'600.– abzüglich Sozialversicherungsbeiträge nebst Zins zu 5% seit 1. Januar 2010.
Die Beklagten 2 und 3 erhoben zudem Kostenbeschwerde, die inhaltlich gleich lautete wie der diesbezügliche Antrag der Beklagten 1 in der Berufung. Die Vorinstanz vereinigte beide Verfahren und schrieb das Beschwerdeverfahren als dadurch erledigt ab.
Mit Urteil vom 20. November 2014 wies das Obergericht die Klage - soweit sie noch zu beurteilen war - ab.

Es beliess die erstinstanzlichen Kosten bei Fr. 23'700.– und auferlegte diese mit Fr. 22'400.–dem Kläger und mit Fr. 1'300.– der Beklagten 1 sowie die zweitinstanzlichen Kosten im Verhältnis 98,5 % (Kläger) zu 1,5 % (Beklagte 1). Der Kläger wurde verpflichtet, den Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 53'828.– zu entrichten und der Beklagten 1 für das zweitinstanzliche eine solche von Fr. 7'087.–.

C.
Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt der Beschwerdeführer dem Bundesgericht im Wesentlichen, das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich sei a ufzuheben und die Beschwerdegegnerin 1 zu verpflichten, ihm Fr. 105'000.– brutto abzüglich Sozialversicherungsbeiträge sowie Fr. 23'200.– (netto = brutto) je nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Januar 2010 zu bezahlen. Hinsichtlich der Kosten- und Entschädigungsfolgen betreffend das erstinstanzliche Verfahren sei der Streitwert für den Carry-Anspruch auf Fr. 200'000.– festzusetzen, somit der Streitwert auf insgesamt Fr. 387'000.– festzulegen, und es seien die Prozesskosten entsprechend zu verlegen. Die Beschwerdegegner schliessen auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Das Obergericht hat auf Vernehmlassung verzichtet.

Erwägungen:

1.

1.1. Die Eintretensvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Beschwerde ist - unter Vorbehalt einer genügenden Begründung - einzutreten.

1.2. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Mit Blick auf die allgemeinen Begründungsanforderungen an eine Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind; es ist jedenfalls nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 140 III 86 E. 2 S. 88 f. mit Hinweisen). Eine qualifizierte Rügepflicht gilt hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 138 I 171 E. 1.4 S. 176 mit Hinweisen). Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 sowie Art. 106 Abs. 2 BGG, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheides eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt (BGE 140 III 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116).

1.3. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 15 f.). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). Öffensichtlich unrichtigb̈edeutet dabei ẅillkürlich(̈BGE 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein (Art. 97 Abs. 1 BGG). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substanziiert aufzeigen, inwiefern die gerügten Feststellungen bzw. die Unterlassung von Feststellungen offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen und erheblich sind (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Soweit sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit Aktenhinweisen darzulegen,
dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90 mit Hinweisen). Auf eine Kritik am angefochtenen Urteil, die diesen Anforderungen nicht genügt, ist nicht einzutreten.
Willkürlich (Art. 9 BV) ist ein Entscheid nach konstanter Rechtsprechung nicht schon dann, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar erscheint oder gar vorzuziehen wäre. Das Bundesgericht hebt einen kantonalen Entscheid wegen Willkür vielmehr nur auf, wenn er offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situa-

tion in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Dabei genügt es nicht, wenn sich nur die Begründung des angefochtenen Entscheides als unhaltbar erweist. Eine Aufhebung rechtfertigt sich nur dann, wenn der Entscheid auch im Ergebnis verfassungswidrig ist (BGE 140 III 16 E. 2.1 S. 18 f.; 129 I 8 E. 2.1 S. 9). Eine Sachverhaltsfeststellung bzw. Beweiswürdigung erweist sich als willkürlich, wenn das Gericht Sinn und Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt hat, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges und entscheidwesentliches Beweismittel unberücksichtigt gelassen oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen gezogen hat. Dass die von Sachgerichten gezogenen Schlüsse nicht mit der eigenen Darstellung der beschwerdeführenden Partei
übereinstimmen, belegt keine Willkür (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen).

2.
Das Arbeitsgericht hatte die Klage gegen die Beschwerdegegner 2 und 3 abgewiesen. Diese seien nicht passivlegitimiert, denn aus den mit ihnen abgeschlossenen Vereinbarungen lasse sich kein Entschädigungsanspruch ihnen gegenüber ableiten. Dies wurde vor Vorinstanz nicht angefochten. Ebenfalls bereits vor Vorinstanz nicht mehr umstritten, weil von der Beschwerdegegnerin 1 anerkannt, war der Lohnanspruch von Fr. 10'875.– (netto) für November 2009 sowie - mangels diesbezüglicher Anschlussberufung durch den Beschwerdeführer - die Differenzzahlungen für die Löhne der Monate Juni bis Oktober 2009 sowie der Anspruch auf Carried Interest. Damit hat es sein Bewenden.

3.
Umstritten ist der Lohnanspruch gegenüber der Beschwerdegegnerin 1 für die Zeitspanne der Anfangsphase bis zum Abschluss des formellen Arbeitsvertrags per 1. Juli 2008. Der Beschwerdeführer macht einen Lohnanspruch von Fr. 15'000.– monatlich für die Monate August 2007 bis Februar 2008 geltend. Er ist der Auffassung, mit der als S̈pezialbonus für Aufbau̇bezeichneten Zahlung von Fr. 66'800.– sei sein Lohnanspruch für die vier Monate März bis Juni 2007 sowie eine Auto-Entschädigung von Fr. 1'700.– monatlich abgegolten und damit anerkannt worden. Die restlichen sieben Monate sei die Beschwerdegegnerin 1 somit noch schuldig.

3.1. Nach den Feststellungen der Vorinstanz nahm das Arbeitsgericht für die Zeit ab August 2007 bis Juni 2008 ein (grundsätzlich entschädigungspflichtiges) faktisches Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin 1 an, für das mangels Lohnabrede der übliche Lohn geschuldet sei. Zur Ermittlung des üblichen Lohns ging das Arbeitsgericht von der geleisteten Zahlung von Fr. 66'800.– aus, die es auf die ganze elfmonatige Periode umrechnete, da der Nachweis einer damit erfolgten Abgeltung lediglich für die Monate März bis Juni 2007 nicht gelungen sei. Da die Beklagte 1 bei ihrer Begründung dieser Zahlung von einem Arbeitspensum des Klägers von 50 % ausgegangen sei und stets geltend gemacht habe, der Betrag sei eine (freiwillige) Entschädigung für den ganzen Zeitraum von August 2007 bis Juni 2008 gewesen, es sich nun aber ergeben habe, dass der Kläger zu 100 % tätig gewesen sei, erachtete das Arbeitsgericht einen als üblich zu betrachtenden Monatslohn von Fr. 12'145.40 als ausgewiesen.
Demgegenüber nahm die Vorinstanz an, der Beschwerdeführer habe sowohl mit der Vereinbarung vom 3. Mai 2007 wie der diese ersetzenden Vereinbarung vom 17. Juli 2008 auf einen Lohnanspruch für die Aufbauphase verzichtet. Sie verneinte vorerst das Zustandekommen eines tatsächlichen Konsenses, sei es im Sinn des Beschwerdeführers (dass ein Arbeitsvertrag mit einem Monatslohn über Fr. 15'000.– zustande gekommen sei) wie im Sinn der Beschwerdegegnerin 1 (dass von beiden Parteien ein Lohnverzicht gewollt war). Gestützt auf die Auslegung der beiden Vereinbarungen vom 3. Mai 2007 und 17. Juli 2008 nach dem Vertrauensprinzip nahm die Vorinstanz aber einen bedingten Lohnverzicht an. Beide Vereinbarungen sprächen von einer ëinkommensfreien Periode ünd machten das Entstehen eines Lohnanspruchs von der Bedingung abhängig, dass Investitionszusagen von Fr. 100 Mio. abgeschlossen werden könnten, was unbestritten nicht erreicht werden konnte. Im Rahmen einer Eventualbegründung führte die Vorinstanz sodann aus, selbst wenn mit dem Arbeitsgericht von einem faktischen Arbeitsverhältnis ohne Lohnverzicht auszugehen wäre, hätte der Beschwerdeführer keinen Lohnanspruch mehr, denn mit den geleisteten Fr. 66'800.– wäre ein solcher abgegolten. Der
Kläger habe nicht bewiesen, dass er zu 100 % tätig gewesen sei. Daher sei die Schlussfolgerung des Arbeitsgerichts, die Beschwerdegegnerin 1 habe selber eine Entschädigung von Fr. 6'072.70 für eine 50%-ige Tätigkeit als angemessen betrachtet, weshalb für eine 100%-ige Tätigkeit des Beschwerdeführers von Fr. 12'245.40 aus-

zugehen sei, nicht haltbar. Vielmehr erscheine eine monatliche Entschädigung von Fr. 6'072.70 als angemessen.

3.2. Nach Art. 320 Abs. 2 OR gilt ein Arbeitsvertrag auch dann als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist. In der Lehre wird in diesem Zusammenhang auch von einem faktischen Vertragsverhältnis gesprochen (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, 4. Aufl. 2006, N. 7 zu Art. 320 OR; Wolfgang Portmann, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5. Aufl. 2011, N. 19 zu Art. 320 OR). Die Vermutung des Art. 320 Abs. 2 OR kommt nicht zum Zuge, wenn die Parteien nachweisbar und klar die Unentgeltlichkeit vereinbart haben (Staehelin, a.a.O., N. 10 zu Art. 320 OR; Portmann, a.a.O., N. 19 zu Art. 320 OR; Manfred Rehbinder/Jean-Fritz Stöckli, Berner Kommentar, 2010, N. 18 zu Art. 320 OR; Streiff/von Kaenel und andere, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 6 S. 139 zu Art. 320 OR).
Vorliegend ist unbestritten, dass kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und den Beschwerdegegnern 2 und 3 bestand. Der Beschwerdeführer ging von Anfang an davon aus, für die Beschwerdegegnerin 1 gearbeitet zu haben. Der umstrittene (bedingte) Lohnverzicht ergibt sich aber aus der Vereinbarung vom 3. Mai 2007 bzw. der diese ersetzenden Vereinbarung vom 17. Juli 2008 mit den Beschwerdegegnern 2 und 3. Der Beschwerdeführer wendet denn auch in rechtlicher Hinsicht ein, selbst wenn sich daraus ein Lohnverzicht ergäbe, hätte er jedenfalls nie gegenüber der Beschwerdegegnerin 1 einen solchen erklärt. Dem ist nicht zu folgen. Der Beschwerdeführer konnte rechtlich ohne weiteres durch Vereinbarung mit den Beschwerdegegnern 2 und 3 zugunsten der Beschwerdegegnerin 1 als künftiger Arbeitgeberin einen Lohnverzicht abgeben (Art. 112 Abs. 2 OR). Die Vereinbarung vom 3. Mai 2007 ist denn auch offensichtlich gerade im Hinblick auf den späteren Abschluss eines Arbeitsvertrages mit der Beschwerdegegnerin 1 geschlossen worden (vgl. auch die Vertragsbezeichnung: V̈ereinbarung für den späteren Abschluss eines branchenüblichen Arbeitsvertrages̈). Ebenso sollten mit der Vereinbarung vom 17. Juli 2008 bestimmte Punkte im Hinblick auf eine
allfällige Änderung des gleichzeitig abgeschlossenen Arbeitsvertrages festgehalten werden (vgl. die Vertragsbezeichnung: V̈ereinbarung für die allfällige spätere Änderung des Arbeitsvertrages und weiterer finanzieller Rahmenbedingungen̈). Sofern sich aus diesen Vereinbarungen ein Lohnverzicht ergibt, kann sich somit auch die Beschwerdegegnerin 1 darauf berufen.

3.3. Dafür, dass für den Zeitraum August 2007 bis Juni 2008 ein Arbeitsvertrag mit einem monatlichen Lohn von Fr. 15'000.– zustande kam, wie von ihm geltend gemacht, ist der Beschwerdeführer beweispflichtig.

3.3.1. Er rügt als willkürlich, dass die Vorinstanz einen tatsächlichen Konsens in diesem von ihm geltend gemachten Sinn verneinte. Dabei stützt er sich ausschliesslich auf die Würdigung der Zahlung über Fr. 66'800.– durch die Vorinstanz. Eine diesbezüglich nicht willkürliche Beweiswürdigung hätte ergeben, dass dieser Betrag nur die Ansprüche für März bis Juni 2008 abdeckte. Die Vorinstanz habe namentlich übersehen, dass in der Vereinbarung vom 17. Juli 2008 - also nach bereits erfolgter Zahlung von Fr. 66'800.– - von einer einkommensfreien Periode von sieben Monaten ausgegangen wurde, weshalb allein schon gestützt darauf diese Entschädigung von Fr. 66'800.– sich nicht auf diese einkommensfreie Periode der sieben Monate von August 2007 bis Februar 2008 beziehen konnte. Ebenso hätte es keinen Sinn gemacht, dass die Parteien im Jahr 2009 noch einmal über den Lohnanspruch für den Zeitraum von August 2007 bis Februar 2008 diskutierten, wenn die fragliche Zahlung diesen Zeitraum bereits abgedeckt hätte.
Ob die Beweiswürdigung hinsichtlich der Zahlung über Fr. 66'800.– willkürlich war, kann offen bleiben. Denn selbst wenn davon auszugehen wäre, dass dieser Betrag nur eine Entschädigung für die Monate März bis Juni 2008 war, ergibt sich daraus nicht, dass auch die Verneinung eines tatsächlichen Konsenses über einen Arbeitsvertrag mit einem Monatslohn von Fr. 15'000.– für die Zeit von August 2007 bis Juni 2008 willkürlich wäre. Die Vorinstanz stellte fest, die Zahlung sei von den Beschwerdegegnern 2 und 3 zu je 50 % geleistet worden, ohne Angabe genauerer Gründe. Möglich erscheine jedoch, dass sie aufgrund der wesentlich längeren als ursprünglich geplanten Vorlaufzeit bis zur Aufnahme der eigentlichen Geschäftstätigkeit und damit der ëinkommensfreien Periode ëine Geste gegenüber dem Kläger machen wollten. Damit setzt sich der Beschwerdeführer nicht auseinander. Es kann in der Tat nicht ausgeschlossen werden, dass die Beschwerdegegner tatsächlich eine Entschädigung von monatlich Fr. 15'000.– für die letzten vier Monate vor Inkrafttreten des Arbeitsvertrages leisten wollten, ohne dass daraus ihr tatsächlicher Wille abgeleitet werden müsste, für die ganze ëinkommensfreie Periode ëinen entsprechenden bedingungslosen

Lohnanspruch anerkennen zu wollen. Es muss daher auch nicht weiter geprüft werden, ob ohne weiteres - wovon der Beschwerdeführer auszugehen scheint - aus dem Handeln der Beschwerdegegner 2 und 3 auf einen tatsächlichen Willen der Beschwerdegegnerin 1 geschlossen werden könnte. Die Verneinung eines tatsächlichen Konsenses durch die Vorinstanz hält der Willkürrüge stand.

3.3.2. Der objektiven Vertragsauslegung der Vorinstanz hält der Beschwerdeführer einerseits entgegen, es sei unhaltbar, dass diese die Wendung ëinkommensfreie Periodeẅit dem Begriff ünentgeltlichgleichsetze. Dieser Einwand ist trölerisch. Zwar trifft zu, dass die Vorinstanz an einer Stelle ihrer Begründung davon spricht, ëinkommensfreiünd ünentgeltlichseien Synonyme. Indessen ergibt sich aus ihrer gesamten Begründung, dass sie nicht annahm, die Arbeit sei grundsätzlich unentgeltlich erfolgt. Vielmehr geht sie von einem bedingten Lohnverzicht aus; bedingt, weil abhängig vom Erreichen eines Investitionskapitals von Fr. 100 Mio.
Der Beschwerdeführer wendet sodann ein, jedenfalls ergäbe sich aus den Vereinbarungen vom 3. Mai 2007 bzw. 17. Juli 2008 kein Lohnverzicht für den Fall, dass die Beschwerdegegnerin 1 - trotz Nicht-Erreichen eines Investitionskapitals von Fr. 100 Mio. - ihre Geschäftstätigkeit aufnehmen würde bzw. aufnahm. Auch dieser Einwand ist unbegründet. Die Vereinbarung vom 3. Mai 2007 wurde wie bereits erwähnt durch die Vereinbarung vom 17. Juli 2008 ersetzt. Deshalb erübrigt es sich auch, auf die Kritik des Beschwerdeführers betreffend die Ausführungen der Vorinstanz zur Vereinbarung vom 3. Mai 2007 einzugehen. Am 17. Juli 2008 wurde im Arbeitsvertrag festgehalten, das Arbeitsverhältnis beginne am 1. Juli 2008, und die Geschäftstätigkeit war bereits aufgenommen worden. Trotzdem und in Kenntnis dieser Situation wurde in Ziffer 7 der Vereinbarung mit den Beschwerdegegnern 2 und 3 vom 17. Juli 2008 praktisch identisch mit Ziffer 5 der Vereinbarung vom 3. Mai 2007 die (rückwirkende) Entschädigung für die Aufbauphase vom Zustandekommen von Private Equity Commitments in der Höhe von insgesamt Fr. 100 Mio. abhängig gemacht und dies, obwohl in diesem Zeitpunkt auch klar war, dass lediglich Investitionskapital von rund Fr. 50 Mio. vorhanden war.

3.4. Die Vorinstanz bejahte daher zu Recht einen Lohnverzicht, weshalb auf ihre Eventualbegründung (angemessene Entschädigung im Rahmen eines faktischen Arbeitsverhältnisses) nicht mehr eingegangen werden muss.

4.
Zu prüfen bleibt, ob die Vorinstanz gestützt auf die von ihr getroffenen tatsächlichen Feststellungen bundesrechtskonform davon ausgehen durfte, die von der Beschwerdegegnerin 1 ausgesprochene Kündigung sei nicht missbräuchlich. Der Beschwerdeführer macht geltend, das angefochtene Urteil verletze Art. 336 Abs. 1 lit. d OR, Art. 8 ZGB und Art. 97 Abs. 1 BGG.

4.1. Gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. d OR ist eine Kündigung missbräuchlich, die erfolgt ist, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat. Diese Bestimmung bezweckt die Verhinderung sog. Rachekündigungen, das heisst von Kündigungen, die ausgesprochen werden, um den Arbeitnehmer dafür zu bestrafen, dass er in guten Treuen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat (Urteil des Bundesgerichts 4C.84/2005 vom 16. Juni 2005 E. 3.1 mit Hinweisen). Dabei ist nicht nur die Geltendmachung tatsächlich bestehender Ansprüche gemeint, sondern auch vermeintlicher Ansprüche. Diesfalls muss der Arbeitnehmer wenigstens in guten Treuen daran geglaubt haben, dass seine Ansprüche bestehen (BGE 123 III 246 E. 4d S. 253 f.; zit. Urteil 4C.84/2005 E. 3.1 mit Hinweisen).
Die Aufzählung der missbräuchlichen Gründe in Art. 336 OR ist nicht abschliessend. Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot und gestaltet dieses mit für den Arbeitsvertrag geeigneten Rechtsfolgen aus. Es sind deshalb neben den in Art. 336 OR aufgeführten weitere Tatbestände denkbar und vom Bundesgericht auch schon mehrfach anerkannt worden (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 538; 125 III 70 E. 2a S. 72 mit Hinweisen). Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 136 III 513 E. 2.3 S. 514 f. mit Hinweisen). So kann eine Kündigung missbräuchlich sein, weil die kündigende Partei ein doppeltes Spiel treibt, das Treu und Glauben klar widerspricht (BGE 136 III 513 E. 2.3 S. 515; 132 III 115 E. 2.2 S.117).
Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung setzt voraus, dass zwischen dem missbräuchlichen Grund und der Kündigung ein (natürlicher) Kausalzusammenhang besteht. Ob ein solcher besteht bzw. die Feststellung des

wahren Kündigungsgrundes ist Tatfrage (BGE 136 III 513 E. 2.6 S. 517 f. mit Hinweisen). Das Bundesgericht ist daher grundsätzlich an die entsprechenden Feststellungen der Vorinstanz gebunden (Art. 105 Abs. 1 BGG, vgl. E. 1.3 hiervor). Da das tatsächliche Motiv eine innere Tatsache ist, genügt für den Nachweis der Kausalität hohe Wahrscheinlichkeit (BGE 125 III 277 E. 3c S. 285) bzw. - was gleichzusetzen ist (Hanspeter Walter, in: Berner Kommentar, 2012, N. 138 zu Art. 8 ZGB) - überwiegende Wahrscheinlichkeit (BGE 133 III 81 E. 4.2.2 S. 88).

4.2. Die Vorinstanz beschränkte ihre Prüfung auf die Frage, ob dem Beschwerdeführer wegen seines Bestehens auf dem Abschluss des sog. Carry-Vertrages oder vielmehr wegen der von der Beschwerdegegnerin 1 geltend gemachten Gründe (schlechte Arbeitsleistung, Personalreduktion aus wirtschaftlichen Gründen) gekündigt wurde. Dass dem Beschwerdeführer auch wegen seiner Forderungen betreffend dem sog. R̈ückrollerb̈zw. dem Abschluss einer Lohnvereinbarung über Fr. 15'000.– ab Juni 2009 gekündigt worden sei, war nicht mehr Gegenstand des Verfahrens. Das wird vom Beschwerdeführer nicht beanstandet, und davon ist somit auch nachfolgend auszugehen.

4.3. Das Arbeitsgericht nahm an - worauf die Vorinstanz verweist -, der Anspruch auf Abschluss des Carry-Vertrages sei ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis im Sinn von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR gewesen. In Ziffer 6 der Vereinbarung vom 17. Juli 2008 sei vereinbart worden, dass dem Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 5 % am ausschüttbaren Carry zustehen, und darauf verwiesen worden, dass die weiteren Details in einem noch auszuarbeitenden branchenüblichen C̈arry-Vertraggeregelt würden. Diese Vereinbarung habe Geltung und räume dem Beschwerdeführer einen Anspruch auf Beteiligung am Carry ein. Zumindest habe der Beschwerdeführer nach Treu und Glauben davon ausgehen dürfen. Die Vorinstanz äusserte sich selber nicht (mehr) dazu, obwohl die Beschwerdegegnerin 1 nach den Feststellungen im angefochtenen Urteil geltend gemacht hatte, der Beschwerdeführer habe nicht Rechte aus einem bestehenden Arbeitsvertrag geltend gemacht, sondern neue Rechte eingefordert, die ihm bisher nicht zugestanden seien. Die Parteien hätten über bessere, bisher nicht im Arbeitsvertrag enthaltene Konditionen verhandelt, jedoch keine Einigung gefunden.
Es ist unklar, ob der abzuschliessende Carry-Vertrag einen Anteil von 5 % vorsah, wie in der Vereinbarung vom 17. Juli 2008 erwähnt oder ob es um das Aushandeln höherer Entschädigungen ging. Damit ist fraglich, ob mit dem Beharren auf dem Carry-Vertrag tatsächlich Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR geltend gemacht wurden. Soweit die Vorinstanz prüfte, wer das Verzögern und Scheitern der Vertragsverhandlungen zu vertreten hatte (dazu nachfolgend E. 4.4), scheint sie jedenfalls selbst eher anzunehmen, es gehe darum, ob der Beschwerdegegnerin 1 missbräuchliches Verhalten im Sinne eines treuwidrigen doppelten Spiels vorzuwerfen sei. Die Frage kann indessen offen bleiben, da der Vorinstanz keine willkürliche Beweiswürdigung vorgeworfen werden kann.

4.4. Die Vorinstanz stellte fest, es sei nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass das Beharren auf dem Abschluss des Carry-Vertrages der massgebliche Grund der Kündigung gewesen sei. Sie würdigte einerseits die von den Parteien zwischen Mai 2009 und September 2009 geführten Vertragsverhandlungen und prüfte insbesondere den Einwand, es sei nicht nachvollziehbar, dass die Beschwerdegegnerin 1 den Beschwerdeführer nach dessen Kündigung per Ende April 2009 zum Bleiben überredete und ihm bessere Konditionen anbot, wenn denn dessen Arbeitsleistungen so schlecht gewesen wären. Sie erachtete die Erklärung der Beschwerdegegner, dass im Frühling 2009 der Angestellte E._____ gekündigt habe und es daher damals wichtig gewesen sei, die Restmannschaft zusammenzuhalten, als plausibel. Schliesslich sei auch nicht klar, auch nicht aufgrund der vom Arbeitsgericht diesbezüglich als einschlägig erachteten E-Mails und Besprechungen, welche der Parteien aus welchem Grund den Abschluss neuer Verträge (verbesserter Arbeitsvertrag, Zusatzvereinbarung und/oder Beteiligungsvertrag am Carry) verzögert habe. Jedenfalls ergebe sich daraus n̈icht mit der erforderlichen Deutlichkeit [...], dass die Verzögerungen zur Finalisierung des
Carry-Vertrages allein durch die Beklagten 2 und 3 verursachtẅorden seien und daher anzunehmen sei, dass die Beschwerdegegner grundsätzlich keinen Carry-Vertrag mit dem Beschwerdeführer schliessen wollten. Es könne daher auch nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf geschlossen werden, dass die Beschwerdegegnerin 1 dem Beschwerdeführer im September 2009 wegen dessen Beharren auf dem Carry-Vertrag gekündigt habe.
Der Beschwerdeführer hält dem entgegen, damit habe die Vorinstanz das Beweismass zu seinen Lasten unzu-

lässig erhöht, indem sie von ihm den Beweis fordere, dass ällein die Beschwerdegegner 2 und 3 die Finalisierung des Carry-Vertrages verzögert hätten. Diese Rüge ist nicht nachvollziehbar. Denn wenn die Verzögerung auch dem Beschwerdeführer selber anzulasten ist, ist nicht ersichtlich, weshalb daraus auf ein missbräuchliches Verhalten der Beschwerdegegner geschlossen werden könnte. Im Übrigen ging die Vorinstanz davon aus, wer die Verzögerungen zu vertreten habe, gehe nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit äus den Unterlagen hervor. Von einer unzulässigen Erhöhung des Beweismasses kann keine Rede sein.

4.5. Zu den Gründen der Kündigung würdigte die Vorinstanz die Zeugenaussagen der ehemaligen Angestellten E._____, F._____ und G._____ sowie die Aussagen der Beschwerdegegner 2 und 3 anlässlich deren Parteibefragung. Dabei erachtete sie insbesondere die Zeugen F._____ und E._____ als nicht neutral und deren Aussage daher als wenig glaubhaft. Die Aussagen des Zeugen G._____ qualifizierte sie zwar als glaubhaft, jedoch nicht schlüssig, da dieser eine wahrnehmbare Unzufriedenheit des Beschwerdeführers und damit zusammenhängend ein gewisses Frustrationspotential bestätigt habe. Daher sei die Wahrscheinlichkeit, dass dem Kläger wegen ungenügender Arbeitsleistung gekündigt worden sei, mindestens ebenso hoch, wie dass dies wegen der von ihm geltend gemachten Ansprüche der Fall war. Insoweit liegt Beweiswürdigung vor, an welche das Bundesgericht grundsätzlich gebunden ist (vgl. E. 1.3 hiervor). Ob die Einwände des Beschwerdeführers betreffend die Zeugenaussagen den Anforderungen an eine Willkürrüge (vgl. E. 1.3 hiervor) genügen, kann offen bleiben. Jedenfalls kann der Vorinstanz diesbezüglich keine willkürliche Beweiswürdigung vorgeworfen werden. Der Beschwerdeführer macht schliesslich geltend, weder seien die
Beschwerdegegner 2 und 3 glaubwürdig noch deren Aussagen anlässlich der Parteibefragung glaubhaft, da der Vorwurf der schlechten Arbeitsleistung nicht substanziiert worden sei. Auch damit ist keine Willkür dargetan.

4.6. Schliesslich rügt der Beschwerdeführer eine falsche Beweislastverteilung. Zum Teil bemängelt er dabei aber lediglich unter dem Titel der Beweislastverteilung die Beweiswürdigung; darauf ist nicht mehr einzugehen. Sodann beruft er sich auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung, wonach bei Kündigungen aus verschiedenen Gründen, wovon einige missbräuchlich sind, andere hingegen nicht, das Gericht seinen Entscheid über die Missbräuchlichkeit der Kündigung auf jenen Kündigungsgrund abstützt, der für die kündigende Partei wahrscheinlich der überwiegende und ausschlaggebende Grund war. Wobei bei Vorliegen eines missbräuchlichen und eines weiteren Kündigungsgrundes der Arbeitgeber die Beweislast dafür trägt, dass die Kündigung auch ausgesprochen worden wäre, wenn der als missbräuchlich zu bewertende Grund nicht existiert hätte (Urteile des Bundesgerichts 4A 430/2010 vom 15. November 2010 E. 2.1.3; 4P.205/2000 vom 6. März 2001 E. 3a, publ. in: JAR 2002 S. 238 ff.; Staehelin, Zürcher Kommentar, 4. Aufl. 2014, N. 38 zu Art. 336 OR und Streiff/Von Kaenel und andere, a.a.O., N. 20 zu Art. 336 OR). Er macht geltend, diesen Beweis habe die Beschwerdegegnerin 1 nicht erbracht.
Wie namentlich die in der zitierten Rechtsprechung erwähnte Lehre zeigt, geht es bei dieser Rechtsprechung darum, dass bei mehreren Kündigungsgründen nicht jeder verpönte Grund, der zu einem noch so geringen Anteil zum Kündigungsentscheid beigetragen hat, zur Missbräuchlichkeit führen soll. Daher wird verlangt, dass der verpönte Grund mindestens derart wesentlich war, dass ohne sein Vorliegen eine Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre. Entsprechend verlangt die Rechtsprechung, dass der verpönte Grund ausschlaggebendes Motiv für die Kündigung war (Streiff/von Kaenel und andere, a.a.O., N. 20 zu Art. 336 OR mit Hinweisen). Vorliegend gelangte die Vorinstanz aufgrund ihrer Beweiswürdigung zusammenfassend zum Ergebnis, dass nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit geschlossen werden könne, die Beschwerdegegnerin 1 habe dem Beschwerdeführer wegen seines Beharrens auf dem Carry-Vertrag gekündigt. Somit liegt kein Anwendungsfall der vom Beschwerdeführer zitierten Rechtsprechung vor.

5.
Die Vorinstanz prüfte schliesslich - auch im Rahmen der von den Beschwerdegegnern 2 und 3 erhobenen Kostenbeschwerde - ob der vom Arbeitsgericht zugrunde gelegte Streitwert zutreffend sei. Umstritten war der Streitwert des Begehrens auf Bezahlung des Carry-Anspruchs. Während das Arbeitsgericht diesen in sinngemässer Anwendung von § 22 Abs. 2 der Zivilprozessordnung vom 13. Juni 1976 (ZPO/ZH) auf Fr. 200'000.– geschätzt hatte, nahm die Vorinstanz an, eine Schätzung des Streitwerts sei nicht geboten. Vielmehr könne von dem vom Beschwerdeführer selber geltend gemachten Anspruch ausgegangen werden. Der Beschwerdeführer habe in der Replik einen Betrag von Fr. 550'472.14 errechnet. Zum gleichen Ergebnis würde auch eine analoge

Anwendung von § 22 Abs. 2 ZPO/ZH führen. Denn bei Uneinigkeit der Parteien sei vom höheren Betrag, somit von dem vom Kläger genannten auszugehen. Entsprechend legte sie für den Carry-Anspruch einen Streitwert von Fr. 550'000.– zugrunde.
Dem hält der Beschwerdeführer entgegen, er habe in Bezug auf den Carry-Anspruch lediglich eine unbezifferte Klage eingereicht und die Höhe des Streitwerts vom Ausgang des Beweisergebnisses abhängig gemacht. Auch wenn der Beschwerdeführer kein beziffertes Rechtsbegehren stellte und der Streitwert daher zu schätzen ist, ist es aber offensichtlich nicht willkürlich, wenn dabei die Ausführungen in seinen Rechtsschriften berücksichtigt werden (Urteil des Bundesgerichts 4A 180/2014 vom 20. August 2014 E. 6.2).

6.
Die Beschwerde ist somit abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 5'000.– werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.
Der Beschwerdeführer hat die Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit insgesamt Fr. 6'000.– zu entschädigen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 20. Mai 2015

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Luczak