

Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.62/2006 /ruo

Urteil vom 21. April 2006
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichterin Klett, präsidierendes Mitglied,
Bundesrichter Nyffeler,
Bundesrichterin Kiss,
Gerichtsschreiber Widmer.

Parteien
A. _____,
Kläger und Berufungskläger,
vertreten durch Rechtsanwalt Eric Stern,

gegen

B. _____ AG,
Beklagte und Berufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Rudolf Merker.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Kündigung; Passivlegitimation,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts
des Kantons Aargau, Zivilgericht, 1. Kammer,
vom 15. November 2005.

Sachverhalt:

A.
A. _____ (Kläger) wurde von der C. _____ AG mit Arbeitsvertrag vom 19. Dezember 1990 auf den 2. April 1991 als Verkaufingenieur angestellt. Im Jahre 1994 wurde die C. _____ AG vom Konzern B. _____ übernommen und firmierte danach als B. _____ AG Zürich. Per 1. Januar 1996 wurde diese Firma in zwei Aktiengesellschaften aufgespalten, die D. _____ AG mit Sitz in Zürich und die B. _____ AG mit Sitz in Zofingen (Beklagte). Diese übernahm das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit unveränderten Anstellungsbedingungen.

Am 10. Dezember 1996 schloss der Kläger einen schriftlichen Arbeitsvertrag (Employment Contract) mit der X. _____ Ltd. (Hong Kong), einer Schwestergesellschaft der Beklagten. Darin wurde eine anfängliche Vertragsdauer von zwei Jahren mit automatischer Verlängerung auf unbestimmte Zeit nach deren Ablauf vereinbart. Dieses Arbeitsverhältnis wurde seitens der X. _____ Ltd. mit Schreiben vom 31. Mai 2000 unter Einhaltung der vertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist von drei Monaten per Ende August 2000 gekündigt, doch arbeitete der Kläger noch bis Ende Dezember 2000 bei der X. _____ Ltd. weiter.

B.
B.a Mit Klage vom 19. Dezember 2002 beantragte der Kläger dem Arbeitsgericht Zofingen, die Beklagte sei zu verurteilen, ihm Fr. 194'000.– zuzüglich 5 % Zins seit dem 18. Januar 2001 zu bezahlen. Zur Begründung der Klagforderung machte er Ansprüche auf Entschädigung für nicht bezogene Ferien und für Überstunden geltend, die er von Mai 1997 bis und mit Dezember 2000 geleistet habe.

Die Beklagte schloss auf Abweisung der Klage. Sie bestritt ihre Passivlegitimation. Das Arbeitsverhältnis, das zwischen ihr und dem Kläger bestanden habe, sei per 30. April 1997 erloschen. Danach sei der Kläger bei der X. _____ Ltd. angestellt gewesen.

Mit Urteil vom 24. August 2004 wies das Arbeitsgericht Zofingen die Klage ab. Es verneinte die Passivlegitimation der Beklagten. Ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten habe nach dem 1. Mai 1997 nicht mehr bestanden.

B.b Gegen dieses Urteil appellierte der Kläger an das Obergericht des Kantons Aargau, Zivilgericht, 1. Kammer. Dieses wies die Appellation mit Urteil vom 15. November 2005 ab. Der Kläger habe ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten für den streitigen Zeitraum (Mai 1997 bis Dezember 2000) nicht nachweisen können, weshalb das Arbeitsgericht die Klage zu Recht mangels Passivlegitimation der Beklagten abgewiesen habe.

C.

Der Kläger beantragt mit eidgenössischer Berufung, das Urteil des Obergerichts aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen, und zwar mit der Weisung, die Passivlegitimation der Beklagten zu bejahen und somit über das Quantitativ der Leistungsklage des Klägers zu entscheiden, eventualiter über die Frage der Passivlegitimation der Beklagten neu zu entscheiden.

Die Beklagte beantragt, die Berufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei, und das angefochtene Urteil zu bestätigen.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

1.

Der blosse Rückweisungsantrag genügt im vorliegenden Fall den Anforderungen von Art. 55 Abs. 1 lit. b OG, da das Bundesgericht - sollte es die Rechtsauffassung des Klägers teilen und die Passivlegitimation der Beklagten bejahen - kein Sachurteil fällen könnte, sondern die Sache zur weiteren Beurteilung an die Vorinstanz zurückweisen müsste (BGE 125 III 412 E. 1b).

2.

In der Berufungsschrift ist kurz darzulegen, welche Bundesrechtssätze der angefochtene Entscheid verletzt und inwiefern er gegen sie verstösst (Art. 55 Abs. 1 lit. c OG). Die Gesetzesartikel brauchen nicht ausdrücklich genannt zu werden, falls aus den Vorbringen hervorgeht, gegen welche Regeln des Bundesprivatrechts die Vorinstanz verstossen haben soll (BGE 121 III 397 E. 2a S. 400). Unerlässlich ist aber, dass die Berufung auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen zeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt (BGE 116 II 745 E. 3 S. 749). Unbeachtlich sind Verweise auf die Akten; inwiefern das angefochtene Urteil Bundesrecht verletzt, ist in der Berufungsschrift selber darzulegen (BGE 126 III 198 E. 1d; 115 II 83 E. 3 S. 85).

Auf die Berufung kann daher nur eingetreten werden, soweit der Kläger Bundesrechtsverletzungen rügt. Auf seine allgemeinen Rechtserörterungen ist hingegen nicht einzugehen.

3.

Die Parteien sind sich einig, dass der Kläger bis April 1997 mit der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis stand. Streitig ist, ob der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien auch danach, im Zeitraum Mai 1997 bis Dezember 2000, fortbestand oder Ende April 1997 aufgelöst wurde.

3.1 Der Bestand eines Vertrags ist wie dessen Inhalt durch Auslegung der Willensäusserungen der Parteien zu bestimmen. Ziel der Vertragsauslegung ist es, in erster Linie den übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen festzustellen (Art. 18 Abs. 1 OR). Diese subjektive Vertragsauslegung beruht auf Beweiswürdigung, die vorbehaltlich der Ausnahmen von Art. 63 Abs. 2 und 64 OG der bundesgerichtlichen Überprüfung im Berufungsverfahren entzogen ist (BGE 131 III 606 E. 4.1 S. 611; 126 III 119 E. 2a, 375 E. 2e/aa S. 379 f.; 121 III 118 E. 4b/aa S. 123, je mit Hinweisen). Steht eine tatsächliche Willensübereinstimmung fest, bleibt für eine Auslegung nach dem Vertrauensgrundsatz kein Raum (BGE 128 III 70 E. 1a S. 73). Erst wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten. Das Bundesgericht

überprüft diese objektivierte Auslegung von Willenserklärungen im Berufungsverfahren als Rechtsfrage, wobei es an die Feststellungen der kantonalen Vorinstanz über die äusseren Umstände sowie das Wissen und Wollen der Beteiligten grundsätzlich gebunden ist (Art. 63 Abs. 2 und 64 OG; BGE 132 III 24 E. 4 S. 27 f.; 131 III 606 E. 4.1. S. 611; 130 III 66 E. 3.2, 417 E. 3.2; 129 III 118 E. 2.5; 702 E. 2.4, je mit Hinweisen). Massgebend ist dabei der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Nachträgliches Parteiverhalten ist bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung; es kann höchstens - im Rahmen der Beweiswürdigung - auf einen tatsächlichen Willen der Parteien schliessen lassen (BGE 129 III 675 E. 2.3 S. 680; 118 II 365 E. 1 S. 366).

Diese Regeln gelten wie erwähnt auch für die Frage, ob ein Vertrag abgeschlossen worden ist (BGE 128 III 70 E. 1a S. 73), und - wie im vorliegenden Fall streitig - für die Frage des Fortbestands eines Vertrages.

3.2 Im konkreten Fall erwähnte die Vorinstanz für die Beantwortung der streitigen Frage, ob der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien auf den 1. Mai 1997 aufgelöst worden war, lediglich das Vertrauensprinzip (E. 3.2.1), gelangte in der Folge aber in Würdigung der Beweise zum Ergebnis, es seien keine Umstände nachgewiesen, die den Schluss zuliesse, dass der Kläger von Mai 1997 bis zur Kündigung am 31. Mai 2000 weiterhin die Beklagte und nicht die X. _____ Ltd. als Arbeitgeberin betrachtet hat bzw., nach dem Vertrauensprinzip ausgelegt, sie als Arbeitgeberin hätte betrachten dürfen (E. 4.5). Soweit sie damit den tatsächlichen Parteiwillen des Klägers und damit einen tatsächlich übereinstimmenden Willen der Parteien auf Beendigung des Arbeitsvertrages zwischen ihnen auf den 1. Mai 1997 feststellte, kann dieser Schluss im Berufungsverfahren nicht überprüft werden und auf die diesbezüglichen Einwendungen des Klägers ist nicht einzugehen.

3.3 Soweit die Vorinstanz ihr Urteil auf den Vertrauensgrundsatz stützen sollte, ist zu prüfen, ob sie diesen - wie der Kläger vorbringt - verletzt hat.

3.3.1 Ihren Erwägungen zum strittigen Fall stellte die Vorinstanz allgemeine Ausführungen zu verschiedenen Formen einer Tätigkeit von Arbeitnehmern für eine Konzerngesellschaft im Ausland und zu deren Auswirkungen auf die vertragliche Beziehung zwischen der Muttergesellschaft und dem Arbeitnehmer voran (vgl. zu verschiedenen Arten von Arbeitsverhältnissen im Konzern auch das Urteil des Bundesgerichts 4C.158/2002 vom 20. August 2002 E. 3.1.2).

3.3.2 In der Folge stellte sie zunächst fest, dass der Kläger am 10. Dezember 1996 mit der X. _____ Ltd. einen "Employment Contract" geschlossen hatte, worin eine auf zwei Jahre befristete Anstellung mit automatischer Verlängerung auf unbestimmte Zeit vereinbart wurde. Damit sei der Kläger ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen. Es gebe keine Hinweise darauf, dass die X. _____ Ltd. lediglich dem zwischen den Parteien weiterbestehenden Arbeitsverhältnis beigetreten wäre. Vielmehr deute der Umstand, dass die Beklagte am 30. April 1997 ein Arbeitszeugnis erhalten habe, das nicht als Zwischenzeugnis bezeichnet worden sei und in dem ausdrücklich Erwähnung finde, dass der Kläger ab 1. Mai 1997 der X. _____ Ltd. zugeteilt sein werde, auf eine Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses hin.

Sie verwarf damit die Variante eines Vertragsbeitritts, durch den das ausländische Unternehmen am Einsatzort zum zweiten Arbeitgeber wird. Dies ist bundesrechtlich nicht zu beanstanden. So sind in der Tat keine Umstände festgestellt, aufgrund derer der Kläger nach Treu und Glauben hätte annehmen dürfen, dass er trotz Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages mit der X. _____ Ltd. und Erhalt des genannten Arbeitszeugnisses von der Beklagten nunmehr zwei Arbeitgeber habe, zumal - wie die Vorinstanz zutreffend festhielt - auch in einer Konzernstruktur im Normfall lediglich eine einzige arbeitsvertragliche Beziehung besteht (Roman Heiz, Das Arbeitsverhältnis im Konzern, Diss. St. Gallen 2004, S. 38).

3.3.3 Sodann würdigte die Vorinstanz die im Employment Contract mit der X. _____ Ltd. enthaltene "Re-enter-Klausel", die wie folgt lautet:

"B. _____ AG will gladly evaluate the possibility for A. _____ to re-enter into their services in the case of orderly completion of his assignment for X. _____ Ltd. A. _____ shall inform X. _____ Ltd. at least three months in advance of such a decision, so that the transfer can adequately be coordinated. A re-employment would take place at the then applicable terms and conditions of B. _____ AG."

Die Vorinstanz erblickte darin kein Wiedereinstellungsversprechen der Beklagten. Zum einen stamme diese Erklärung nicht von der Beklagten, sondern von der X. _____ Ltd., zum andern sei der Wortlaut zu wenig verbindlich. Unterstützend verwies sie auf die Zeugenaussage von F. _____ (Mitglied der Konzernleitung

bis Ende April 2001), wonach Mitarbeitern grundsätzlich keine Garantie für eine Wiedereinstellung nach einem Auslandeinsatz abgegeben werde, dass man aber als guter Mitarbeiter durchaus Chancen auf eine Wiederanstellung habe. Ferner fehle es an der Festsetzung einer Höchstdauer des Auslandeinsatzes; vielmehr sei mit der X. _____ Ltd. eine zweijährige Anstellung mit automatischer Verlängerung auf unbestimmte Zeit vereinbart worden. Der Zeuge F. _____ habe dementsprechend ausgesagt, man habe nicht gewusst, wann der Kläger zurückkommen würde.

3.3.4 Weiter erwogte die Vorinstanz, dass sich nicht die Beklagte, sondern die X. _____ Ltd. als neue Arbeitgeberin verpflichtet habe, für den Fall, dass sich der Kläger der freiwilligen Alters- und Hinterlassenenversicherung anschliesse, die Hälfte des jährlichen Beitrags zu bezahlen. Schliesslich habe sich die X. _____ Ltd. und nicht die Beklagte zur Bezahlung der mit dem Umzug von der Schweiz nach Hong Kong und zurück verbundenen Kosten verpflichtet.

3.3.5 Nach den dargestellten Erwägungen kam die Vorinstanz zum Ergebnis, dass die im Recht liegenden Dokumente aus der Zeit vor dem 1. Mai 1997 den Schluss nicht zuliessen, die Beklagte sei ausschliessliche oder zusätzliche Arbeitgeberin geblieben.

Für die Zeit nach Aufnahme der Tätigkeit in Hong Kong am 1. Mai 1997 sei sodann zu berücksichtigen, dass der Lohn durch die X. _____ Ltd. bezahlt worden sei. Auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Mai 2000 sei durch die X. _____ Ltd. erfolgt, ohne dass der Kläger deren Rechtmässigkeit in Frage gestellt habe. Dies spreche ebenfalls dafür, dass der Kläger die X. _____ Ltd. als seine Arbeitgeberin betrachtet habe.

3.3.6 Soweit die Vorinstanz in diesen Erwägungen das Vertrauensprinzip anwandte, kann keine Verletzung desselben erblickt werden. Aufgrund der - für das Bundesgericht verbindlich - festgestellten Umstände konnte der Kläger nicht davon ausgehen, das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestehe fort und es handle sich bloss um eine Entsendung für eine bestimmte Zeit. Dafür fehlte es vorab an der Wiederbeschäftigungsgarantie und an der Festsetzung einer bestimmten Höchstdauer der Tätigkeit in Hong Kong. Vielmehr war der Arbeitsvertrag mit der X. _____ Ltd. auf zwei Jahre mit automatischer Verlängerung auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Der Kläger stützt seine Einwendungen auf Sachverhaltselemente, die von den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichen, weshalb er damit nicht zu hören ist (Art. 55 Abs. 1 lit. c OG). So wenn er vorbringt, sein Engagement in Hong Kong sei begrenzt gewesen oder Weisungsrecht und Rapportierungspflicht hätten nur zwischen dem Kläger und der Beklagten bestanden. Die Vorinstanz stellte demgegenüber fest, dass laut Arbeitsvertrag eine Rapportierungspflicht und ein Weisungsrecht zwischen ihm und der X. _____ Ltd. bestanden habe.

3.4 Schliesslich vermag der Kläger auch keine Verletzung des Vertrauensgrundsatzes darzutun, indem er vorbringt, die Vorinstanz hätte dem Schreiben der Beklagten vom 9. Juni 2000, dem ausdrücklich als Zwischenzeugnis deklarierten Schreiben vom 22. August 2000 und der Vereinbarung vom 20. September 2000 ausschlaggebende Bedeutung für die Bejahung der Arbeitgeberstellung und mithin der Passivlegitimation der Beklagten beimessen müssen. Die Vorinstanz hat diese, allesamt nach der Kündigung durch die X. _____ Ltd. vom 31. Mai 2000 datierten Dokumente durchaus gewürdigt, jedoch nicht im gleichen Sinne wie der Kläger:

3.4.1 Im Schreiben vom 9. Juni 2000 bestätigte die Beklagte dem Kläger, nachdem Herr G. _____ von der X. _____ Ltd. zur Zeit nicht erreichbar sei, "die Anstellungskosten gemäss Ihrem Vertrag mit der X. _____ Ltd. bis zum 31.12.2000 zu übernehmen. Einer Verlängerung des Anstellungsvertrages mit der X. _____ Ltd. bis zum erwähnten Datum dürfte damit nichts im Wege stehen." Die Vorinstanz erblickte darin eine Garantie, im konzerninternen Verhältnis für die Kosten einer bis Ende Dezember 2000 befristeten Weiterbeschäftigung aufzukommen, nicht jedoch den Willen der Beklagten, als Arbeitgeberin des Klägers aufzutreten. Diese Interpretation wird durch den Wortlaut des Schreibens gestützt. Der Kläger legt nicht dar, weshalb sie unzutreffend sein soll.

3.4.2 Das Zwischenzeugnis vom 22. August 2000, das die Beklagte dem Kläger auf dessen Wunsch ausgestellt hatte, erschien nach der Vorinstanz allenfalls geeignet, bei einem unbefangenen Dritten Zweifel darüber aufkommen zu lassen, wer Arbeitgeberin des Klägers während seines Arbeitseinsatzes in Hong Kong gewesen sei, nicht aber beim Kläger, der bis zu jenem Zeitpunkt die X. _____ Ltd. als Arbeitgeberin betrachtet habe bzw. nach dem Vertrauensprinzip habe betrachten müssen. Im Übrigen sei es im Konzernverhältnis nicht aussergewöhnlich, dass ein Arbeitszeugnis für einen Schweizer Arbeitnehmer durch eine Schweizer Konzern-

gesellschaft ausgestellt werde, was dem Interesse des Arbeitnehmers entspreche, der sich in der Schweiz um eine neue Anstellung bewerben wolle. Auch diese Erwägungen überzeugen. Im gesamten Kontext und in Berücksichtigung der festgestellten Umstände, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten per Ende April 1997 sprechen, vermochte die Ausstellung des besagten Arbeitszeugnisses nicht zu bewirken, dass der Kläger nunmehr annehmen durfte, die Beklagte sei seine Arbeitgeberin geblieben.

3.4.3 Das Gleiche gilt bezüglich der Vereinbarung vom 20. September 2000. Obwohl dieses Dokument - wie die Vorinstanz mit Blick auf dessen Unterzeichnung durch die Beklagte als Arbeitgeberin festhält - eine gewisse Widersprüchlichkeit aufweist, kommt ihm mit Blick auf die anderen festgestellten Umstände, namentlich das Fehlen einer Wiederbeschäftigungsgarantie und der Festsetzung einer bestimmten Höchstdauer der Tätigkeit in Hong Kong, keine ausschlaggebende Bedeutung zu. Die Vorinstanz interpretierte Ziffer 7 dieser Vereinbarung, wonach sich die Beklagte für den Fall, dass die X. _____ Ltd. keine Regelung für Überzeit kenne, bereit erklärte, beim Kläger die gleiche Regelung anzuwenden, wie sie bei den Verkaufsleitern B. _____ AG gültig sei, wiederum nur als Garantierklärung. Diese sei aber schon deshalb nicht zum Tragen gekommen, weil die X. _____ Ltd. nach eigener Sachdarstellung des Klägers sehr wohl eine Überstundenregelung gekannt habe. Das Dokument sei auch im Übrigen nicht geeignet, den Kläger in einen Irrtum hinsichtlich der Identität der Arbeitgeberin zu versetzen.

Der Kläger stellt dem lediglich seine eigene Auffassung entgegen, wonach offensichtlich werde, dass die Beklagte mit Beendigung des Hongkong-Einsatzes wieder umfassend die Position der Arbeitgeberin übernehme. Damit vermag er nicht darzutun, dass er gestützt auf diese Vereinbarung nach den gesamten Umständen annehmen durfte, die Beklagte sei in der Zeit von Mai 1997 bis Ende 2000 seine Arbeitgeberin geblieben.

3.5 Der Kläger bekämpft den Schluss der Vorinstanz, dass der Kläger die Beklagte im fraglichen Zeitraum nicht als Arbeitgeberin betrachtet habe bzw. betrachten durfte, auch noch mit der Behauptung, dass er dann in Kauf genommen hätte, sich im Streitfall an ein Gericht in Hong Kong wenden und auf chinesisches Recht berufen zu müssen. Wäre eine derartige Konsequenz von der Beklagten beabsichtigt gewesen, müsste dieses Verhalten geradezu als böswillig und krass treuwidrig, aber auch als Verstoss gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Art. 328 OR) qualifiziert werden.

Dieser Einwand kann von vornherein nicht greifen, da die behauptete Konsequenz von der Vorinstanz nicht festgestellt wurde und ebenso wenig eine entsprechende Absicht der Beklagten.

3.6 Die Rüge einer Verletzung des Vertrauensgrundsatzes erweist sich insgesamt als unbegründet, soweit sie nicht ohnehin - richtig besehen - blosser Kritik an der Beweiswürdigung der Vorinstanz darstellt, auf die nicht eingetreten werden kann (Art. 55 Abs. 1 lit. c OG; BGE 127 III 73 E. 6a).

4.

4.1 Im Weiteren wirft der Kläger der Vorinstanz vor, Art. 8 ZGB verletzt zu haben, weil sie die Beweislast falsch verteilt habe. Vorliegend müsse eine rechtsaufhebende Tatsache, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten, nachgewiesen werden, wofür die Beklagte beweispflichtig sei.

Der Kläger verkennt damit, dass die Vorinstanz es als dargetan erachtete, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten per Ende April 1997 beendet war. Da der Kläger aus dem gegenteilig behaupteten (Fort)Bestand des Arbeitsvertrages mit der Beklagten im Zeitraum Mai 1997 bis Dezember 2000 Rechte ableiten will, ist er für diesen beweispflichtig. Eine Verletzung der Beweislastverteilung ist nicht auszumachen.

4.2 Sodann macht der Kläger eine Verletzung seines Beweisführungsanspruchs nach Art. 8 ZGB geltend. Er habe beantragt, dass die Beklagte das gesamte Personaldossier des Klägers edieren müsse, da sich daraus ergebe, dass der Kläger durchgehend, d.h. bis Ende 2000, der Beklagten zugeordnet gewesen sei. Die Vorinstanz habe dem Kläger diese Beweisführung verweigert. Das Gleiche gelte für seine Beweisofferten zur Anhörung der Zeugen H. _____, I. _____, J. _____ und K. _____, die hätten belegen können, dass der Kläger bis Ende 2000 seinen Arbeitsplatz im Büro Zofingen bei der Beklagten behalten habe, Schlüssel für die Räume der Beklagten in Zofingen gehabt habe und allseits nach wie vor als Angestellter der Beklagten betrachtet worden sei.

Das Bundesgericht leitet aus Art. 8 ZGB als Korrelat zur Beweislast insbesondere das Recht der beweisbelasteten Partei ab, zum ihr obliegenden Beweis zugelassen zu werden, soweit entsprechende Anträge im kantonalen Verfahren form- und fristgerecht gestellt worden sind. Der bundesrechtliche Beweisführungsanspruch

gilt indessen nur für rechtserhebliche Tatsachen und schliesst insbesondere die vorweggenommene Beweiswürdigung nicht aus (BGE 129 III 18 E. 2.6; 126 III 315 E. 4a, je mit Hinweisen). Art. 8 ZGB schreibt dem Sachgericht nicht vor, mit welchen Mitteln der Sachverhalt abzuklären ist und wie die Beweise zu würdigen sind. Die Schlüsse, die das kantonale Gericht in tatsächlicher Hinsicht aus Beweisen und konkreten Umständen zieht, sind im Berufungsverfahren nicht überprüfbar. Es bleibt daher dem Sachgericht namentlich unbenommen, von beantragten Beweiserhebungen deshalb abzusehen, weil es sie von vornherein nicht für geeignet hält, die behaupteten Tatsachen zu beweisen oder weil es seine Überzeugung bereits aus anderen Beweisen gewonnen hat und davon ausgeht, dass weitere Abklärungen am massgeblichen Beweisergebnis nichts mehr zu ändern vermöchten (BGE 122 III 219 E. 3c S. 223 f. mit Hinweisen).

Die Vorinstanz begründet nicht, weshalb sie die genannten Beweisanträge nicht abnahm. Aus dem Entscheid geht jedoch implizite hervor, dass sie ihre Erkenntnis aus den erhobenen Beweisen mit hinlänglicher Überzeugung gewann und mithin in vorweggenommener Beweiswürdigung keine weiteren Beweise abnahm. Dies ist bundesrechtlich nicht zu beanstanden. Im Übrigen obliegt es dem Kläger, in seiner Berufungsschrift konkret darzulegen, dass die nicht abgenommenen Beweisanträge im kantonalen Verfahren form- und fristgerecht gestellt wurden und rechtserheblich waren. Dazu finden sich keine genügenden Ausführungen in der Berufung.

5.
Schliesslich rügt der Kläger eine Verletzung von Art. 121 IPRG und beruft sich auf Art. 43 (recte: 43a) Abs. 1 lit. a OG. Die Vorinstanz habe den Employment Contract vom 10. Dezember 1996 nach schweizerischen Rechtsgrundsätzen beurteilt und ihm die Wirkung einer Beendigung des bis dahin bestehenden Arbeitsvertrages zwischen den Parteien unterstellt.

Die Rüge geht von vornherein fehl. Die Vorinstanz hat nicht den Employment Contract vom 10. Dezember 1996 beurteilt. Sie entschied vielmehr die Frage, ob der - unstreitig schweizerischem Recht unterstehende - Arbeitsvertrag zwischen den Parteien beendet war oder nach dem April 1997 fortbestand. Im Rahmen dieses Entscheids durfte sie die Tatsache berücksichtigen, dass der Kläger den Employment Contract vom 10. Dezember 1996 abgeschlossen hatte. Eine Verletzung von Art. 121 IPRG ist nicht ersichtlich.

6.
Die Berufung ist abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Da der Streitwert im kantonalen Verfahren Fr. 30'000.- überstieg, ist das Verfahren nicht kostenlos (Art. 343 OR; BGE 115 II 30 E. 5b mit Hinweis). Dem Verfahrensausgang entsprechend ist die Gerichtsgebühr dem Kläger aufzuerlegen, der zudem die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen hat (Art. 156 Abs. 1 und Art. 159 Abs. 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtsgebühr von Fr. 6'000.- wird dem Kläger auferlegt.

3.

Der Kläger hat die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 7'000.- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Aargau, Zivilgericht, 1. Kammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 21. April 2006

Im Namen der I. Zivilabteilung

des Schweizerischen Bundesgerichts

Das präsidierende Mitglied: Der Gerichtsschreiber: