

# Arbeitsgericht Zürich

4. Abteilung



---

Geschäfts-Nr.: AH230041-L/U01

Mitwirkend: Präsident lic. iur. Ph. Küng als Einzelrichter,  
Gerichtsschreiberin MLaw G. Zappa

## Verfügung und Urteil vom 13. Januar 2025

in Sachen

**A.**\_\_\_\_\_,  
Klägerin

gegen

**B.**\_\_\_\_ **AG in Liquidation,**  
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. X.\_\_\_\_\_

betreffend **Forderung**

**Rechtsbegehren:**

(act. 1 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin brutto CHF 28'899.45 zu bezahlen, zuzüglich 5% Zins auf CHF 24'000.00 per 31. August 2021, zuzüglich 5% Zins auf CHF 4'899.45 per 31. August 2022; Mehrforderungen vorbehalten.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten."

**Modifiziertes Rechtsbegehren:**

(act. 13 S. 1)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin brutto CHF 28'899.45 zu bezahlen, zuzüglich 5% Zins auf CHF 24'000.- per 31. August 2021, zuzüglich 5% Zins auf CHF 4'899.45 per 31. August 2022; Mehrforderungen vorbehalten.
2. Es sei die Rechtsöffnung in der Betreuung Nr. 1 des Betreibungsamtes Zürich 8 in diesem Umfang zu erteilen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten."

**Modifiziertes Rechtsbegehren:**

(act. 33 S. 3)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin brutto CHF 28'899.45 zu bezahlen, zuzüglich 5% Zins auf CHF 24'000.- per 31. August 2021, zuzüglich 5% Zins auf CHF 4'899.45 per 31. August 2022; Mehrforderungen vorbehalten.
2. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin brutto CHF 28'184.25 zu bezahlen, zuzüglich 5 % Zins auf CHF 23'284.80 per 30. Juni 2021, zuzüglich 5% Zins auf CHF 4'899.45 per 31. August 2022.
3. Eventualiter sei der Beklagten der Ferienlohn für die Jahre 2021 und 2022 zu zahlen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten."

## Erwägungen:

### **I. Verfahrensgang**

1. Mit Eingabe vom 18. April 2023 (Datum Poststempel) erhob die Klägerin eine unbegründete Klage mit den erstgenannten Rechtsbegehren am hiesigen Gericht (act. 1 samt Beilagen). Die Klagebewilligung datiert vom 13. Januar 2023 (act. 2). Die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO ist gewahrt.

2. Am 11. Mai 2023 wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 20. Juni 2023 vorgeladen (act. 5). In der Folge ersuchte sowohl die Klägerin als auch die Beklagte um Verschiebung des Verhandlungstermins (act. 8 ff.), weshalb die Verhandlung mit Vorladung vom 14. Juni 2023 neu auf den 13. September 2023 angesetzt wurde (act. 11).

3. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 13. September 2023 stellte die Beklagte die zweitgenannten, modifizierten Rechtsbegehren und die Parteien erstatteten ihre ersten und zweiten Parteivorträge (act. 13 ff.; act. 15 ff.; Prot. S. 3 ff.). Da das Vorbringen der Klägerin zum geltend gemachten "Lohnanspruch" Juli bis Dezember 2021 weder in der Klage noch im zweiten Parteivortrag der Klägerin hinreichend substantiiert wurde und sie überdies ohne entsprechende Beweisofferten ungeordnet und ohne Doppel für die Gegenseite zahlreiche (Original-)Urkunden einreichte (act. 14/1 ff.; act. 18/1 ff.), wurde die Verhandlung abgebrochen und der Klägerin mit Verfügung vom 10. Oktober 2023 in Anwendung von Art. 56 ZPO und Art. 247 ZPO (vgl. dazu eingehender noch später) Frist angesetzt, um ihr bisheriges Vorbringen schriftlich zu verbessern. Die Klägerin wurde dabei darauf hingewiesen, dass es mit dieser einen Substantiierungsaufforderung sein Bewenden habe und anhaltend mangelhafte Substantiierung zur Abweisung der Klage führe (act. 22).

4. Am 24. Oktober 2023 reichte die Klägerin ein Gesuch um Erstreckung der Frist zur Einreichung der verbesserten Replik, eventualiter Wiederherstellung der Frist, ein (act. 25). Mit Verfügung vom 3. November 2023 wurde der Beklagten Gelegenheit gegeben, sich dazu zu äussern (act. 30). Am 6. November 2023 (Datum Poststempel 2. November 2023) ging eine Eingabe der Klägerin mit dem zuletzt

genannten, modifizierten Rechtsbegehren samt ordnerweise Beilagen ein (act. 33 ff.). Die Stellungnahme der Beklagten zum Fristerstreckungsgesuch der Klägerin vom 24. Oktober 2023 datiert vom 10. November 2023. Damit erklärte sich die Beklagte mit der Gewährung einer Fristerstreckung bzw. eventualiter Wiederherstellung der Frist einverstanden (act. 37).

5. Mit Verfügung vom 14. November 2023 wurde die von der Klägerin am 6. November 2023 eingereichte Eingabe als die von ihr geforderte abschliessende Replik entgegengenommen und der Beklagten Frist angesetzt, um nunmehr die abschliessende Duplik zu erstatten. Dabei wurde die Beklagte darauf hingewiesen, dass die geltend gemachte Verrechnungsforderung weitgehend unsubstantiiert geblieben sei, was zu deren Abweisung führen könne (act. 38). Die Duplik der Beklagten ging rechtzeitig am 15. Januar 2023 ein (act. 40).

6. Mit Verfügung vom 22. Januar 2024 wurde die Duplik der Klägerin zugestellt und das Hauptverfahren damit geschlossen. Weiter wurden die Parteien aufgefordert zu erklären, ob sie an einer reinen Vergleichsverhandlung interessiert seien oder das Verfahren formell fortzusetzen sei (act. 43). Mit Eingabe vom 1. Februar 2024 wünschte die Beklagte die formelle Fortsetzung des Verfahrens (act. 45, der Klägerin zugestellt am 13. Februar 2024, act. 46 ff.). Mit Eingabe vom 18. Februar 2024 ersuchte die Klägerin um Ansetzung einer Frist zur Stellungnahme zur Duplik der Beklagten (act. 48), welchem Ersuchen mit Verfügung vom 20. Februar 2024 nachgekommen wurde. Die Klägerin wurde darin darauf hingewiesen, dass sich ihre Stellungnahme auf genau zu bezeichnende Noven in der Duplik der Beklagten zu beschränken habe (act. 49). Die Stellungnahme der Klägerin ging rechtzeitig am 18. März 2024 ein (act. 51) und wurde der Beklagten am 22. März 2024 zugestellt (act. 52 f.). Eine Stellungnahme der Beklagten blieb aus, womit Verzicht auf Ausübung des Replikrechts anzunehmen ist.

7. Mit Schreiben vom 22. Juli 2024 wurde den Parteien mitgeteilt, dass das Gericht in die Phase der Urteilsberatung getreten sei. Gleichzeitig wurde ihnen mitgeteilt, dass das Gericht das Urteil mündlich eröffnen werde. Hierzu wurden die Parteien am 16. September 2024 auf den 28. November 2024 vorgeladen (act. 56 f.).

Zufolge Krankheit des Präsidenten fand die Verhandlung nicht statt, worauf beide Parteien die Zustellung des begründeten Urteils beantragten (act. 59 ff.).

8. In der Folge erfuhr das Gericht per Zufall davon, dass die Beklagte per Beschluss der Generalversammlung vom tt.mm.2024 aufgelöst worden sei (freiwillige Liquidation). Gemäss Handelsregister wurde als Liquidatorin mit Einzelzeichnungsberechtigung C.\_\_\_\_\_ eingesetzt. Als weitere Gesellschafterin fungierte nur noch D.\_\_\_\_\_ (act. 62/1 f.).

9. Mit Schreiben vom 16. Dezember 2024 wurde die bisherige Vertreterin der Beklagten, Rechtsanwältin lic. iur. X.\_\_\_\_\_, aufgefordert, zu dokumentieren, wer die Beklagte nun im Prozess vertrete und gegebenenfalls eine entsprechende Vollmacht der nunmehr geschäftsführenden Liquidatorin nachzureichen, andernfalls umgehend keine Zustellungen mehr an Rechtsanwältin lic. iur. X.\_\_\_\_\_ erfolgen würden. Sodann wurden die Parteien informiert, dass das Urteil entgegen der ursprünglichen Absicht und auf Antrag der Parteien schriftlich begründet zugestellt werde (act. 64). Die entsprechende Vollmacht an Rechtsanwältin lic. iur. X.\_\_\_\_\_ ging am 9. Januar 2025 (Datum Poststempel) ein (act. 68).

10. Das Verfahren erweist sich als spruchreif. Es ergeht deshalb hiermit ein Entscheid im Sinne von Art. 236 Abs. 1 ZPO.

## **II. Unstrittige Ausgangslage / Kurzstandpunkte**

### **1. Die Parteien**

1.1. Die Klägerin besitzt einen Master-Universitätsabschluss als Juristin. Über die von ihr gegründete und beherrschte E.\_\_\_\_\_ AG bietet sie seit rund 15 Jahren juristische Dienstleistungen und Beratungen im öffentlichen Recht und insbesondere im Bereich des Schulrechts (Personalsachen an Schulen, Gemeinden, Schülerangelegenheiten, Rechts- und Organisationsfälle) an. Daneben ist sie ausgebildete Schulleiterin, Schulpräsidentin, Gemeinderätin und Ombudsfrau (so unbestritten act. 15 Rz. 8; Prot. S. 3, Prot. S. 12 f.).

1.2. Die Beklagte wurde im mm.2020 mit Sitz an der F. \_\_\_\_\_ 2, ... Zürich gegründet. Per tt.mm.2022 wurde der Sitz nach G. \_\_\_\_\_ verlegt. Gleichrangige Gründungsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleistung waren neben der Klägerin H. \_\_\_\_\_ und D. \_\_\_\_\_. Alle drei besaßen Einzelzeichnungsberechtigung für die Beklagte, wobei H. \_\_\_\_\_ als Präsidentin des Verwaltungsrates fungierte. Das Aktienkapital von Fr. 102'000.– (102 Namenaktien zu Fr. 1'000.–) wurde mit je 34 Namenaktien zu Fr. 1000.– auf die Gesellschafterinnen aufgeteilt und mit je Fr. 17'000.– von den drei Gründungsmitgliedern effektiv einbezahlt. Das restliche Aktienkapital wurde nicht liberiert, sondern als Kautions hinterlegt, um die Bewilligung für den Personenverleih des Amtes für Wirtschaft und Arbeit zu erhalten. Zudem wurde eine weitere Einlage von Fr. 4'000.– geleistet. Der Zweck der Beklagten bestand grob gesagt darin, Dienstleistungen für öffentliche Institutionen anzubieten. Insbesondere ging es um die Vermittlung von Springerinnen und Springer an Schulen, an Schulverwaltungen und in die Schulleitung. Daneben sollten durch die Klägerin juristische Dienstleistungen (interne Schulungen und Rechtsberatungen) erbracht werden (act. 15 Rz. 3 ff.; act. 33; vgl. detaillierter das Geschäftskonzept gemäss act. 14/1). Zwecks Erledigung der administrativen Aufgaben bzw. sozusagen als Backoffice mietete die Beklagte sich in die bereits bestehenden Büroräumlichkeiten der E. \_\_\_\_\_ AG an der F. \_\_\_\_\_ 2 in ... Zürich ein, wofür sie der E. \_\_\_\_\_ AG eine Miete bezahlte (act. 15; act. 17/4+5; act. 33; act. 40; Prot. S. 12 f.). Zudem übernahm die Beklagte gegen Bezahlung als Buchhaltungssoftware die Soft-Ware-Lösung der I. \_\_\_\_\_ AG, welche vom Ehemann der Klägerin gegründet wurde und beherrscht wird (act. 15 Rz. 6; act. 17/6; act. 33 Rz. 7 ff.).

## 2. Unbestrittener Sachverhalt

2.1. Soweit an dieser Stelle relevant, ist von folgendem, unbestrittenen und belegten Sachverhalt auszugehen: Die Gesellschafterinnen haben nach der Gründung der Beklagten gemeinsam ein (undatiertes) Geschäftskonzept erarbeitet. Neben der Motivation, dem Wie und den anstehenden Aufgaben wurde unter dem Titel "Preispolitik" die Entschädigung geregelt. Festgehalten wurde, dass der über Springereinsätze erzielte Umsatz grundsätzlich zu 60% an die (extern rekrutierten) Springerinnen und Springer ausbezahlt und der Rest in die Gesellschaft fließen sollte.

Für die beiden Gesellschafterinnen H.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_ bestand die Sonderregelung, dass ihnen 80% der verrechneten Dienstleistungen ausbezahlt werden und die restlichen 20% zur Deckung der Sozialabgaben und des Betriebsaufwandes in die Gesellschaft fliessen sollten. Weiter wurde festgehalten, dass die Klägerin für Rechtsdienstleistungen, wie niederschwellige Beratungen der Mitarbeitenden zwar ihren Arbeitsaufwand erfassen, zunächst aber noch keine Rechnung stellen sollte. Ende Jahr (also Ende 2020) sollte insgesamt über die künftigen Entschädigungen beraten werden (act. 14/1; act. 33 Rz. 6; act. 40 Rz. 11). Zusätzliche Vereinbarungen, mit denen festgelegt worden wäre, wer welche Dienstleistungen unter welchem Rechtstitel (allenfalls als Gesellschafterin, als Verwaltungsrätin, im Auftrag oder in einem Arbeitsverhältnis) erbringen würde, gab es weder schriftlich noch mündlich. Fest steht lediglich, dass mit den Gesellschafterin H.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_ nie und mit der Klägerin erst am 2. Januar 2022 ein ab 1. Januar 2022 wirksamer Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde (vgl. dazu noch später).

2.2. Unstrittig ist, dass H.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_ nach der Gründung von Beginn weg Springereinsätze absolvierten, für welche sie dem Geschäftskonzept entsprechend mit 80% der verrechneten Leistungen entschädigt wurden. 20% flossen wie vereinbart in die Gesellschaft. Zudem wurden verschiedene externe Springerinnen und Springer verliehen (act. 13 Rz. 4 i.V.m. Prot. S. 5; act. 33 Rz. 4 und Rz. 12; act. 40 Rz. 8 Rz. 19). Die Klägerin erledigte (nur) administrative Arbeiten im Backoffice, deren genauer Inhalt, Umfang und Entschädigung nunmehr jedenfalls für den Zeitraum Juli bis Dezember 2021 strittig ist und die Hauptgegenstand des Verfahrens bilden. Unstrittig ist dabei, dass sie für ihre seit der Gründung erbrachten Dienstleistungen (abgesehen von einer Dividende von Fr. 30'000.-, vgl. dazu sogleich) bis Ende 2021 nicht entschädigt wurde. Vielmehr wurde die Frage der Entschädigung der Klägerin mit ihrem Einverständnis laufend und schliesslich auf Ende 2021 verschoben, wobei es offensichtlich nie zu einer diesbezüglichen Regelung bzw. einer Vereinbarung kam. Anderes behauptet auch die Klägerin nicht (act. 13 Rz. 4; act. 33; act. 51; Prot. S. 7 ff.).

2.3. An der Generalversammlung vom 17. Dezember 2021 wurde die Jahresrechnung des Jahres 2020 genehmigt und die Verwendung des Bilanzgewinns 2020

geregelt (act. 33 Rz. 19; act. 40 Rz. 41). Zudem wurde beschlossen, das Backoffice zu professionalisieren. Hieraus resultierte einerseits die Anstellung von C. \_\_\_\_\_ (Mutter von D. \_\_\_\_\_) und es kam zum Abschluss des Arbeitsvertrages vom 2. Januar 2022 mit der Klägerin. Damit wurde diese rückwirkend per 1. Januar 2022 als Mitglied der Geschäftsleitung angestellt. Es wurde das Pflichtenheft definiert und für ein Pensum von 20% ein Lohn von Fr. 4'000.– brutto monatlich vereinbart. Weiter wurden der Ferienanspruch (vier Wochen pro Jahr) und die Kündigungsfrist samt Probezeit geregelt (act. 4/2; act. 33 Rz. 20-21; act. 40 Rz. 42 f.; Prot. S. 9 ff.).

2.4. An einer Generalversammlung vom 11. Juli 2022 beschlossen die Gesellschafterinnen, sich aufgrund des guten Geschäftsergebnisses für das Jahr 2021 eine Dividende von je Fr. 30'000.– auszubezahlen (act. 33 Rz. 23; act. 36/23; act. 40 Rz. 46; Prot. S. 10, S. 18 ff.). Die Beklagte überwies in der Folge die auf der Dividende geschuldete Verrechnungssteuer von 35% bzw. Fr. 10'500.– an die Steuerbehörde. Unstrittig ist weiter, dass sich die Klägerin ohne Berücksichtigung der Verrechnungssteuer die gesamten Fr. 30'000.– selbst überwies (Prot. S. 10, S. 18 ff.).

2.5. Zuzufolge anschliessender, unüberbrückbarer Differenzen insbesondere mit Bezug auf die Entschädigung der Springereinsätze der Gesellschafterinnen H. \_\_\_\_\_ und D. \_\_\_\_\_ kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis am 18. Juli 2022 ordentlich per Ende August 2022. Mit E-Mail vom 28. August 2022 forderte sie den bislang noch nicht ausbezahlten Lohn für den Monat August 2022 gemäss beiliegender Lohnabrechnung (act. 4/3; act. 13 Rz. 6; act. 33 Rz. 23 ff.; act. 36/32; act. 40 Rz. 31, Rz. 48 f., Rz. 56).

2.6. Fest steht und unstrittig ist, dass die Klägerin seit der Gründung bis zu ihrer Kündigung des Arbeitsverhältnisses keine Springereinsätze leistete. Folglich erhielt sie weder Entschädigungen, wie sie den beiden anderen Gesellschafterinnen für ihre Springereinsätze ausbezahlt wurden, noch brachte sie direkt Umsatz in die Beklagte ein.

2.7. Mit Verwaltungsratsbeschluss vom 25. Juli 2022 wurde der Klägerin in ihrer Abwesenheit die Einzelzeichnungsberechtigung entzogen. Am 22. August 2022

wurde sie aus dem Verwaltungsrat ausgeschlossen (act. 33 Rz. 28 f.; act. 40 Rz. 52 f.). Anlässlich einer Sitzung des verbliebenen Verwaltungsrates vom 11. Oktober 2022 wurden die Aktien der Klägerin und die von ihr bei der Gründung geleistete Teilzahlung von Fr. 17'000.– für die Aktienliberierung zufolge der von der Klägerin versäumten Liberierung des vollen Aktienkapitals im Sinne von Art. 681 Abs. 2 OR als verfallen erklärt, was der Klägerin mit Schreiben vom 12. Oktober 2022 zur Kenntnis gebracht wurde (act. 33 Rz. 33; act. 36/36; act. 40 Rz. 34). Gegen diese Kaduzierung hat die Klägerin separat Klage eingereicht (act. 33 Rz. 33; act. 40 Rz. 34). Das Verfahren ist soweit bekannt nach wie vor hängig.

### 3. Kurzstandpunkte der Parteien

3.1. Die Klägerin fordert unter Nachklagevorbehalt einerseits Lohn bzw. eine Entschädigung für die von ihr im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 geleisteten Tätigkeiten in der Administration der Beklagten im Umfang von Fr. 24'000.– brutto. Sie macht kurz gesagt geltend, es sei nie die Idee gewesen, dass sie diese Arbeiten entschädigungslos erbringen würde. Umfangmässig hätte ihre Tätigkeit für die Beklagte dem mit Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2022 vereinbarten Pensum von 20% bzw. rund 36.8 Stunden pro Monat betragen. Weiter fordert sie den nicht bezahlten Lohn August 2022 im Umfang von Fr. 4'000.– brutto, zuzüglich Telefonspesen von Fr. 200.–. Nicht mehr Gegenstand des Verfahrens bilden Nachzahlungen unter dem Titel BVG im Umfang von Fr. 699.45. Diese wurden unstrittig im November 2022 und damit vor Einleitung der Klage durch die Beklagte beglichen. Eventualiter verlangt die Klägerin schliesslich nicht bezogene Ferien für die Jahre 2021 und 2022 (vgl. zuletzt act. 33 S. 2).

3.2. Die Beklagte beantragt die vollständige Abweisung der Klage. Sie macht einerseits und kurz gesagt geltend, für den Zeitraum Juli bis Dezember 2021 sei nie eine Entschädigung der administrativen Tätigkeiten der Klägerin vereinbart worden. Es habe vielmehr Konsens bestanden, dass diese Leistungen von der Klägerin als Mitgründerin der Beklagten und Verwaltungsrätin in der Aufbauphase entschädigungslos geleistet würden. Der Klägerin sei es offen gestanden, sich als Springerin verleihen zu lassen und hierfür eine Entschädigung zu erzielen. Dies habe sie frei-

willig unterlassen. Sodann sei der Umfang der geleisteten Tätigkeiten nicht hinreichend substantiiert. Andererseits macht die Beklagte geltend, im erwähnten Zeitraum und bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages vom 2. Januar 2022 habe gar kein Arbeitsverhältnis vorgelegen. Die Klägerin lege trotz mehrfacher Hinweise auf die Substantiierungspflicht in keiner Weise substantiiert dar, weshalb von einem Arbeitsvertrag auszugehen sei. Insbesondere habe kein für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses erforderliches Subordinationsverhältnis bestanden, womit es an einer für die Qualifikation als Arbeitsvertrag wesentlichen Voraussetzung fehle (act. 15; act. 40 insbesondere Rz. 23, Rz. 29, Rz. 68). Die Beklagte macht weiter geltend, die eventualiter eingeklagte Ferienlohnforderung bestehe daher nicht und sie sei überdies weder beziffert noch hinreichend substantiiert (act. 40 Rz. 68). Hinsichtlich des der Sache nach unstrittig geschuldeten Lohnes für den August 2022 beruft sich die Beklagte auf Verrechnung. Die Klägerin habe sich ohne Berücksichtigung der Verrechnungssteuer die Dividende im vollen Umfang von Fr. 30'000.– und damit Fr. 10'500.– zu viel ausbezahlt. Zudem stünden der Beklagten Schadenersatzansprüche zu, welche sie zur Verrechnung bringe. Die Verrechnung sei der Klägerin mehrfach mitgeteilt worden (act. 15 Rz. 38; act. 40 Rz. 23, 55+66; act. 42/21; Prot. S. 12 ff.).

3.3. Auf das weitere Vorbringen der Parteien wird – soweit entscheidrelevant – nachstehend eingegangen.

### **III. Prozessuales**

#### **A. Vereinfachtes Verfahren / Grundsätze**

1. Gemäss Art. 247 Abs. 2 ZPO stellt das Gericht in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.–, die dem vereinfachten Verfahren unterliegen, den Sachverhalt von Amtes wegen fest. Es gilt die eingeschränkte Untersuchungsmaxime (Sutter-Somm/von Arx, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], a.a.O., N 71 zu Art. 55 ZPO). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts befreit die (eingeschränkte) Untersuchungsmaxime die Parteien nicht davon, an der Sammlung des Prozessstoffes aktiv mitzuwirken. Sie haben dem Richter das in Betracht fallende Tatsachenmaterial zu unterbreiten und die Beweis-

mittel zu nennen. Der Richter hat jedoch durch Befragung der Parteien nachzuprüfen, ob ihre Vorbringen und Beweisangebote vollständig sind, sofern er sachliche Gründe hat, an der Vollständigkeit zu zweifeln. Diese Fragepflicht gilt jedoch grundsätzlich nur bei nicht anwaltlich vertretenen Parteien (Urteil 4C.395/2005 vom 1. März 2006 E. 4.3; Sutter-Somm/von Arx, a.a.O., N 38 ff. zu Art. 56 ZPO). Auch gemäss Art. 153 Abs. 1 ZPO gilt, dass die einfache Untersuchungsmaxime die Parteien nicht davon befreit, die abzunehmenden Beweise zu bezeichnen (Hasenböhler, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], a.a.O., N 6a zu Art. 153 ZPO). Das Gericht ist jedoch nicht verpflichtet, die Akten von sich aus zu durchforschten, um abzuklären, was sich daraus zu Gunsten der Partei, die das Beweismittel eingereicht hat, herleiten liesse (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_106/2020 Urteil vom 8. Juli 2020; 4A\_497/2008 vom 10. Februar 2009 E. 4.2 mit Hinweisen, nicht publ. in: BGE 135 III 220).

2. Der im vereinfachten, arbeitsrechtlichen Verfahren geltende sog. soziale bzw. eingeschränkten Untersuchungsgrundsatz hat zum Zweck, die schwächere Partei zu schützen, die Gleichheit zwischen den Parteien zu garantieren und das Verfahren zu beschleunigen. Nach dem Willen des Gesetzgebers obliegt dem Gericht bei der sozialen Untersuchungsmaxime vor allem eine verstärkte Fragepflicht. Wie im Rahmen der Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 ZPO) haben indessen auch bei der sozialen Untersuchungsmaxime die Parteien dem Gericht den entscheidungsrelevanten Sachverhalt zu unterbreiten, d.h. die nötigen Tatbestandselemente zu nennen und die verfügbaren Beweismittel zu liefern. Das Gericht hilft ihnen lediglich durch sachgemässe Fragen, und es darf – anders als bei der Verhandlungsmaxime – bei seiner Entscheidung auch unbehauptete Tatsachen berücksichtigen und Beweismittel ohne entsprechenden Parteiantrag abnehmen. Es muss aber keine eigenen Ermittlungen anstellen und nicht von sich aus nach Beweismitteln suchen. Dieser Schutz dient indes in erster Linie juristischen Laien. Sind die Parteien anwaltlich vertreten bzw. selbst juristisch ausgebildet bzw. fachkundig, darf und soll sich das Gericht wie im ordentlichen Verfahren resp. bei Geltung der Verhandlungsmaxime mit Fragen zurückhalten. Hilfestellungen durch gerichtliche Fragen bzw. Hinweise auf mangelnde Substantiierung erfolgen sodann nur einmal. Hinweise der Gegenpartei auf fehlende Substantiierung sind überdies genauso beachtlich, wie

wenn sie vom Gericht erfolgen (BGE 141 III 569 E. 2.3; KUKO ZPO-Fraefel, Art. 247 N 6 ff.; OFK ZPO-Lazopoulos/Leimgruber, Art. 247 N 5 ff., je mit Hinweisen; vgl. auch OGer ZH LA220029 vom 16. März 2023, E. II./3., II./5.; OGer ZH LA230022 vom 8. August 2024; BGer 4A\_635/2009 E. 2.2).

## **B. Prozessvoraussetzungen / Zuständigkeiten / Eintreten**

### **aa) Rechtliches / Grundsätze**

1.1. Sowohl die örtliche als auch die sachliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts stellen Prozessvoraussetzungen dar. Vorbehältlich einer möglichen Einlassung in örtlicher Hinsicht prüft das Gericht die Prozessvoraussetzungen von Amtes wegen. Das Gericht tritt auf eine Klage nur ein, sofern die Prozessvoraussetzungen erfüllt sind. Die schweizerische Zivilprozessordnung hebt als Prozessvoraussetzung und somit als echte, prozessuale Bedingung insbesondere die sachliche Zuständigkeit hervor (Art. 59 ZPO). Eine Einlassung an einem sachlich nicht zuständigen Gericht ist unmöglich (Art. 59 ff. ZPO).

1.2. Hinsichtlich des für die Prüfung der Zuständigkeiten massgebenden Sachverhaltes gilt die eingeschränkte Untersuchungsmaxime. Das ändert jedoch (wiederum) nichts daran, dass nach den allgemeinen Grundsätzen (vgl. Art. 8 ZGB) die klagende Partei die (objektive) Beweislast für die zuständigkeitsbegründenden Tatsachen und die Folgen der Beweislosigkeit trägt. Die beklagte Partei kann im Rahmen des ihr zustehenden Gegenbeweises versuchen, Zweifel am Hauptbeweis aufkommen zu lassen. Es besteht hinsichtlich des für die Zuständigkeit massgebenden Sachverhaltes folglich keine uneingeschränkte Ausforschungspflicht. Es bleibt nach den allgemeinen Grundsätzen Sache der Parteien, dem Gericht die für die Beurteilung massgebenden Tatsachen substantiiert vorzutragen (bzw. allenfalls solche zu bestreiten) und die massgebenden Beweismittel sofort zu nennen (BK ZPO I-Zingg, N 4 zu Art. 60 ZPO; KUKO ZPO-Domej, N 5 zu Art. 60 ZPO; ZK ZPO-Zürcher, N 4 zu Art. 60 ZPO; Willisegger, Grundstruktur des Zivilprozesses, 2012, S. 237; BGE 139 III 278 E. 4.3 S. 281 f.).

1.3. Inwieweit Tatsachen zu behaupten und zu substantiieren sind, ergibt sich einerseits aus den Tatbestandsmerkmalen der angerufenen Norm und andererseits aus dem prozessualen Verhalten der Gegenpartei. In einem ersten Schritt genügt es, wenn der Tatsachenvortrag schlüssig behauptet wird, also bei Unterstellung, er sei wahr, den Schluss auf die angebehrte Rechtsfolge zulässt. Nur soweit die Gegenpartei den schlüssigen Tatsachenvortrag bestreitet, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast. Das Vorbringen ist diesfalls nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann (HGer ZH, HG190200, Entscheid vom 21. März 2022, E. 2.3, mit Hinweis auf BGer 4A\_443/2017, Entscheid vom 30. April 2018 E. 2.1, BGer 4A\_36/2021, Entscheid vom 1. November 2021 E. 5).

#### **bb) Örtliche Zuständigkeit**

Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ist unbestritten und bereits zufolge Einlassung der Beklagten gegeben. Weiter Ausführungen dazu erübrigen sich daher.

#### **cc) Sachliche Zuständigkeit**

##### 1. Ausgangslage

Die Beklagte bestreitet hingegen, dass im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 (und davor) ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Immerhin implizit stellt sie damit die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts in Frage (act. 15; act. 40; Prot. S. 3 ff.; vgl. auch oben).

##### 2. Rechtliches

2.1. Das Arbeitsgericht entscheidet erstinstanzlich Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (§ 20 Abs. 1 lit. a GOG).

2.2. Bei der Frage, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis vorliegt, handelt es sich um eine Tatsache, von der sowohl die sachliche Zuständigkeit des angeru-

fenen Gerichts als auch die Begründetheit der Klage abhängt (sog. doppelrelevante Tatsachen). Über doppelrelevante Tatsachen ist in der Regel nicht im Rahmen der Eintretensfrage, sondern des Sachentscheids zu befinden. Dabei genügt es für die Anerkennung der Eintretensfrage, wenn vorgebrachte Tatsachen, welche sowohl für die Zuständigkeit der Klage als auch für deren materiellrechtliche Begründetheit erheblich sind, mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit vorliegen (BGE 145 II 153 E. 1.4). Bei der Beurteilung von doppelrelevanten Tatsachen ist primär auf den eingeklagten Anspruch und dessen Begründetheit abzustellen. Die Zuständigkeit des Gerichts hängt von der gestellten Frage ab und nicht von deren Beantwortung, die im Rahmen der materiellen Prüfung zu erfolgen hat (BGer 4A\_407/2011 vom 5. Dezember 2011 E. 2.1). Die von der Klägerin behaupteten doppelrelevanten Tatsachen sind deshalb für die Beurteilung der Zuständigkeit als wahr zu unterstellen. Sie werden erst im Moment der materiellen Prüfung des eingeklagten Anspruchs untersucht, diesbezügliche Einwände der Gegenpartei sind im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung deshalb in der Regel unbeachtlich. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt dann, wenn der vorgebrachte Tatsachenvortrag der Klägerin auf Anhieb fadenscheinig und inkohärent erscheint und durch die Klageantwort sowie die von der Gegenseite produzierten Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt werden kann (BGE 137 III 32 E. 2.3).

2.3. Bei der Eintretensprüfung ist es somit Aufgabe des Gerichts, den klägerischen Tatsachenvortrag, der im Rahmen dieser Prüfung nur, aber immerhin, betreffend die doppelrelevanten Tatsachen als wahr zu unterstellen ist, zu subsumieren und dessen rechtliche Qualifikation, soweit für das Eintreten relevant, zu prüfen. Das Gericht ist dabei nicht an die klägerische Rechtsauffassung zur Qualifikation des Anspruchs gebunden. Das Gericht hat vielmehr eine eigene rechtliche Prüfung vorzunehmen (BGer 4A\_305/2017 vom 18. Januar 2018 E. 4.1). Soweit sich die Unzuständigkeit des Gerichts schon aus den Vorbringen der klagenden Partei selbst ergibt, weil deren Tatsachenvortrag fadenscheinig oder inkohärent oder sogleich widerlegt ist, ist unerheblich, ob die tatsächlichen Behauptungen zutreffen (BGer 4P.104/2006 vom 25. September 2006 E. 2.3; BGer 4A\_31/2011 vom 11. März 2011 E. 2).

2.4. Hängt die Zuständigkeit vom Bestand eines Arbeitsvertrages zwischen den Parteien ab, sind die klägerischen Tatsachenvorbringen im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung von Amtes wegen daraufhin zu überprüfen, ob sich aus ihnen auf das Bestehen eines solchen Vertrages schliessen lässt. Nur wenn in diesem Sinne die von der klagenden Partei behauptete rechtliche Qualifikation ihres Anspruchs ausgeschlossen erscheint, ist auf die Klage mangels Zuständigkeit nicht einzutreten (BGE 137 III 32 E.2.2; BGer 4A\_407/2011 vom 5. Dezember 2011 E. 2.1; OGer ZH LA190019 vom 24. April 2020 E. 3.4). Wird auf die Klage eingetreten und zeigt sich in der Folge, im Rahmen der materiellen Prüfung, dass die doppelrelevanten Tatsachen nicht bewiesen wurden, weist das Gericht die Klage mit Rechtskraftfolge ab (BGE 141 III 294 E. 5.2).

### 3. Grundsätzliche Merkmale eines Arbeitsvertrages

3.1 Ob ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht, ist im Einzelfall anhand aller Elemente des Vertragsverhältnisses zu beurteilen. Die begriffsnotwendigen Elemente des Arbeitsvertrages sind die Zurverfügungstellung von Arbeitszeit, eingegliedert in eine fremde Arbeitsorganisation gegen Lohn, all dies im Rahmen eines privatrechtlichen Vertrages. Der Arbeitsvertrag zeichnet sich also durch vier wesentliche Elemente aus (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar zum Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 319 N 2 und N 13; vgl. BGE 128 III 129 E. 1a/aa, BGer 4A\_64/2020 vom 6. August 2020 E 6.4):

- Das Vorliegen von Arbeitsleistung, nicht Arbeitserfolg;
- Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation mit entsprechender Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, nicht eigenverantwortliche Tätigkeit (sog. Subordinationsverhältnis);
- Privatrechtliches Dauerschuldverhältnis;
- Entgeltlichkeit.

3.2. Die Merkmale Arbeitsleistung, Entschädigung und Dauerschuldverhältnis können indessen auch Gegenstand anderer Vertragsverhältnisse sein, wobei unter anderem das Auftragsverhältnis (Art. 394 ff. OR) in Frage kommt. Wesentliches Unterscheidungsmerkmal zum Arbeitsverhältnis bildet daher das durch ein umfas-

sendes Weisungsrecht des Arbeitgebenden gegenüber dem Arbeitnehmenden geprägte Merkmal der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation. Massgeblich ist dabei die praktische Gestaltung des Arbeitsablaufes; gemeint ist die Freiheit des Ausführenden in der Gestaltung der Arbeit in zeitlicher und sachlicher Hinsicht und die Einbindung in eine fremde Betriebsorganisation bzw. wie weit die ausführende Person einer Kontrolle unterliegt und ob sie Weisungen entgegennehmen muss. Die vorausgesetzte Abhängigkeit muss derart intensiv sein, dass sich die Anwendung der arbeitsrechtlichen Schutznormen rechtfertigt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 319, N 2).

3.3. Neben umfassenden Weisungs- und Kontrollbefugnissen, die dem Gläubiger der Arbeitsleistung vertraglich eingeräumt sind oder von ihm tatsächlich ausgeübt werden, sprechen etwa folgende Indizien für eine arbeitsvertragliche Eingliederung (vgl. dazu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 2 ff. zu Art. 319 OR; Portmann/Rudolph in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], BSK OR I, 6. Auflage, Basel 2015, N16 zu Art. 319 OR):

- hohes Mass an Weisungsgebundenheit;
- Unterordnung unter andere im Dienste des Auftraggebers stehende Personen;
- Handeln in fremdem Namen und auf fremde Rechnung;
- Bindung an feste Arbeitszeiten, Arbeitszeitkontrollen, Pflicht zu regelmässigem Erscheinen;
- vollzeitliches oder vorwiegend für den Vertragspartner Tätigwerden;
- Tätigwerden im Betrieb des Auftraggebers sowie die Zuweisung eines Arbeitsplatzes;
- Bereitstellung von Arbeitsgerät oder -material durch den Auftraggeber;
- Vereinbarung einer Probezeit;
- Gewährung von Ferien durch den Auftraggeber;
- regelmässige Lohnzahlungen;
- Tragung des Unternehmensrisikos durch den Auftraggeber;
- Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes;
- Vorsehen einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit;
- ausdrücklich erklärter Parteiwille, ein Arbeitsverhältnis begründen zu wollen.

3.4. Indizien, die gegen das Vorliegen eines Arbeitsvertrages sprechen, sind etwa (vgl. dazu Portmann/Rudolph, a.a.O., N 16 zu Art. 319; Streiff/von Kaenel/Rudolph, N 10 zu Art. 319 OR, jeweils mit weiteren Hinweisen):

- Tragung des Unternehmensrisikos;
- Bildung einer eigenen Arbeitsorganisation (eigene Betriebsstätte, Betriebskapital, Mitarbeiter, Werbung, Buchhaltung);
- fehlendes Subordinationsverhältnis;
- jederzeitige Auflösbarkeit des Rechtsverhältnisses;
- Stellung von Material und Werkzeugen und Versicherung der Risiken durch den Beauftragten.

3.5. Die Abgrenzung zwischen einem Arbeitsvertrag und anderen Rechtsverhältnissen ist nach konstanter Rechtsprechung jedoch nicht aufgrund eines einzigen Merkmales, sondern aufgrund einer Würdigung aller Umstände des Einzelfalles vorzunehmen (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 319, N 15). Weil dabei vielfach Merkmale zu Tage treten, die sowohl für als auch gegen einen Arbeitsvertrag sprechen, muss sich der Entscheid des Gerichts danach richten, was im konkreten Fall überwiegt. Entscheidend ist dabei die Würdigung des Gesamtbildes nach Massstab der Verkehrsanschauung (vgl. OGer ZH LA210008 vom 19. Mai 2021, E. II./6; BGE 129 III 664 E. 3.2; BGE 128 III 129 E. 1a/aa; BGer 4A\_61/2012 vom 15. Mai 2012 E. 2.1; BGer 4A\_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.4).

3.6 Formale Merkmale, die nur zweitrangige Bedeutung haben, sind (vgl. dazu Portmann, a.a.O., N 16 mit weiteren Hinweisen):

- Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen durch den Auftraggeber;
- steuerrechtliche oder sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Erwerbseinkommens als Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit;
- Einordnung der Tätigkeit durch das übrige öffentliche Recht.

#### 4. Einzelne wesentliche Kriterien im Besonderen

##### 4.1. Subordinationsverhältnis

Das Vorliegen eines Subordinationsverhältnisses kann ein Indiz für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sein, wobei die für ein Arbeitsverhältnis relevante Unterordnung anhand von materiellen Kriterien zu beurteilen ist. Dazu gehört die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation mit Weisungsbefugnis des Arbeitgebers und das Fehlen einer eigenverantwortlichen Tätigkeit. Der Arbeitnehmer wird dabei in eine hierarchische Struktur eingebettet (BGE 2C\_714/2010 vom 14.12.2010 = ARV 2011 S. 115 = JAR 2011 S. 383, BGE 4C.220/2003 vom 28.10.2003; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 319 N 2, S. 72 f.). Es kommt auf das Mass der Weisungsgebundenheit an, um ein Arbeitsverhältnis von anderen Verträgen abzugrenzen, welche ebenfalls ein Weisungsrecht beinhalten, wie das Auftragsverhältnis (BGE 136 III 518 E. 4.4 S. 519; Urteile 4A\_504/2015 vom 28. Januar 2016 E. 2.1.1; 4A\_553/2008 vom 9. Februar 2009 E. 4.1; 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 E. 4.3.1; BGer 4A\_64/2020 E. 6.3.1). Die für ein Arbeitsverhältnis relevanten Weisungen beschränken sich nicht auf bloss allgemeine Weisungen über die Erfüllung der Aufgabe, sondern sie beeinflussen unmittelbar den Gang und die Gestaltung der Arbeit und geben dem Berechtigten (dem Vorgesetzten) eine Kontrollbefugnis (Urteile 4A\_500/2018 vom 11. April 2019 E. 4.1; 4A\_10/2017 vom 19. Juli 2017 E. 3.1; 4A\_592/2016 vom 16. März 2017 E. 2.1; 4A\_61/2012 vom 15. Mai 2012 E. 2.1; 4P.83/2003 vom 9. März 2004 E. 3.2; 4C.216/1994 vom 21. März 1995 E. 1a). Für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages ist es aber nicht zwingend vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Fachweisungen erteilt. Erfordert die Tätigkeit des Arbeitnehmers besondere Fachkenntnisse, ist es sehr wohl möglich, dass diese ausschliesslich beim Arbeitnehmer, nicht aber beim Arbeitgeber vorhanden sind (Urteile 4A\_562/2008 vom 30. Januar 2009 E. 3.2.3; 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 E. 4.3.1).

#### 4.2. Unternehmerisches Risiko / Wirtschaftliche Abhängigkeit

4.2.1. Beim Arbeitsvertrag ist typisch, dass der Arbeitgeber das Unternehmensrisiko trägt. Der Arbeitnehmer verzichtet mithin auf eine Marktteilnahme als Unternehmer unter Tragung des Wirtschaftsrisikos. Vielmehr überlässt er - im Gegenzug für ein gesichertes Einkommen - den Nutzen aus seiner Leistung einem anderen

(BGer 4A\_64/2020 E. 6.3.5 f.; BGer 4A\_592/2916 vom 16. März 2017 E. 2.1; 4A\_200/2015 vom 3. September 2015 E. 4.2.3; 4A\_602/2013 vom 27. März 2014 E. 3.2; 4A\_194/2011 vom 5. Juli 2011 E. 5.6.1).

4.2.2. Ausschlaggebend ist, dass im Rahmen der vertraglich zur Verfügung gestellten Arbeitsleistung eine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht, indem in diesem Rahmen andere Einkommensquellen ausgeschlossen werden, und durch eigene unternehmerische Entscheide kein Einfluss auf das Einkommen genommen werden kann. Es kommt letztlich darauf an, ob durch die vertragliche Bindung die Dispositionsmöglichkeit über den Einsatz der eigenen Arbeitskraft in dem Sinne verloren geht, dass über das Entgelt als Gegenleistung hinaus nicht mehr am wirtschaftlichen Erfolg des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft partizipiert werden kann. Ein wesentliches Indiz für eine Abhängigkeit in diesem Sinne liegt vor, wenn eine Person ausschliesslich für ein einziges Unternehmen tätig ist. Verstärkt wird dieses Indiz durch eine vertragliche Verpflichtung, jede wirtschaftliche Tätigkeit ähnlicher Art zu unterlassen (Urteil 4A\_64/2020 E. 6.3.6; Urteile 4A\_553/2008 vom 9. Februar 2009 E. 4.2; 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 4.6.1).

4.2.3. Auch kann eine regelmässige Entschädigung, also eine fixe oder periodische Vergütung, ebenfalls auf einen Arbeitsvertrag hindeuten (Urteile 4A\_592/2016 vom 16. März 2017 E. 2.1; 4A\_200/2015 vom 3. September 2015 E. 4.2.3; 4A\_602/2013 vom 27. März 2014 E. 3.2; 4A\_194/2011 vom 5. Juli 2011 E. 5.6.1; BGer 4A\_64/2020 E. 6.3.4). Ein Arbeitsvertrag setzt aber nicht zwingend die Vergütung eines fixen Zeitlohns voraus. Vielmehr können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch einen Leistungslohn oder Erfolgsvergütungen vereinbaren. Häufig werden auch Mischformen verabredet, beispielsweise ein garantierter Mindestlohn kombiniert mit einer leistungsbezogenen Vergütungskomponente (BGer 4A\_64/2020 E. 6.3.4).

## 5. Beurteilung

### 5.1. Vorbemerkungen

5.1.1. Die Klägerin ist wie gezeigt keine juristische Laiin. Auch wenn sie keinen Rechtsanwaltstitel besitzt, ist sie ausgebildete Juristin mit jahrelanger Erfahrung insbesondere im Bereich öffentlichem Recht und Schulrecht. Der Klägerin wurde vorweg insoweit Hilfe gewährt, als ihr Gelegenheit gegeben wurde, ihr bis dahin nicht hinreichend substantiiertes Vorbringen im Rahmen einer ergänzenden, schriftlichen Replik zu verbessern. Überdies wurde die Klägerin im Verlaufe des Verfahrens mehrfach auf ihre Pflicht zur Substantiierung hingewiesen, sei dies vom Gericht oder der Beklagten. Damit ist das Gericht seinen Pflichten gemäss Art. 56 ZPO und Art. 247 Abs. 2 ZPO genügend und abschliessend nachgekommen. Weiter Hilfestellungen waren weder geboten noch zulässig. Es ist wie gezeigt nicht Sache des Gerichts, eine juristisch fachkundige Partei konkret darauf aufmerksam zu machen, dass sie sich zu einer rechtsrelevanten Frage gar nicht geäussert oder sie eine relevante Tatsachenbehauptung der Gegenseite nicht bestritten hat. Insbesondere war es nicht Aufgabe des Gerichts, die Klägerin ausdrücklich darauf aufmerksam zu machen, dass die Beklagte insbesondere in der Duplik bezogen auf den Zeitraum Juli bis Dezember 2021 bereits das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses (und damit implizit die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts) ausdrücklich bestritten und auf die mangelhafte Substantiierung durch die Klägerin hingewiesen hat (act. 40 Rz. 23, 29, 68). Die Duplik der Beklagten wurde der Klägerin zugestellt und es wurde ihr Frist angesetzt, um dazu Stellung zu nehmen (act. 49). Ihr wurde damit die Möglichkeit eingeräumt, sich insbesondere auch zur strittigen rechtlichen Einordnung der von ihr im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 geleisteten administrativen Tätigkeiten zu äussern. Soweit die Klägerin das unterlassen hat und sich ihr Vorbringen abschliessend als nicht hinreichend substantiiert darstellt oder wesentliche Tatsachenbehauptungen der Beklagten unbestritten geblieben sind, hat es damit mit den entsprechenden nachteiligen Konsequenzen für die Klägerin sein Bewenden.

5.1.2. Sodann ist daran zu erinnern, dass es an der klagenden Partei liegt, die zuständigkeitsbegründenden Tatsachen sofort substantiiert zu behaupten (vgl. dazu oben). Das gilt zunächst unabhängig von der Frage der Doppelrelevanz der Tatsachen und deren Auswirkungen in tatsächlicher Hinsicht. Fehlt es bereits an einem hinreichenden Tatsachenvortrag der klagenden Partei, so können ihre Be-

hauptungen gerade nicht als wahr unterstellt werden. Sie sind diesfalls nicht nur fadenscheinig und inkohärent, sondern es fehlt im Sinne einer Stufenfolge bereits am für die Beurteilung erforderlichen Tatsachenfundament.

## 5.2. Tatsachenvorträge der Klägerin

5.2.1. Die Klägerin fordert für ihre (der Sache nach jedenfalls teilweise unstrittig erbrachten) administrativen Tätigkeiten für die Beklagte im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 pauschal "Lohn" bzw. eine "Entschädigung". Sie begründet den Anspruch in der Hauptsache damit, es sei von Anfang an klar gewesen, dass sie die Tätigkeiten nicht ohne Entschädigung erbringen werde. Es steht diesbezüglich immerhin fest, dass Diskussionen über die definitive Entschädigung der drei Gesellschafterinnen stattfanden, es indes bezüglich der Entschädigung der Klägerin bis Ende 2021 nie zu konkreten Vereinbarungen kam. Vielmehr wurde am 2. Januar 2022 ein Arbeitsvertrag geschlossen, mit welchem die administrativen Tätigkeiten und deren Entschädigung nunmehr konkret, allerdings ausschliesslich für die Zukunft geregelt wurden. Bereits das und insbesondere der Umstand, dass der Arbeitsvertrag einzig die Entschädigung der zukünftigen administrativen Tätigkeiten der Klägerin regelt, ohne auf die Vergangenheit einzugehen, spricht dagegen, dass insbesondere für den Zeitraum Juli bis Dezember 2021 ein Arbeitsverhältnis vorgelegen hätte.

5.2.2. Die Klägerin macht zudem geltend, die Entschädigung, welche den beiden Mitgeschafterinnen für ihre Springereinsätze zugestanden und ausbezahlt worden sei (80% der verrechneten Stunden), habe nur zu 60% Entschädigung für die erbrachten und den Kunden verrechneten Dienstleistung dargestellt und mit 20% seien die Tätigkeiten der Gesellschafterinnen "für die Geschäftsleistung" abgedeckt worden. Letzteres bestreitet die Beklagte und diese Auslegung ergibt sich in keiner Weise aus dem von den Gesellschafterinnen gemeinsam erstellten Geschäftskonzept (vgl. dazu oben und act. 14/1 letzte Seite). Für die Vertragsqualifikation ist in diesem Kontext sodann von Bedeutung, dass mit den Gesellschafterinnen H.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_ unstrittig nie ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Würde mit der Klägerin davon ausgegangen, 20% der Entschädigung hätten interne Leistungen als Gesellschafterinnen abgedeckt (was bestritten ist), so hätte dieser Entschädi-

gungsanspruch seine Grundlage offensichtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis gehabt, sondern wäre gesellschaftsrechtlich begründet. Soweit die Klägerin sich immerhin implizit auf eine Gleichbehandlung mit den beiden anderen Gesellschafterinnen in dem Sinne beruft, als auch ihre Leistungen im Rahmen der "Geschäftsleitung" mit 20% zu entschädigen seien, lässt sich daraus demnach in keiner Weise folgern, bereits im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 habe ein Arbeitsverhältnis mit der Klägerin bestanden. Ein allfälliger Entschädigungsanspruch der Klägerin hätte seine Grundlage vielmehr im Gesellschafts- und nicht im Arbeitsvertragsrecht.

5.2.3. Die Klägerin hat alsdann letztlich nie konkret auch nur behauptet, es sei bereits vor dem 2. Januar 2022 ein Arbeitsvertrag vereinbart worden. Mangels anderer Behauptungen kann lediglich davon ausgegangen werden, dass zwar die Entschädigungsfrage im Raum stand und diskutiert wurde. Dass konkret je über die rechtliche Grundlage einer etwaigen Entschädigung bis Ende 2021 diskutiert worden wäre, behauptet die Klägerin nicht. Mithin fehlt es bereits an Behauptungen zu einem tatsächlichen übereinstimmenden und auch ausgetauschten Vertragswillen, der bereits für die Zeit Juli bis Dezember 2021 darauf abgezielt hätte, ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Schliesslich steht diesbezüglich fest, dass die Parteien zwar den Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2022 abgeschlossen haben. Dieser regelt indes nur die Zukunft, ohne dass irgendwelche Vereinbarungen über die vorangegangene Zeit getroffen worden wären. Letztlich deckt sich damit auch, dass die Klägerin nicht behauptet, sie habe Ende 2021 bzw. anfangs 2022 Forderungen hinsichtlich der im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 erbrachten administrativen Tätigkeiten gestellt. Wäre sie der Meinung gewesen, sie habe arbeitsvertragliche Dienstleistungen erbracht, die mit Lohn zu entschädigen seien, so wäre von ihr als Juristin zu erwarten gewesen, dass sie diese klar so stellt. Das war offensichtlich nicht der Fall, jedenfalls behauptet die Klägerin nichts Anderes.

5.2.4. Als Zwischenfazit ist damit festzuhalten, dass bereits der Tatsachenvortrag der Klägerin auch nicht nur ansatzweise den einstweiligen Schluss zulässt, es sei bereits für den Zeitraum Juli bis Dezember 2021 ein Arbeitsverhältnis vereinbart worden und die von ihr erbrachten administrativen Dienstleistungen seien daher als Lohn zu entschädigen. Es kann im Sinne der Theorie der doppelrelevanten Tatsa-

chen folglich auch nicht einstweilen davon ausgegangen werden, es habe (bereits) im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 ein Arbeitsverhältnis bestanden. Über die Frage der sachlichen Zuständigkeit als Prozessvoraussetzung ist damit bereits im Rahmen der Eintretensfrage zu entscheiden.

### 5.3. Kein (faktisches) Arbeitsverhältnis

5.3.1. Auch eine Beurteilung der konkret gelebten Rechtsbeziehung lässt nicht den Schluss zu, der geltend gemachte Entschädigungsanspruch der Klägerin sei arbeitsrechtlicher Natur. Hierzu fehlt es an mehreren, für die Qualifikation als Arbeitsvertrag wesentlichen Kriterien.

5.3.2. Vorweg ist nochmals zu betonen, dass es bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages vom 2. Januar 2022 keinerlei arbeitsvertragstypische Abreden gab. So wurde keine Probezeit oder eine Kündigungsfrist festgelegt, es wurden keine einzuhaltenden Arbeitszeiten definiert oder ein Anspruch auf Ferien vereinbart. Es gab kein Pflichtenheft, das zu erfüllen gewesen wäre, und es fehlte an Abreden über eine allfällige Unterstellung unter Vorgesetzte. Zwar sollte die Klägerin ihren Aufwand zeitlich erfassen, diesen allerdings noch nicht in Rechnung stellen (act. 14/1). Bereits diese Formulierung spricht dagegen, dass die Parteien von einem etwaigen arbeitsrechtlichen Anspruch der Klägerin im Sinne von Lohn ausgegangen wären. Rechnung für ihren Aufwand stellen vielmehr Auftragnehmer und Mandatsträger, wie beispielsweise Verwaltungsräte.

5.3.3. Es wurde eingangs dargestellt, dass die Beklagte von der Klägerin und H.\_\_\_\_\_ sowie D.\_\_\_\_\_ gegründet wurde. Die drei Gesellschafterinnen waren dabei gleichrangig und besaßen alle Einzelzeichnungsberechtigung. Alle drei waren überdies gleichrangig mit der Geschäftsleitung betraut. Es kann folglich keine Rede davon sein, dass die Klägerin ihre Dienstleistungen für die Beklagte in einem Subordinationsverhältnis und weisungsgebunden ausgeführt hätte. Entsprechendes macht die Klägerin denn auch gar nicht geltend und die Behauptung der Beklagten in der Duplik (act. 40 Rz. 23), es fehle an einem für ein Arbeitsverhältnis erforderlichen Subordinationsverhältnis blieb in der Stellungnahme der Klägerin zur Duplik (act. 51) unbestritten. Die Klägerin war niemandem unterstellt, hatte kein Vorge-

setzten und empfing zu keiner Zeit arbeitsvertragstypische Weisungen. Sie war auch nicht in eine fremde Arbeitsorganisation eingebettet, sondern diese wurde von ihr und den beiden weiteren Gesellschafterinnen organisiert und gestellt. Ihre Tätigkeit war eigen- und nicht fremdverantwortlich, zumal die Klägerin zusammen mit ihren Mitgesellschafterinnen die Strategie, das Geschäftsmodell und die Organisation bestimmte. Überdies nahm sie insoweit selbst Arbeitgeberfunktion ein, als sie namens der Beklagten Personen rekrutierte, welche hernach extern verliehen und entlohnt wurden. Entsprechend trat die Klägerin auch nach aussen nicht als Arbeitnehmerin der Beklagten auf, sondern als deren Mitgründerin, Verwaltungsrätin und Gesellschafterin (ausdrücklich auch die Klägerin, act. 33 Rz. 8).

5.3.4. Hinzu kommt, dass keine wirtschaftliche Abhängigkeit bestand. Die Klägerin war während der gesamten Dauer ihrer Tätigkeit bei der bzw. für die Beklagte weiterhin für die E.\_\_\_\_\_ AG tätig und nahm ihre anderen, entgeltlichen Mandate wahr. Sie betont entsprechend selbst klar, dass sie sich nie ausschliesslich der Beklagten verpflichtet habe und sie davon gelebt habe, von anderen Firmen als Juristin beauftragt zu werden (Prot. S. 13). Die Klägerin war folglich in keinsten Weise ausschliesslich, ja nicht einmal überwiegend, sondern nur untergeordnet für die Beklagte tätig und ihr finanzielle Existenzgrundlage bildeten offensichtlich ihre anderen Tätigkeiten (E.\_\_\_\_\_ AG, Schulpräsidium, Ombudsfrau). Sie verlor zu keiner Zeit aufgrund der (im Vergleich zu ihren anderen Tätigkeiten untergeordneten) Bindung an die Beklagte die Dispositionsmöglichkeit über den Einsatz der eigenen Arbeitskraft. Sie war in jeder Hinsicht frei, ihren bisherigen Tätigkeiten, welche nach wie vor die Haupterwerbsquelle darstellten, nachzugehen.

5.3.5. Schliesslich trugen die Klägerin und ihre Mitgesellschafterin auch das gesamte wirtschaftliche Risiko. Ob die Beklagte wirtschaftlich erfolgreich sein würde, hing nicht von Entscheiden anderer, der Klägerin übergeordneter oder vorgesetzter Personen ab, welche die Organisation und die Strategie bestimmt hätten, sondern lag alleine in der Hand der drei Gesellschafterinnen. Sie handelten in eigenem Namen und auf eigene Rechnung und damit auch auf eigenes Risiko. Letztlich, und das führt die Klägerin wiederum selbst aus, scheiterten die drei Gesellschafterinnen

denn auch daran, dass sie sich insbesondere nicht mehr auf ein Entschädigungsmodell einigen konnten (Prot. S. 5).

## 6. Fazit

6.1. Als Gesamtfazit ist damit festzuhalten, dass es bereits an einem substantiierten Tatsachenvortrag der Klägerin fehlt, welcher bezogen auf den Zeitraum Juli bis Dezember 2021 (aber auch davor) auch nur einstweilen den Schluss auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zuliesse. Hinzu kommt, dass abgestellt auf den unstrittigen Sachverhalt und die Akten auch nicht von einem faktischen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden kann. Hierzu fehlt es wie gezeigt an den wesentlichsten Kriterien, welche eine Qualifikation als Arbeitsvertrag zuliesse. Lag kein Arbeitsverhältnis vor, so ist das Arbeitsgericht für die Beurteilung der von der Klägerin für den Zeitraum Juli bis Dezember 2021 geltend gemachten Ansprüche sachlich nicht zuständig. Dass gilt gleichzeitig auch für die hinsichtlich 2021 eventualiter geltend gemachte Forderung betreffend Ferienlohn. Bestand kein Arbeitsverhältnis, hat die Klägerin auch keinen Anspruch auf Ferien bzw. Entschädigung allenfalls nicht bezogener Ferien. Im Übrigen und nur der Vollständigkeit halber anzumerken ist, dass die Ferienlohnforderung betreffend das Jahr 2021 weder substantiiert noch beziffert wurde.

6.2. Auf das Rechtsbegehren Ziffer 1 und das Eventualbegehren gemäss Ziffer 2 ist demnach im Umfang von Fr. 24'000.– nicht einzutreten. Gleiches gilt für das Eventualbegehren gemäss Ziffer 3, soweit damit Ferienlohn für das Jahr 2021 gefordert wird.

## 7. Eventualbegründung

7.1. Im Sinne einer Eventualbegründung und in der gebotenen Kürze ist sodann Folgendes festzuhalten. Die Klägerin macht geltend, ihr zeitlicher Aufwand für die Erledigung der administrativen Tätigkeiten für die Beklagte im Zeitraum Juli bis De-

zember 2021 habe sich in etwa im Bereich des mit Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2022 vereinbarten Pensums von 20% bzw. rund 36.8 Stunden bewegt. Sie habe für sich eine Zeiterfassung erstellt, die sie offensichtlich indes weder je der Beklagten vorgelegt (anderes macht die Klägerin nicht geltend) noch im Verfahren zu den Akten produziert hat. Bei genauer Analyse des Tatsachenvortrages der Klägerin ist denn auch davon auszugehen, dass die Klägerin letztlich ohne stundegenaue Zeiterfassung einfach pauschal von einem Aufwand von 36.8 Stunden (entsprechend einem Pensum von 20%) pro Monat ausgegangen ist (Prot. S. 16). Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 administrative Arbeiten im Umfang eines Pensums von 20% erbracht habe (act. 15; act. 40). Es wäre folglich an der behauptungs- und beweisbelasteten (Art. 8 ZGB) Klägerin gelegen, das von ihr geltend gemachte Pensum (20% bzw. 36.8 Stunden) substantiiert zu behaupten und zu belegen. Das gilt umso mehr, als sie mehrfach auf ihre Substantiierungspflicht hingewiesen und ihr Gelegenheit geboten wurde, ihr Vorbringen zu verbessern. Im Rahmen der schriftlichen Replik hat die Klägerin zwar ihre angeblichen Tätigkeiten umschrieben und hierzu zahlreiche Urkunden eingereicht (act. 33; act. 36/1 ff.). Damit alleine ist ein Pensum von 36.8 Stunden indes weder hinreichend substantiiert behauptet, geschweige denn nachgewiesen und dieser Nachweis kann nachträglich mangels laufender Zeiterfassung auch nicht mehr stundengenau erbracht werden. Auch im vereinfachten Verfahren ist es, wie gesagt, nicht Sache des Gerichts, die Akten von sich aus zu durchforsten, um abzuklären, was sich daraus zu Gunsten der Partei, die das Beweismittel eingereicht hat, herleiten liesse (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_106/2020 Urteil vom 8. Juli 2020; 4A\_497/2008 vom 10. Februar 2009 E. 4.2 mit Hinweisen, nicht publ. in: BGE 135 III 220). Eine Schätzung des tatsächlichen Aufwandes nach Art. 42 OR fällt ausser Betracht und hierauf hat sich die Klägerin auch nicht berufen. Alleine durch die Einreichung zahlreicher, angeblich von der Klägerin für die Beklagte erstellter Urkunden (wie insbesondere Lohnabrechnungen) sind die Grundlagen, welche eine Schätzung im Sinne von Art. 42 OR erlauben würde, in keiner Weise hinreichend dargetan.

7.2. Schliesslich bleibt mangels Substantiierung auch völlig unklar, woraus die Klägerin den von ihr geltend gemachten Stundenansatz von Fr. 105.– (bzw. eventua-

liter Fr. 55.–) bzw. den geltend gemachten Lohn bzw. die Entschädigung von Fr. 4'000.– brutto monatlich herleitet. Auch diesbezüglich orientiert sich die Klägerin pauschal an der Lohnvereinbarung gemäss Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2022, ohne auch nur ansatzweise auszuführen, dass für den Zeitraum Juli bis Dezember 2021 eine Abgeltung der administrativen Tätigkeiten mit dem erwähnten Ansatz pro Stunde je schriftlich, mündlich oder auch nur konkludent vereinbart worden wäre (act. 33; act. 51; Prot. S. 25 ff.). Bereits das eigene Vorbringen der Klägerin zeigt, dass eine derartige Abrede (aber auch eine solche betreffend einen Stundenansatz von Fr. 55.–) nie bestand, was sich damit deckt, dass die Klägerin anerkennt, es sei keine Einigung über die Höhe des Lohnes erzielt worden (Prot. S. 20).

7.3. Selbst wenn folglich davon ausgegangen würde, die von der Klägerin erledigten administrativen Tätigkeiten für die Beklagte seien rechtlich als arbeitsvertragliche Dienstleistungen zu qualifizieren, wäre die Klage mangels Substantiierung des im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 effektiv geleisteten Pensums und des anwendbaren Stundenansatzes im Umfang der mit Rechtsbegehren Ziffern 1 und (eventualiter) 2 geltend gemachten Forderungen abzuweisen.

#### **IV. Lohnforderung August 2022 / Ferienlohn 2022**

##### **A. Lohnforderung August 2022**

###### **1. Unstrittiger Sachverhalt**

1.1. Vorweg unstrittig ist, dass die Klägerin Anspruch auf den Lohn für den Monat August 2022 im Betrag von Fr. 4'000.– brutto hat. Auch die von der Klägerin geltend gemachten Telefonspesen von Fr. 200.– blieben unbestritten (act. 15 Rz. 38 ff.; act. 40 Rz. 66; Prot. S. 18, S. 21).

1.2. Die von der Klägerin ursprünglich noch geltend gemachte Nachzahlung zu viel abgezogener BVG-Beiträge von Fr. 699.45 ist nicht mehr zu behandeln. Diese Differenzen wurden unstrittig bereits vorprozessual (am 16. November 2022) ausgeglichen (act. 33 Rz. 4, Rz. 37; vgl. dazu bereits oben). Die Klage ist in diesem Umfang als durch Rückzug erledigt abzuschreiben.

1.3. Die Beklagte erklärt indes Verrechnung mit eigenen Forderungen gegenüber der Klägerin. Einerseits macht sie geltend, die Klägerin habe ihr durch verschiedene Handlungen Schaden zugefügt. Die Klägerin habe die Beklagte konkurrenziert und der I. \_\_\_\_\_ AG ohne Absprache oder Auftrag das Auftragsverhältnis gekündigt. Dies habe dazu geführt, dass Daten sowie die Webseite nicht mehr aufrufbar gewesen seien. Dieser Schaden betrage sicherlich über Fr. 5'000.– und werde mit der Forderung der Klägerin verrechnet. Der Schadenersatzanspruch lasse sich im Moment indes nicht abschliessend beziffern, betrage jedoch mindestens Fr. 5'000.– (act. 15 Rz. 38 ff.; act. 40 Rz. 55). Weiter erklärt die Beklagte Verrechnung mit der unstrittig anstelle der Klägerin bezahlten, auf der ausgeschütteten Dividende von Fr. 30'000.– bezahlten Verrechnungssteuer von 35% bzw. im Umfang von Fr. 10'500.– (act. 40 Rz. 55; Prot. S. 12).

1.4. Nachfolgend ist demnach nur auf die Verrechnungsforderungen der Beklagten einzugehen.

## 2. Verrechnungsforderung "Schadenersatz"

Eine Verrechnungsforderung unterliegt, soweit sie bestritten wird, was hier der Fall ist (act. 33; act. 51), hinsichtlich der Behauptungs- und Substantiierungspflicht denselben Anforderungen, wie eine Hauptforderung. Die anspruchsbegründenden Tatsachen sind demnach von der Partei, welche die Verrechnung erklärt, detailliert darzulegen (Art. 8 ZGB) und die Verrechnungsforderung ist zu beziffern. Trotz des ausdrücklichen Hinweises des Gerichtes auf die mangelhafte Substantiierung in der Verfügung vom 14. November 2023 (act. 38 S. 2), blieb die Beklagte bezüglich der Schadenersatzforderung jede Substantiierung schuldig. Insbesondere unterliess sie es, den angeblichen Schaden genau zu beziffern. Jedenfalls genügt es nicht, wenn die Beklagte vorbringt, der Schaden habe mindestens Fr. 5'000.– betragen. Weitere Ausführungen hierzu erübrigen sich damit. Die unter dem Titel Schadenersatz geltend gemachte Verrechnungsforderung erweist sich als unbegründet.

## 3. Verrechnungsforderung Zahlung Verrechnungssteuer

### 3.1. Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin anerkennt grundsätzlich, dass sie sich als Dividenden Fr. 30'000.– ausbezahlt habe, ohne dabei die Verrechnungssteuer von 35% zu berücksichtigen. Sie anerkennt weiter dem Grundsatz nach, dass sie der Beklagten Fr. 10'500.– zurückzuzahlen habe (Prot. S. 19). Die Klägerin entgegnet indes einerseits, dass das Quantitativ der Forderung der Beklagten nicht mehr Fr. 10'500.– betrage. Aus dem Kontokorrent sei ersichtlich, dass bereits am 31. August 2022 nur noch eine solche in der Höhe von Fr. 8'647.91 bestanden habe, zumal die Klägerin die Microsoft Rechnungen weiterhin bezahlt und auch andere Auslagen der Beklagten beglichen habe. Weiter sei die Verrechnung nicht möglich, da die Verrechnungsforderung aus einem anderen Verhältnis stamme und nicht fällig sei (act. 33 Fazit Rz. 9; Prot. S. 19). Weitergehende, substantiierte Ausführungen der Klägerin dazu, weshalb die Verrechnungsforderung der Beklagten unbegründet sei, fehlen.

### 3.2. Beurteilung

3.2.1. Die Parteien haben sich zur steuerrechtlichen Situation nur am Rande geäußert. Zur Klarstellung ist (in aller Kürze) von Folgendem auszugehen: Dividenden sind als Einkommen zu versteuern und es wird darauf die Verrechnungssteuer (von 35%) erhoben. Diese ist vom Unternehmen direkt an die Steuerverwaltung zu entrichten. An den Dividendenempfänger ausgeschüttet wird zunächst nur die Differenz von 65%, was vorliegend Fr. 19'500.– entsprochen hätte. Der Dividendenempfänger hat hernach in seiner Steuererklärung die volle Dividende zu versteuern, wobei ihm die Verrechnungssteuer von 35% von den Steuerbehörden zurückerstattet wird. Vorliegend steht fest, dass die Beklagte steuerrechtlich korrekt die Verrechnungssteuer von 35% bzw. Fr. 10'500.– direkt an die Steuerbehörde bezahlt hat. Ebenso unstrittig ist, dass die Klägerin sich zu Unrecht und ohne Berücksichtigung der Verrechnungssteuer nicht nur 65% der Dividende bzw. Fr. 19'500.– ausbezahlt hat, sondern die vollen Fr. 30'000.–. Es steht damit fest, dass die Beklagte im Umfang von Fr. 10'500.– doppelt belastet wurde. Auf die Auszahlung der Fr. 10'500.– hatte die Klägerin keinen Anspruch, vielmehr hätte sie sich nur Fr. 19'500.– ausbezahlen dürfen und die Differenz später von den Steuerbehörden zurückfordern können und müssen. Es steht damit fest, dass die Klägerin sich unter

dem Titel Dividende Fr. 10'500.– zu viel ausbezahlt hat. In diesem Umfang steht der Beklagten grundsätzlich ein Anspruch auf Rückzahlung zu, den sie konkret zur Verrechnung bringt. Weiter kann und muss auf den steuerrechtlichen Aspekt nicht eingegangen werden. Hierzu fehlt es an bereits substantiierten Tatsachenvorträgen der Parteien. Zu wiederholen ist lediglich, dass die Beklagte ihrer steuerrechtlichen Verpflichtung korrekt nachgekommen ist und die Klägerin sich die Dividende nicht im vollen Umfang, sondern nur mit Fr. 19'500.– hätte auszahlen dürfen.

3.2.2. Die Klägerin bestreitet pauschal und ohne sich dazu im Detail zu äussern die Fälligkeit der Verrechnungsforderung. Die Fälligkeit einer Forderung ergibt sich vorweg aus den Vereinbarungen der Parteien oder allenfalls aus dem Rechtsverhältnis. Es gilt grundsätzlich die Vermutung, dass eine Forderung mit dem Vertragsabschluss fällig wird (Art. 75 OR). Gemäss einem seitens der Klägerin unbestrittenen bzw. gänzlich unkommentierten Protokoll der Sitzung des Verwaltungsrates vom 11. Juli 2022, auf welches die Beklagte sich konkret beruft (act. 15 Rz. 27, Rz. 36; act. 17/13), sollte die Klägerin die zu viel ausbezahlten Fr. 10'500.– bis Ende 2022 zurückzahlen (act. 17/13 Ziffer 2). Damit deckt sich, dass die Klägerin den Rückzahlungsanspruch der Beklagten dem Grundsatz nach nicht (jedenfalls nicht substantiiert) bestreitet. Soweit sie entgegnet, die Rückforderung sei nicht fällig, widerspricht dies dem genannten Protokoll. Dort wurde festgehalten, dass die Rückzahlung bis Ende 2022 erfolgen sollte, womit der Zeitpunkt der Fälligkeit hinreichend definiert wurde. Es muss demnach nicht weiter darauf eingegangen werden, ob die Beklagte die Klägerin zu späteren Zeitpunkten mehrfach zur Rückzahlung aufgefordert hat, was so nicht belegt ist. Insbesondere lässt sich dem Schreiben von Rechtsanwalt Y.\_\_\_\_\_ vom 7. September 2022 keine spezifisch auf die Verrechnungssteuer bezogenen Verrechnungserklärung entnehmen (act. 42/21). Fehl geht auch der Einwand der Klägerin, die Verrechnung sei nicht möglich, da der Verrechnungsanspruch aus einem anderen (Rechts-)Verhältnis stamme. Dem mag so sein, das ändert allerdings nichts an der Verrechenbarkeit. Entscheidend ist vielmehr, dass es sich um gegenseitige und gleichartige Forderungen handelt, was bei wechselseitigen Geldforderungen zwischen denselben Parteien immer der Fall ist. Ob die Verrechnungsforderung auf einem anderen Lebenssachverhalt gründet bzw. einem anderen Rechtsverhältnis entstammt, ist dagegen nicht von

Bedeutung, solange die Forderung dieselben Parteien betrifft, was hier unstrittig und klar der Fall ist. Die weiteren Voraussetzungen für eine Verrechnung gemäss Art. 120 OR sind nicht bestritten und gegeben.

3.2.3. Nicht vertieft geprüft werden muss, ob das Quantitativ der verrechenbaren Forderung bereits am 31. August 2022 nur noch Fr. 8'647.91 betragen hat, wie die Klägerin dies behauptet. Selbst wenn hiervon ausgegangen würde, würde der verrechenbare Betrag die von der Klägerin geltend gemachte Lohnforderung übersteigen. Weitere angeblich von der Klägerin für die Beklagte getätigte Auslagen, welche allenfalls von der Verrechnungsforderung in Abzug zu bringen wären, sind bestritten und weder substantiiert noch belegt.

### 3.3. Gegenverrechnung der Klägerin

Die Klägerin erklärt zuletzt in ihrer Stellungnahme zur Duplik hinsichtlich des Kontokorrents der Beklagten von Fr. 8'647.91 Gegenverrechnung mit dem Guthaben der Klägerin aus der unrechtmässigen Übernahme der Aktienanteile durch die Beklagte (act. 51 Rz. 24). Vorweg steht fest, dass diesbezüglich ein separates Verfahren hängig ist. Sodann erweist sich das Vorbringen der Klägerin sowohl hinsichtlich einer allfälligen Anspruchsgrundlage als auch hinsichtlich des Quantitativen als in keiner Weise substantiiert. Eine Beurteilung ist deshalb von vornherein nicht möglich. Darauf muss demnach auch nicht weiter eingegangen werden.

## 4. Fazit

Der von der Klägerin für August 2022 geltend gemachte Lohnanspruch von Fr. 4'000.– brutto, zuzüglich Fr. 200.– Telefonspesen, ist nach dem Gesagten durch Verrechnung untergegangen. Die Klage ist hinsichtlich Rechtsbegehren Ziffern 1 und 2 in diesem Umfang abzuweisen. Im Umfang von Fr. 699.45 ist sie als durch Rückzug erledigt abzuschreiben.

## **B. Ferienlohn 2022**

### 1. Ausgangslage

Mit ihrer ergänzenden, schriftlichen Replik fordert die Klägerin die Bezahlung von Ferienlohn für die Jahre 2021 und 2022 (Eventual-Rechtsbegehren Ziffer 32; act. 33 S. 2). Auf den für 2021 geltend gemachten Anspruch wurde bereits eingegangen. Mangels Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist auf Rechtsbegehren Ziffer 3, soweit es das Jahr 2021 betrifft, nicht einzutreten. Unstrittig und mit Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2022 vereinbart wurde, dass die Klägerin Anspruch auf 20 Tage Ferien pro Jahr hat (act. 4/2).

## 2. Standpunkte der Parteien

Die Klägerin macht geltend, ihr würde für das Jahr 2022 ein Anspruch von 13.3 Tagen zustehen Sie habe die Ferien aufgrund des Konflikts und der Fertigstellung der Buchhaltung nicht beziehen können (act. 33 Fazit Rz. 6). Die Beklagte hält im Rahmen der Duplik im Wesentlichen dagegen, die Klägerin habe den Anspruch nicht rechtsgenügend behauptet und auch nicht rechtsgenügend beziffert (act. 40 Rz. 68 ff.). In ihrer Stellungnahme zur Duplik holt die Klägerin das insofern nach, als sie in der Begründung einen Ferienanspruch von 2.6 Wochen behauptet, was einen Anspruch von Fr. 2'467.20 ergebe (act. 51 Rz. 23). Ein angepasstes, beziffertes Rechtsbegehren stellt sie nicht.

## 3. Beurteilung

3.1. Nach Art. 84 Abs. 2 ZPO ist eine Leistungsklage, mit welcher ein Geldbetrag gefordert wird, zu beziffern. Die Bezifferung hat im Rechtsbegehren zu erfolgen. Dieses definiert den Prozesstoff und muss ohne Weiterungen zum Urteil erhoben werden können, was bei unterlassener Bezifferung nicht möglich ist. Rechtsbegehren sind zwar nach Treu und Glauben auszulegen. Insbesondere bei Laien kann dazu auch auf die Begründung zurückgegriffen werden. Handelt es sich um eine juristisch fachkundige Partei und unterbleibt eine Bezifferung des geltend gemachten Anspruches im Rechtsbegehren trotz eines entsprechenden Hinweises, ist auf das Begehren nicht einzutreten (KUKO ZPO-Oberhammer/Weber, Art. 84 N 3).

3.2. Die Klägerin hat den geltend gemachten Ferienlohnanspruch für das Jahr 2022 in ihrer Stellungnahme zur Duplik zwar in der Begründung beziffert. Trotz des

ausdrücklichen Hinweises der Beklagten in der Duplik, die Ferienlohnforderung sei nicht rechtsgenügend beziffert, hat sie es indessen unterlassen, ein entsprechend angepasstes, beziffertes Rechtsbegehren zu stellen, was aufgrund ihrer juristischen Fachkunde nicht nur zu erwarten gewesen wäre, sondern Voraussetzung bildet, um auf das Begehren eintreten zu können. Mangels rechtsgenügender Bezifferung des geltend gemachten Anspruches ist auf Eventual-Rechtsbegehren Ziffer 3 auch hinsichtlich des für 2022 geltend gemachten Anspruches auf Ferienlohn (und damit insgesamt) nicht einzutreten.

## **V. Kosten- und Entschädigungsfolgen**

### 1. Grundsätze

Die Prozesskosten (Gerichtskosten und Parteientschädigung) werden der unterliegenden Partei auferlegt. Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 ZPO).

### 2. Gerichtskosten

2.1. Das Verfahren ist kostenlos. Es ist folglich keine Gerichtsgebühr zu erheben.

2.2. Die Klägerin hat trotz mehrfacher ausdrücklicher Aufforderung und Hinweis, dass allfällige anzufertigende Kopien in Rechnung gestellt werden, ihre Eingaben jeweils durchgehend in einfacher Ausführung eingereicht. Es sind deshalb Kosten für gesamthaft 1649 kopierte Seiten angefallen, welche der Klägerin zu einem Ansatz von Fr. 0.50 und damit mit Fr. 824.50 in Rechnung zu stellen sind.

### 3. Parteientschädigung

3.1. Hingegen ist die vollständig unterliegende Klägerin zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 106 ZPO).

3.2. Bei einem Streitwert von rund Fr. 28'899.45 gemäss Hauptbegehren Ziffer 1 beläuft sich die ordentliche Parteientschädigung auf Fr. 4'879.—. Sie ist mit der Erarbeitung der Begründung oder der Beantwortung der Klage verdient und deckt den

Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab. Notwendige weitere Rechtsschriften sind mit Einzelzuschlägen zu entschädigen (§ 11 AnwGebV).

3.3. Vorliegend und letztlich durch die Klägerin verursacht, musste die Beklagte die Duplik schriftlich erstatten. Hierfür erscheint ein Zuschlag von rund einem Drittel der ordentlichen Parteientschädigung (entsprechend rund Fr. 1'626.–) angemessen. Insgesamt ist die Klägerin demnach zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 6'506.– zu bezahlen. Mehrwertsteuer wird keine verlangt.

**Es wird verfügt:**

1. Auf Rechtsbegehren Ziffer 1 wird im Umfang von Fr. 24'000.– nicht eingetreten.
2. Auf das Eventual-Rechtsbegehren gemäss Ziffer 2 wird im Umfang von Fr. 23'284.80 nicht eingetreten.
3. Rechtsbegehren Ziffer 1 und Eventual-Rechtsbegehren Ziffer 2 werden im Umfang von Fr. 699.45 als durch Rückzug erledigt abgeschrieben.
4. Auf das Eventual-Rechtsbegehren Ziffer 3 wird insgesamt nicht eingetreten.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien mit nachfolgendem Urteil.

**Es wird erkannt:**

1. Im Übrigen bzw. im Mehrbetrag von Fr. 4'200.– wird die Klage abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 6'506.– zu bezahlen. Mehrwertsteuer ist keine geschuldet.
4. Die Klägerin wird verpflichtet, der Gerichtskasse Fr. 824.50 zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde, an die Klägerin unter Beilage eines Einzahlungsscheines.

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

Zürich, 13. Januar 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH  
4. Abteilung

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. Ph. Küng

MLaw G. Zappa

versandt am: