# Arbeitsgericht Zürich

3. Abteilung

Geschäfts-Nr.: AH250011-L/UB

Mitwirkend: Präsident Dr. R. Schöning als Einzelrichter,
Gerichtsschreiberin MLaw S. Meienberger

**Urteil vom 28. Mai 2025**
(begründete Ausfertigung)

in Sachen

**A._____**,
Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw X._____

gegen

**B._____ GmbH**,
Beklagte

betreffend **Forderung**

**Rechtsbegehren:**
(act. 1 S. 2)

"1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 6'940.00 brutto zuzüglich Zins von 5% vom 1. April 2024 bis 30. April 2024 auf den Betrag von CHF 2'300.00 sowie seit dem 1. Mai 2024 auf den Betrag von CHF 6'940.00 brutto zu bezahlen."

2. Es sei die Beklagte unter Strafandrohung ihrer zuständigen Organe mit Busse wegen Ungehorsam gegen eine amtliche Verfügung gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, der Klägerin monatliche Lohnabrechnungen für die Jahre 2023 und 2024 sowie den Lohnausweis für das Jahr 2024 aus- und zuzustellen.

3. Alles unter Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zulasten der Beklagten."

**Erwägungen:**

## I. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 30. Januar 2025 (Datum Poststempel) machte die Klägerin den vorliegenden Prozess am Arbeitsgericht Zürich anhängig (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise … und …, datiert vom 7. November 2024 (act. 2), womit die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO eingehalten worden ist. Mit Verfügung vom 5. Februar 2025 wurde der Beklagten eine Frist von 15 Tagen ab Zustellung angesetzt, um eine schriftliche Stellungnahme zur Klage einzureichen (act. 6). Die Beklagte liess zweimalig die Frist zur Abholung der Verfügung vom 5. Februar 2025 ungenutzt verstreichen (act. 8, act. 9). Die Klage wurde der Beklagten mitsamt Beilagen zugestellt und die Parteien wurden mit Hinweis auf die Säumnisfolgen mit Vorladung vom 14. März 2025 zur Hauptverhandlung auf den 28. Mai 2025 vorgeladen (act. 11).

Trotz gehöriger Vorladung (vgl. hinten Ziff. II.1.) ist für die Beklagte unentschuldigt niemand an der Hauptverhandlung vom 28. Mai 2024 erschienen (act. 11; act. 13; Prot. S. 4). Erscheint eine Partei an der Hauptverhandlung unentschuldigt nicht, ist sie säumig (Art. 147 Abs. 1 ZPO). Das Gericht entscheidet in einem solchen Fall androhungsgemäss auf Grundlage der Akten und Vorbringen der anwesenden Partei, soweit an der Richtigkeit nicht streitiger Tatsachen keine erheblichen Zweifel

bestehen (Art. 234 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 153 Abs. 2 ZPO). Vorliegend ist von einem Verzicht auf Bestreitung der klägerischen Behauptungen seitens des Beklagten auszugehen.

Aufgrund der von der Klägerin eingereichten Unterlagen (act. 1-5/7) ergaben sich keine erheblichen Zweifel an der Richtigkeit ihrer Sachdarstellung. Das Verfahren erwies sich als spruchreif, woraufhin am 28. Mai 2025 das unbegründete Urteil erging (act. 14), das der Klägerin am 10. Juni 2025 (act. 15/1) und der Beklagten – wie sich später zeigte vermeintlich – am 17. Juni 2025 zugestellt wurde (act. 15/2). Mit Schreiben vom 25. Juni 2025 ersuchte die Klägerin um Bescheinigung der Rechtskraft (act. 16), welche ihr am 3. Juli 2025 zugestellt wurde (act. 17). Mit Schreiben vom 30. Juni 2025, das am 7. Juli 2025 beim Gericht einging, liess die C._____ mitteilen, dass sie aus Versehen eine Zustellung für die B._____ GmbH – die Beklagte im vorliegenden Verfahren – erhalten habe und diese zurückschicke (act. 18). Dem beigehefteten Couvert ist zu entnehmen, dass die Post offensichtlich aufgrund eines Versehens von einem Nachsendeauftrag von der Beklagten zur C._____ ausging (vgl. die entsprechende gelbe Klebeetikette auf dem Couvert). In der Folge wurde das unbegründete Urteil vom 28. Mai 2025 nochmals der Beklagten zugestellt, welche es am 9. Juli 2025 in Empfang nahm (act. 19). Mit Schreiben vom 10. Juli 2025 (Poststempel: 15. Juli 2025) hat die Beklagte innert Frist um Zustellung einer Urteilsbegründung ersucht (act. 20).

## II. Prozessuales

1. Rechtsgültige Vorladung zur Hauptverhandlung

Die Beklagte holte die Sendung betreffend die Vorladung innert der siebentägigen Abholfrist nicht ab (act. 13). Dasselbe war bei den vorangegangenen Zustellungen des Gerichts der Fall (act. 8 f.). Wird eine Sendung nach einem erfolglosen Zustellversuch nicht innert der siebentägigen Abholfrist auf der Post abgeholt, gilt sie gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung als am letzten Tag dieser Frist zugestellt, sofern der Adressat mit der Zustellung hatte rechnen müssen (BGE 130 III 396 E. 1.2.3.). Aufgrund des durchgeführten Schlichtungsverfahrens, in dessen Rahmen der Beklagten die Vorladung des Friedensrichteramtes zur Schlichtungs-

verhandlung zugestellt worden war (act. 3 S. 2), bestand zwischen den Parteien bereits ein Prozessrechtsverhältnis (Art. 62 ZPO) und die Beklagte musste mit gerichtlichen Zustellungen rechnen (BGer 4P.30/2007 vom 13. März 2007 E. 5.3.). Im Ergebnis gilt die Vorladung zur Hauptverhandlung als am letzten Tag der Abholfrist (24. März 2025) gültig zugestellt (Art. 138 Abs. 3 lit. a ZPO).

2. Zuständigkeit und Verfahrensart

2.1. Das Gericht prüft gemäss Art. 60 ZPO von Amtes wegen, ob die Prozessvoraussetzungen erfüllt sind. Prozessvoraussetzung gemäss Art. 59 Abs. 2 lit. b ZPO ist insbesondere auch die sachliche und örtliche Zuständigkeit des Gerichts.

2.2. Nach Art. 34 ZPO ist für arbeitsrechtliche Klagen das Gericht am Wohnsitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die arbeitnehmende Partei gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig. Die arbeitnehmende Partei kann gemäss Art. 35 Abs. 1 lit. d ZPO nicht im Voraus oder durch Einlassung auf die Gerichtsstände nach Art. 32-34 ZPO verzichten. Gemäss § 20 Abs. 1 lit. a GOG entscheidet über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden erstinstanzlich das Bezirksgericht als Arbeitsgericht. Für vermögensrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 ZPO). Gemäss § 24 lit. a GOG entscheidet das Einzelgericht erstinstanzlich über Streitigkeiten im vereinfachten Verfahren gemäss Art. 243 ZPO.

2.3. Schafft ein Kanton ein Arbeitsgericht, stellt die Frage, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag besteht, gemäss BGer 4A_360/2021 eine doppelrelevante Tatsache dar. Die Abgrenzung zum Agenturvertrag mag zwar praktisch schwierig sein (vgl. etwa BGer 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 E. 4), wird aber erst im Rahmen der materiellen Prüfung der Klage eingehend zu untersuchen sein – diesbezügliche Einwände der Gegenpartei sind im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung unbeachtlich (vgl. BGE 134 III 27 E. 6.2.1 S. 34; BSK-ZPO KAISER JOB, Art. 34 N 30). Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn der klägerische Tatsachenvortrag fadenscheinig oder inkohärent erscheint und durch die Klageantwort sowie die von der Gegenseite produzierten Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt wer-

den kann (BGE 137 III 32 E. 2.3). Art. 60 ZPO entbindet die klagende Partei, die ihre Klage an einem speziellen Gerichtsstand erhebt, aber nicht davon, die doppelrelevante Tatsache schlüssig zu behaupten, d.h. so, dass deren Inhalt dem angerufenen Gericht ermöglicht, seine Zuständigkeit zu beurteilen (vgl. BGE 141 III 291 E. 6.1). Beruft sich die klagende Partei auf das Vorliegen eines Arbeitsvertrags, sind die von ihr behaupteten Tatsachen für die Beurteilung der Zuständigkeit grundsätzlich (ausser bei Offensichtlichkeit des Gegenteils) als wahr zu unterstellen. Sie werden erst im Moment der materiellen Prüfung des eingeklagten Anspruchs untersucht (BGer 4A_84/2020 vom 27. August 2020 E. 5.2; BGE 137 III 32 E. 2.3; BGer 4A_93/2015 vom 22. September 2015 E. 1.2.3.1, nicht publ. in: BGE 141 III 426; vgl. auch BGE 141 III 294 E. 5). Für die Prüfung der Zuständigkeit ist daher ausschliesslich auf den Tatsachenvortrag der klagenden Partei abzustellen. Zu beurteilen ist, ob die Behauptungen auf das Bestehen eines Arbeitsvertrags schliessen lassen. Bei doppelrelevanten Tatsachen ist der tatsächlich bewiesene Sachverhalt für den Entscheid über die materielle Begründetheit der Klage, nicht aber für die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts erheblich (BGE 137 III 32 E. 2.4.1; BGer 4A_573/2015 vom 3. Mai 2016 E. 5.2.1 und 4A_407/2011 vom 5. Dezember 2011 E. 2.1). Dies entbindet das Gericht im Rahmen der Prüfung seiner Zuständigkeit nicht davon, zu prüfen, ob die von der klagenden Partei behaupteten doppelrelevanten Tatsachen – die als erwiesen gelten – schlüssig sind (BGer 4A_573/2015 vom 3. Mai 2016 E. 5.2.2).

2.4. Der Sitz der Beklagten befindet sich in Zürich, womit das hiesige Gericht im Sinne von Art. 34 ZPO örtlich zuständig ist. Die Klägerin macht vorliegend aus einem von ihr behaupteten Arbeitsverhältnis Ansprüche geltend. Die Frage der sachlichen Zuständigkeit steht in direkter Abhängigkeit zur Frage, ob sich die beiden Parteien in einem Arbeitsverhältnis befanden. Diese wird erst im Rahmen einer eingehenden materiellen Prüfung zu klären sein, es handelt sich somit um eine doppelrelevante Tatsache. Infolgedessen ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung auf den Tatsachenvortrag der Klägerin abzustellen und von der sachlichen Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich auszugehen. Der Streitwert liegt bei Fr. 7'940.– (vgl. act. 1 Rz. 13), womit die Klage im vereinfachten Verfahren zu behandeln ist.

## III. Sachverhalt

Gemäss klägerischer Sachdarstellung, die seitens der Beklagten wie erwähnt unbestritten blieb, ist von folgendem Sachverhalt auszugehen (act. 1 Rz. 14 ff.): Die Parteien unterzeichneten im Januar 2022 einen als "Praktikumsvertrag Research & Consulting" bezeichneten Vertrag (act. 5/1). Darin wurde ein Praktikum mit einem Pensum von 50% über sechs Monate vereinbart und das Arbeitsverhältnis als solches im Sinne von Art. 418a ff. OR deklariert. Das vertraglich vereinbarte Salär belief sich auf Fr. 1'000.-- im Rahmen des vereinbarten Pensums von 50% (act. 5/1 Ziff. 3.a). Im Januar 2023 unterschrieben die Parteien einen unbefristeten Praktikumsvertrag, in dem das Pensum auf 40% festgelegt und eine Grundprämie von Fr. 1'800.-- vereinbart wurde (act. 5/3). Ebenfalls einigten sich die Parteien darin auf eine Kündigungsfrist von einem Monat (act. 5/3 Ziff. 6.a). Das Pensum wurde im Verlaufe der Anstellungsdauer mündlich auf 50% erhöht und auch das Salär wurde per 1. Juli 2023 auf Fr. 2'300.-- erhöht (act. 1 Rz 16). Am 26. März 2024 unterzeichneten die Parteien einen Aufhebungsvertrag (act. 5/2), demgemäss der seit 2022 bestehende Praktikumsvertrag und der Arbeitsvertrag von 2022-2023 in beidseitigem Einverständnis aufgelöst und per sofort nicht mehr weitergeführt werde. Am 14. Mai 2024 forderte die Klägerin die Beklagte auf, ausstehende Zahlungen für den Monat März 2024 (vereinbarter Lohn) und die Erfolgsprovision für die Vermittlung eines Kandidaten an eine Kundenfirma zu überweisen, worauf die Beklagte entgegnete, die Klägerin müsse sich mit den Zahlungen gedulden und eigentlich sei man ja auseinandergesetzt (act. 5/4). Bei einer weiteren Aufforderung am 6. Juli 2024 drohte die Klägerin mit dem Rechtsweg bei Nichtbegleichung der Forderungen, worauf die Beklagte auf den Arbeitsvertrag und die Aufhebungsvereinbarung verwies und jegliche Verpflichtung verneinte, eine Zahlung aus reinem goodwill im Laufe des Sommers in Aussicht stellte (act. 5/5 S. 3).

## IV. Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses

### 1. Vorbringen der Klägerin

Die Klägerin macht geltend, dass die Parteien den "Praktikumsvertrag Research & Consulting" unter dem Titel "Vertragsgegenstand" nicht korrekt als "Arbeitsverhält-

nis gemäss Art. 418a ff. OR" bzw. als Agenturvertrag deklarierten, sondern dass es sich bei diesem Vertrag tatsächlich um ein gewöhnliches Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 319 Abs. 1 OR gehandelt habe (act. 1 Rz. 3), und zwar im Wesentlichen aus folgenden Gründen (act. 1 Rz 7): Die Klägerin sei während ihrer Anstellung ausschliesslich für die Beklagte tätig gewesen; die Klägerin sei jederzeit verpflichtet gewesen, den Weisungen der Beklagten Folge zu leisten; die Klägerin sei in untergeordneter Stellung für die Beklagte tätig gewesen (bezüglich Ort, Zeitpunkt und Art der Arbeitsleistung habe keine eigenständige Gestaltungsmöglichkeit bestanden, die Beklagte habe diese jeweils klar vorgegeben); die Klägerin sei über zwei Jahre mit einem Pensum von ca. 40% für die Beklagte tätig gewesen; die Klägerin, mit der Zielvereinbarungen, Etappenziele und Leistungsbeurteilungen besprochen worden seien, sei in untergeordneter Stellung in die fremde Arbeitsorganisation bei der Beklagten eingegliedert gewesen sei; die Arbeitsmaterialien seien der Klägerin ausschliesslich durch die Beklagte zur Verfügung gestellt worden; die Klägerin habe die gesamte Büroinfrastruktur der Beklagten zur Ausführung ihrer Tätigkeit genutzt; die Klägerin habe bei ihrer Tätigkeit für die Beklagte jederzeit über die firmeneigene E-Mail-Adresse kommuniziert; die Klägerin sei wirtschaftlich von der Beklagten abhängig gewesen, da sie keiner anderen Erwerbstätigkeit habe nachgehen können; zu keinem Zeitpunkt habe gegen aussen ein eigenständiger Auftritt der Klägerin stattgefunden, die vielmehr ausschliesslich im Namen der Beklagten Arbeit verrichtet habe; durch vollständige Übernahme des Inkasso- und Mahnwesens durch die Beklagte habe diese das vollständige wirtschaftliche Risiko getragen.

2. Keine Bestreitung durch die Beklagte

Wie erwähnt (vgl. vorne Ziff. I.) ist aufgrund der Säumnis der Beklagten an der Hauptverhandlung von einem Verzicht auf Bestreitung der klägerischen Behauptungen auszugehen.

## 3. Rechtliches

### 3.1. Voraussetzungen für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses

Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten oder nach der geleisteten Arbeit bemessen wird (Art. 319 OR). Der Arbeitsvertrag zeichnet sich damit durch vier wesentliche Elemente aus (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, N2 zu Art. 319 OR):

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

Arbeitsleistung und Entschädigung können indessen auch Gegenstand anderer Vertrags- bzw. Dauerschuldverhältnisse sein, wobei vorab das Auftragsverhältnis (Art. 394 ff. OR), aber auch gesellschaftliche Rechtsbeziehungen in Frage kommen, welche auch auf Dauer ausgerichtet sein können. Wesentliches Unterscheidungsmerkmal zum Arbeitsverhältnis bildet das Merkmal der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation. Anders als bei anderen Rechtsverhältnissen, die Arbeitsleistungen beschlagen, entsteht mit dem Eintritt des Arbeitnehmers in die Dienste des Arbeitgebers ein Abhängigkeitsverhältnis, das den Arbeitnehmer im Arbeitsvollzug persönlich, betrieblich und zeitlich der Direktionsgewalt des Arbeitgebers unterstellt. Die Weisungsgewalt des Arbeitgebers führt zur rechtlichen Unterordnung des Arbeitnehmers als entscheidendes Merkmal des Arbeitsvertrags. Die vorausgesetzte Abhängigkeit muss derart intensiv sein, dass sich die Anwendung der arbeitsrechtlichen Schutznormen rechtfertigt.

Im Hinblick auf die erwähnten Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen Arbeitsvertrag und anderen Rechtsverhältnissen ist das Kriterium der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation nach konstanter Rechtsprechung nicht aufgrund eines einzigen Merkmales, sondern aufgrund einer Würdigung aller Umstände des Ein-

zelfalles vorzunehmen. Es sind in Lehre und Praxis Typuselemente entwickelt worden, die in einer Gesamtwürdigung Indizien für das Vorliegen des einen oder anderen Vertrages bilden.

Materielle Merkmale sind etwa (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N2 ff. zu Art. 319 OR; BSK OR I- PORTMANN/RUDOLPH, N 16 zu Art. 319):

- hohes Mass an Weisungsgebundenheit;
- Unterordnung unter andere im Dienste des Arbeitgebers 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 Arbeitsgeräten 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.

Formale Merkmale, die nur zweitrangige Bedeutung haben, sind (vgl. dazu BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, N 16 zu Art. 319, m.w.H.):

- 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.

Indizien, die gegen das Vorliegen eines Arbeitsvertrages sprechen, sind etwa (vgl. dazu BSK-OR I-PORTMANN/RUDOLPH, N 16 Art. 319; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 319 OR, jeweils m.w.H.):

- 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.

Schwierig kann vor allem die Unterscheidung zwischen Arbeitsvertrag und Auftrag sein. Beauftragter ist insbesondere derjenige, der kraft besonderer Ausbildung oder Fähigkeiten für eine Mehrzahl von Auftraggebern Leistungen erbringt und dabei seine Zeit frei einteilt. Ein typisches Merkmal ist die Bezahlung nach einer berufsständischen Honorarordnung wie bei den liberalen Berufen. Wer ausschliesslich in den Diensten einer Unternehmung steht, dort in der Firmenstruktur integriert ist, fixes Gehalt bezieht und die Arbeit laufend zugeteilt bekommt, fällt ohnehin unter Arbeitsvertrag, auch wenn er einem freien Berufsstand angehört (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 6 zu Art. 319 OR, m.w.H.).

Die fachliche Weisungsfreiheit steht der Annahme eines Arbeitsvertrages nicht entgegen; solange eine Weisungsgebundenheit hinsichtlich der betrieblichen Einordnung und der zu verfolgenden Ziele gegeben ist, kann auch dann ein Arbeitsvertrag vorliegen (BK-REHBINDER/STÖCKLI, N 52 zu Art. 319 OR; OGer LU in ZBJV 2003 S. 132 = SAE 2003 S. 13). Die Praxis stellt bei den freien Berufen stark auch auf die betriebliche Einordnung ab (OGer LU in JAR 2001 S. 138, AppH BE in JAR 1989 S. 91). Indiz für einen Arbeitsvertrag kann auch eine längere Vertragsdauer sein, nicht hingegen die Höhe des Entgeltes, welches aber immerhin Rückschlüsse auf den übereinstimmenden wirklichen Willen erlaubt (BGer in JAR 1998 S. 104 = Pra 1997 Nr. 172). Als Indizien werden weiter genannt, das aus dem Sozialversicherungsrecht stammende Kriterium des wirtschaftlichen Risikos (CA GE in JAR 2001 S. 141, TC NE in JAR 1996 S. 99 = SAE 1997 S. 6), die besonders bei bloss einem Auftrag- bzw. Arbeitgeber bestehende wirtschaftliche Abhängigkeit (OGer LU in ZBJV 2003 S. 132 = SAE 2003 S. 13), die Stellung von Material und Leistung von Spesenentgelt durch den Arbeitgeber, die Vereinbarung einer Kündigungsfrist,

die Zurverfügungstellung von Büroräumlichkeiten und Infrastruktur im Betrieb, die Teilnahme an Sitzungen im Unternehmen sowie generell der Auftritt gegen aussen, so z.B. wenn der Arbeitnehmer über eine geschäftliche E-Mail-Adresse und eine Visitenkarte des Arbeitgebers verfügt oder gegenüber Kunden als «Legal Counsel» vorgestellt wird (z.B. BGer 4A_404/2009 vom 22.10.2009 = SAE 2010 S. 6).

Die Klägerin hat darzutun und soweit erforderlich zu beweisen, dass das Rechtsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist.

3.2. Abgrenzung zum Agenturvertrag

Im Grunde ist ein Agent ein relativ selbstständiger und weitgehend eigenverantwortlicher Gewerbetreibender. Er handelt immer im Namen und für Rechnung des Auftraggebers. Er ist im Vergleich zu anderen Unternehmern (etwa einem freien Auftragnehmer, einem Makler oder einem Kommissionär) allerdings verhältnismässig stark von einer Auftraggeberin abhängig. Dies wiederum macht eine Abgrenzung notwendig zum Arbeitsvertrag, der ein Subordinationsverhältnis voraussetzt, während der Agent lediglich beschränkt weisungsabhängig ist (BGer 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 E. 4; BGE 136 III 518; BGer 4F_4/2013 vom 6. Februar 2013 E. 2.2). Es wird nicht auf die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses durch die Parteien, sondern auf die tatsächlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten abgestellt. Ein Agent ist in betriebswirtschaftlicher bzw. arbeitsorganisatorischer Hinsicht unabhängig, während die Integration in die Arbeitsorganisation beim Arbeitsvertrag charakteristisch ist (BGer 4A_363/2018 vom 10. September 2018). Ausserdem trägt der Arbeitnehmer im Gegensatz zum Agenten kein spezifisches Unternehmerrisiko, was für die sozialversicherungsrechtliche Qualifikation massgebend ist (BGer 9C_618/2015 vom 22. Januar 2016 E. 2; BSK OR I-PÄRLI, N 2-4 zu Art. 418a).

Der Einzelarbeitsvertrag unterscheidet sich insbesondere im Punkt der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation von den Verträgen auf selbständige Dienstleistung, wie der Agenturvertrag nach Art. 418a ff. OR typischerweise einer ist (BGE 95 I 24; BSK-OR I, PORTMANN/RUDOLPH, N 14 zu Art. 319). Diese Eingliederung bzw. diese Subordination des Arbeitnehmers ist rechtlicher Natur. Sie begründet das für den Arbeitsvertrag typische Abhängigkeitsverhältnis in persönlicher, be-

trieblicher und wirtschaftlicher Hinsicht, welches seinerseits durch ein umfassendes Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer in diesen Bereichen geprägt ist (STAEHELIN, Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Teilband V2c, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR, 4. Auflage, Zürich 2006, N 26 zu Art. 319; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Basel 2005, S. 4; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 319 OR). Massgeblich ist dabei die praktische Gestaltung des Arbeitsablaufes, also wie frei der Ausführende in der Gestaltung der Arbeit in zeitlicher und sachlicher Hinsicht und wie stark er in eine fremde Betriebsorganisation eingebunden ist. Auch ob er einer Kontrolle unterliegt und für sein Tun Weisungen entgegennimmt, und sei es auch von Dritten wie einem Einsatzbetrieb, spricht für einen Arbeitsvertrag (BGE 2C_714/2010 vom 14.12.2010 = JAR 2011 S. 383; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 319 OR).

3.3. Vertragsauslegung

Der Arbeitsvertrag kommt grundsätzlich durch übereinstimmende gegenseitige Willenserklärung der Parteien zustande. Voraussetzung ist somit ein (natürlicher oder normativer) Konsens über die wesentlichen Vertragspunkte, *essentialia negotii*. Der Inhalt eines Vertrags bzw. das Zustandekommen eines Vertrags bestimmt sich in erster Linie durch subjektive Auslegung, das heisst nach dem übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (Art. 18 Abs. 1 OR). Der übereinstimmende wirkliche Wille geht dem Wortlaut vor (BGer 5A_99/2014 vom 23. Mai 2014 E. 4.1). 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 (BGer 8C_99/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.1). Während die objektivierte Vertragsauslegung eine Rechtsfrage darstellt, beruht die subjektive Vertragsauslegung auf Beweiswürdigung (BSK OR I-WIEGAND, N 8 zu Art. 18, m.w.H.). Die Behauptungs- und Beweislast für den Bestand und den Inhalt eines vom objektivierten Auslegungsergebnis abweichenden subjektiven Erklärungswillens trägt jene Partei, die

aus diesem Willen zu ihren Gunsten eine Rechtsfolge ableitet (BGE 121 III 118 E. 4b/aa).

4. Würdigung

Die Parteien vereinbarten im Praktikumsvertrag Research & Consulting ausdrücklich, dass ein Arbeitsverhältnis gemäss Art. 418a ff. OR im Bereich Personalvermittlung durch den Vertrag begründet wird. Vertragsgegenstand bilde dabei die Anbietung von Personalvermittlung mit Bewilligung unter dem Namen der Beklagten (act. 5/3 "Vertragsgegenstand"). Nach Art. 18 Abs. 1 OR ist bei der Beurteilung eines Vertrages der übereinstimmende wirkliche Wille und nicht eine unrichtige Bezeichnung oder Ausdrucksweise, die von den Parteien aus Irrtum oder in der Absicht gebraucht wird, die wahre Beschaffenheit des Vertrages zu verbergen, zu beachten. Der übereinstimmende wirkliche Wille geht dem Wortlaut vor (BGer 5A_99/2014 vom 23. Mai 2014 E. 4.1). Trotzdem gilt es zu berücksichtigen, dass die Vertragsparteien explizit schriftlich festhielten, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis gemäss Art. 418a ff. OR handelte. Das ist bereits insofern widersprüchlich, als mit einem Vertragsverhältnis gemäss Art. 418a ff. OR grundsätzlich einhergeht, dass zwischen den daran beteiligten Parteien gerade kein Arbeitsverhältnis besteht. Infolgedessen ist das Vertragsverhältnis in einer Gesamtabwägung einzustufen und der übereinstimmende wirkliche Wille und die Realität des gelebten Vertragsverhältnisses zu ermitteln. Dabei ist vor allem auf die Abgrenzungsmerkmale rund um das Bestehen eines Subordinationsverhältnisses abzustellen.

Die klägerischen Vorbringen zu ihrer Tätigkeit für die Beklagte (vgl. vorne Ziff. IV.1.) blieben wie erwähnt unbestritten. Dabei fällt insbesondere ins Gewicht, dass die Klägerin unbestrittenermassen über zwei Jahre mit einem Pensum von 40-50% ausschliesslich für die Beklagte gegen Bezahlung von anfangs Fr. 1'000.– und später Fr. 1'800.– bzw. Fr. 2'300.–, je pro Monat und zuzüglich Provision, tätig war, dabei jederzeit verpflichtet war, den Weisungen der Beklagten Folge zu leisten und bezüglich Ort, Zeitpunkt und Art der Arbeitsleistung keine eigenständige Gestaltungsmöglichkeit hatte, die gesamte Büroinfrastruktur der Beklagten nutzte, unter Verwendung der beklagtischen E-Mail-Adresse kommunizierte und kein eigenes wirtschaftliches Risiko trug.

Damit wurden die vier wesentlichen Elemente des Arbeitsvertrages (Subordinationsverhältnis, Arbeitsleistung und nicht Arbeitserfolg als Vertragsgegenstand, privatrechtliches Dauerschuldverhältnis und Entgeltlichkeit) von der Klägerin behauptet. Aufgrund der von der Klägerin eingereichten Unterlagen (act. 1-5/7) ergeben sich keine erheblichen Zweifel an der Richtigkeit ihrer Sachdarstellung.

Somit ist das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien als arbeitsrechtlich im Sinne von Art. 319 OR zu qualifizieren. Entsprechend greifen die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsvertrag, welche Grundlage für die nachfolgend zu beurteilenden Rechtsbegehren bilden.

## V. Aufhebungsvereinbarung

1. Vorbringen der Klägerin

Die Klägerin macht geltend, dass die von ihr am 26. März 2024 unterschriebene Aufhebungsvereinbarung nichtig sei, weil sie bei der Unterzeichnung dieser ihr völlig unerwartet und ohne Einräumung einer Bedenkzeit unterbreiteten Aufhebungsvereinbarung unter Druck gestanden habe. Die Aufhebungsvereinbarung sei auch deshalb ungültig, weil die Klägerin durch die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Saldoklausel wesentlich schlechter gestellt worden sei als bei einer ordentlichen Kündigung; es liege weder ein Interessenausgleich noch ein echter Vergleich vor. Demnach sei das Arbeitsverhältnis nicht per Ende März 2024, sondern Ende April 2024 zu Ende gegangen, zumal die Aufhebungsvereinbarung als Kündigung zu werten sei und damit der Wille kundgetan worden sei, das Verhältnis nicht mehr aufrechtzuerhalten. Einerseits macht die Klägerin aus dieser Konstellation einen zusätzlichen Lohnanspruch für April 2024 geltend, andererseits beruft sie sich darauf, weiterhin einen Lohnanspruch für den März 2024 zu haben, zumal sie für diesen Zeitraum keine Bezahlung erhalten habe (act. 1 Rz 17 ff.).

2. Keine Bestreitung durch die Beklagte

Wie erwähnt (vgl. vorne Ziff. I.) ist aufgrund der Säumnis der Beklagten an der Hauptverhandlung von einem Verzicht auf Bestreitung der klägerischen Behauptungen auszugehen.

3. Rechtliches betreffend Aufhebungsvereinbarung und Verzichtsverbot

Ein Arbeitsvertrag kann von den Parteien statt durch einseitige Kündigung auch durch zweiseitige Übereinkunft beendet werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 335 OR). Ein Aufhebungsvertrag hat für den Arbeitnehmer einschneidende Folgen, lässt er doch den Kündigungsschutz entfallen und verkürzt den Anspruch auf Arbeitslosengeld (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; BGer 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2, m.w.H.). Angesichts der typischerweise grundlegenden Bedeutung eines Arbeitsvertrags für den Arbeitnehmer zur Sicherung seines Lebensunterhalts gilt die Einwilligung in eine Vertragsaufhebung als rechtsgeschäftliche Entscheidung von grosser Tragweite. Eine solche Einwilligung setzt deshalb deutliche Erklärungen der Parteien voraus (KAMBER, Die Aufhebungsvereinbarung im Arbeitsvertragsrecht, in: ArbR 2013, S. 47 f.).

Zu prüfen ist ferner, ob der Aufhebungsvertrag unter dem Aspekt des Verzichtsverbotes gemäss Art. 341 OR bzw. des Umgehungsverbots bezüglich der zukünftigen im Raum stehenden zwingenden Ansprüche zulässig ist. Für die Gültigkeit wird vorausgesetzt, dass der Aufhebungsvertrag einen echten Vergleich darstellt, bei welchem beide Parteien Konzessionen machen. Das Bundesgericht wendet in diesen Fällen Art. 361 OR und Art. 362 OR nicht an. Nebst den beidseitigen Konzessionen stellt das Bundesgericht stark darauf ab, ob der Arbeitnehmer ein eigenes Interesse am Aufhebungsvertrag hat. Falls der Aufhebungsvertrag eine Gesetzesumgehung darstellt oder kein echter Vergleich bzw. keine gegenseitigen Zugeständnisse vorliegen, werden die umgangenen bzw. zwingenden Schutzvorschriften zugunsten der geschützten Partei trotzdem angewandt (BGer 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2; BGE 118 II 58 E. 2b; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 335 OR).

Bei der Beurteilung der Gültigkeit kommt es auf die Interessenlage beider vertragsschliessenden Parteien an (FARNER, Der Aufhebungsvertrag, in: ArbR 2010 S. 33 ff., 38 ff.). Das Bundesgericht stellt bei der Zulässigkeit einer Aufhebungsvereinbarung u.a. darauf ab, von wem die Initiative für eine Aufhebungsvereinbarung ausging (BGer 4C_397.2004 vom 15. März 2005, E. 2.2; BGE 118 II 58 = Pra 1993 Nr.142; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 335 OR).

Das Bundesgericht hat Vertragsaufhebungen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, bei denen der Arbeitnehmer auf den Lohn während der Kündigungsfrist und der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung verzichtet, verschiedentlich als zulässig erachtet (BGE 118 II 58; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 335 OR, m.w.H.). Umgekehrt hat es zwingende Kündigungsschutzbestimmungen auch im Falle einer einvernehmlichen Vertragsauflösung für anwendbar erklärt, wenn der Entlastung des Arbeitgebers aus seinen arbeitsvertraglichen Pflichten keinerlei äquivalente Vorteile für den Arbeitnehmer gegenüberstanden (BGer vom 4C.383/1999 vom 13. Juni 2000 E. 1.b).

Ein Teil der Lehre verlangt, dass der Arbeitnehmerin eine genügende Überlegungsfrist zugestanden wird, was auch mehrfach vom Bundesgericht geschützt wurde (BGer 4A_376/2010 vom 30. September 2010 E. 3). So darf eine Arbeitnehmerin bei der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags nicht überrumpelt werden (BGer 4A_495/2007, 4A_497/2007, 4A_415/2008 und 4A_431/2008 vom 12. Januar 2009 E. 4.3.1.1). Die Beurteilung, ob eine genügende Entscheidungsfrist gewährt wurde, ist jedoch in einer Gesamtbetrachtung vorzunehmen und beschränkt sich nicht auf zeitliche Faktoren (dazu ausführlich STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 335 OR).

Mit einer Saldoklausel anerkennen die Parteien, dass sie gegeneinander bezüglich dem betreffenden Rechtsverhältnis keine weiteren oder weitergehenden Ansprüche mehr geltend machen können. Eine Saldovereinbarung ist auslegungsbedürftig, kann einem Dissens unterliegen und grundsätzlich wegen Willensmängeln angefochten werden (BGer 4A_523/2014 vom 12. Februar 2015 E. 4.2; vgl. auch BGE 130 III 49 E. 1.2). Bei der Vereinbarung einer Saldoklausel im Rahmen einer

Aufhebungsvereinbarung sind die soeben erwähnten Aspekte hinsichtlich Art. 341 OR zu beachten.

Weiter stellt sich die Frage, welche Rechtsfolge Platz greift, wenn sich ein Aufhebungsvertrag als unzulässig erweist. Das Bundesgericht hat in mehreren Entscheiden Nichtigkeit angenommen, womit dem Aufhebungsvertrag jede Wirkung abgesprochen wird. Die Parteien seien in die Lage zurückzuversetzen, in der sie wären, wenn sie den Aufhebungsvertrag nicht abgeschlossen hätten (exemplarisch BGer 4A_495/2007 vom 12. Januar 2009 E.4.3 = ARV 2009 S. 134, vgl. auch BGer 4A_376/2010 vom 30. September 2010; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 335 OR). Gemäss Lehre ist das Arbeitsverhältnis gleichwohl als beendet anzusehen, dass dem Arbeitnehmer aber die umgangenen gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche z.B. auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Art. 324a) erhalten bleiben (PORTMANN, Aufhebungsvertrag, Rz. 25 f.). Abzustellen ist dabei nicht auf die vertraglichen, sondern auf die zwingenden gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsfristen, da nur diese Objekt einer Umgehung bilden können (PORTMANN, Aufhebungsvertrag, Rz. 26). In einem Entscheid, der die Umdeutung eines unzulässigen Aufhebungsvertrags in eine ordentliche (Arbeitgeber-)Kündigung betraf, beanstandete das Bundesgericht diese Ansicht nicht (BGer 4A_699/2016 vom 2. Juni 2017 E. 2.2).

4. Würdigung

Der von beiden Parteien am 26. März 2024 unterzeichnete Aufhebungsvertrag wurde von der Klägerin eingereicht (act. 5/2). Ihre diesbezüglichen Vorbringen – völlig unerwartetes Vorlegen der Aufhebungsvereinbarung durch die Beklagte samt Aufforderung, diese umgehend zu unterzeichnen (act. 1 Rz. 18) – blieben unbestritten. Aufgrund der von der Klägerin eingereichten Unterlagen (act. 1-5/7) ergeben sich keine erheblichen Zweifel an der Richtigkeit ihrer Sachdarstellung. Die Aufhebungsvereinbarung ist somit ungültig, da die Klägerin überrumpelt wurde und ihr keine genügende Entscheidungsfrist eingeräumt wurde.

Selbst wenn diese Auffassung nicht geteilt werden sollte, würde sich im Ergebnis nichts ändern. Da die Initiative für die Aufhebungsvereinbarung unbestrittenermas-

sen von der Beklagten ausging, darin unbestrittenermassen einseitig die Interessen der Beklagten berücksichtigt wurden (sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Verzicht auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch auf den Lohn für die im März 2024 geleistete Arbeit) und ebenfalls unbestrittenermassen keine Zugeständnisse an die Klägerin gemacht wurden, liegt kein echter Vergleich vor. Die Aufhebungsvereinbarung beinhaltet weder einen Interessenausgleich zwischen den Parteien noch ein relevantes Zugeständnis an die Klägerin. Entsprechend ist die Aufhebungsvereinbarung auch aus diesem Grund ungültig.

Die Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung hat zur Folge, dass die darin festgelegten Konsequenzen nicht eintreten. Die Klägerin macht sinngemäss geltend, mit der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags hätten die Parteien den Willen bekundet, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von einem Monat per Ende April 2024 zu beenden (act. 1 Rz. 3, 20). Auch dies blieb seitens der Beklagten unbestritten. Die Umdeutung des unzulässigen Aufhebungsvertrags in eine ordentliche Arbeitgeberkündigung ist nicht zu beanstanden. Im schriftlichen Arbeitsvertrag ist vereinbart, dass die Kündigungsfrist einen Monat beträgt (act. 5/3 Ziff. 6a). Diese Verkürzung der Kündigungsfrist gegenüber der gesetzlich vorgesehenen Dauer von zwei Monaten (Art. 335c Abs. 1 OR; die Klägerin stand im dritten Dienstjahr) ist zulässig (Art. 335c Abs. 2 OR). Der Kündigungstermin ist vertraglich nicht geregelt. In dieser Konstellation kann nur auf ein Monatsende gekündigt werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 6 zu Art. 335c OR, m.w.H.). Somit endete das Arbeitsverhältnis am 30. April 2024.

## VI. Lohnforderungen

### 1. Vorbringen der Klägerin

Die Klägerin verlangt die Bezahlung der ausstehenden Löhne für die Monate März und April 2024 und macht geltend, dass der vereinbarte Monatslohn seit dem 1. Juli 2023 Fr. 2'300.– brutto betragen habe (act. 1 Rz. 20; zum Zins vgl. hinten Ziff. VI.3.).

2. Keine Bestreitung durch die Beklagte

Wie erwähnt (vgl. vorne Ziff. I.) ist aufgrund der Säumnis der Beklagten an der Hauptverhandlung von einem Verzicht auf Bestreitung der klägerischen Behauptungen auszugehen.

3. Würdigung

Das Arbeitsverhältnis endete wie erwähnt per 30. April 2024. Es ist unbestritten, dass der vereinbarte Monatslohn seit dem 1. Juli 2023 Fr. 2'300.– brutto betrug und dass die Lohnzahlungen für die Monate März und April 2024 nicht erfolgt sind. Aufgrund der von der Klägerin eingereichten Unterlagen (act. 1-5/7) ergeben sich keine erheblichen Zweifel an der Richtigkeit ihrer Sachdarstellung.

Entsprechend ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 4'600.– brutto zu bezahlen. Das diesbezügliche Zinsbegehren (act. 1 S. 2) wurde nicht bestritten und ist nicht zu beanstanden.

## VII. Provision

1. Vorbringen der Klägerin

Ferner macht die Klägerin einen Anspruch auf eine Provision in der Höhe von Fr. 2'340.– brutto geltend, der ihr im Rahmen ihrer Tätigkeiten für die Beklagte entstanden sei, als sie einen Kandidaten für eine Anstellung erfolgreich an eine Kundenfirma vermittelt habe; da der Jahresbruttolohn dieses Kandidaten Fr. 130'000.– betrage und die Beklagte gemäss Ziffer 5 Buchstabe a ihrer Geschäftsbedingungen bei einem Jahresbruttogehalt in dieser Höhe 24% zurückbehalte, gebühre der Klägerin gestützt auf Ziffer 5 ihres Arbeitsvertrages vom Januar 2023 ein Honoraranspruch in Höhe von Fr. 2'340.– brutto (Fr. 130'000.00 x 24% x 7.5%; act. 1 Rz. 21 f.).

2. Keine Bestreitung durch die Beklagte

Wie erwähnt (vgl. vorne Ziff. I.) ist aufgrund der Säumnis der Beklagten an der Hauptverhandlung von einem Verzicht auf Bestreitung der klägerischen Behauptungen auszugehen.

3. Rechtliches

Provisionen stellen eine Art von Leistungslohn dar. Sie sind meist in Prozenten ausgedrückte Beteiligungsansprüche an den vom Arbeitnehmer abgeschlossenen oder vermittelten Geschäften. Der Provisionsanspruch entsteht dabei grundsätzlich mit dem Vertragsabschluss mit dem Dritten bzw. mit dem Abschluss des sogenannten Verpflichtungsgeschäfts. Es spielt dabei keine Rolle, ob es noch während oder erst nach dem Arbeitsverhältnis zum Abschluss kommt, sofern der Arbeitnehmer seinen kausalen Beitrag geleistet hat. Der Arbeitnehmer muss dabei die massgebliche Vorarbeit zum Vertragsschluss geleistet haben; seine Tätigkeit muss mindestens den Abschluss mitverursacht haben. Da der Arbeitgeber kein Interesse an einem nicht ausgeführten Vertrag hat, fällt der Provisionsanspruch nachträglich dahin, wenn die Vertragserfüllung seitens des Dritten nicht stattfindet, sei es aufgrund von Nichtigkeit, des Vorliegens eines Willensmangels oder wegen Zahlungsunfähigkeit. Der Arbeitgeber muss aber die wirtschaftlich vernünftigen Eintreibungsversuche (Betreibung, evtl. Prozess) unternommen haben. Provisionen werden am vereinbarten Abrechnungstermin, spätestens jedoch am Ende eines Monats für alle bis dahin abgeschlossenen Geschäfts fällig (Art. 323 Abs. 2 OR) (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 322b OR). Ist nichts Gegenteiliges vereinbart, ist grundsätzlich der volle Rechnungsbetrag provisionsberechtigt, abzüglich die an Dritte zu bezahlenden Kosten (Erlösminderungen wie Mehrwertsteuer, Porto, Versicherung, Spesen). Gewährte Rabatte mindern den Geschäftserlös und damit auch die Provision (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 6 zu Art. 322b OR). Abrechnungspflichtig ist der Arbeitgeber, und zwar auf jeden Fälligkeitstermin, wenn nicht vereinbart wurde, dass der Arbeitnehmer die Abrechnung erstellen müsse (Art. 322c Abs. 1 OR). Die Abrechnung hat die provisionspflichtigen Geschäfte (Kundenname, Art, Umfang und Datum des Geschäftsabschlusses) sowie die Höhe und Fälligkeit der Provision zu enthalten. Der Arbeitnehmer hat Anspruch

auf eine schriftliche und rechnerisch nachvollziehbare Provisionsabrechnung (ZR 2000 Nr. 73 S. 198; Entscheide Arbeitsgericht ZH 1997/98 Nr. 6 S. 10 f.).

4. Würdigung

Es ist unbestritten, dass die Klägerin die von ihr behauptete Vermittlung eines Kandidaten an eine Kundenfirma vorgenommen hat und dass der relevante Jahreslohn Fr. 130'000.– beträgt. Die Berechnung der Provisionshöhe blieb ebenfalls unbestritten. Aufgrund der von der Klägerin eingereichten Unterlagen (act. 1-5/7) ergeben sich keine erheblichen Zweifel an der Richtigkeit ihrer Sachdarstellung. Die Berechnung der Klägerin ist nicht zu beanstanden: 7.5% (Anteil Klägerin gemäss Arbeitsvertrag; act. 5/3 Ziff. 5) von 24% (Anteil Beklagte gemäss ihren AGB; act. 5/7 Ziff. 5 lit. a) von Fr. 130'000.– (Jahreslohn des vermittelten Kandidaten) ergeben eine Provision von Fr. 2'340.– brutto.

Entsprechend ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 2'340.– brutto zu bezahlen. Das diesbezügliche Zinsbegehren (act. 1 S. 2) wurde nicht bestritten und ist nicht zu beanstanden.

## VIII. Lohnabrechnungen und Lohnausweise

1. Vorbringen der Klägerin

Schliesslich klagt die Klägerin in ihrem Rechtsbegehren 2 auf Aus- und Zustellung der monatlichen Lohnabrechnungen für die Jahre 2023 und 2024 sowie des Lohnausweises für das Jahr 2024, da sich die Beklagte ungeachtet wiederholter Aufforderungen weigere, diese der Klägerin auszustellen (act. 1 S. 2 sowie Rz. 23).

2. Keine Bestreitung durch die Beklagte

Wie erwähnt (vgl. vorne Ziff. I.) ist aufgrund der Säumnis der Beklagten an der Hauptverhandlung von einem Verzicht auf Bestreitung der klägerischen Behauptungen auszugehen.

3. Rechtliches

Gemäss Art. 323b Abs. 1 OR ist ein Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen (ZWEIFEL/HUNZIKER, in: Zweifel/Beusch (Hrsg.), N 28 zu Art. 127 DBG; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O. N 2 zu Art. 328b).

Gemäss Art. 127 Abs. 1 lit. a DBG besteht eine Bescheinigungspflicht für Lohnausweise bei Arbeitgebern; diese sind dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmern schriftliche Bescheinigungen über die an die Arbeitnehmer entrichteten Leistungen auszustellen (ZWEIFEL/HUNZIKER, in: Zweifel/Beusch (Hrsg.), N 28 zu Art. 127 DBG). Die Verfahrenspflichten gemäss Art. 123 - 129 DBG gelten dabei sinngemäss ebenfalls für das Verfahren bei Erhebung der Quellensteuer (Art. 136 DBG).

4. Würdigung

Es ist unbestritten, dass die Beklagte der Klägerin die monatlichen Lohnabrechnungen für die Jahre 2023 und 2024 sowie den Lohnausweis für das Jahr 2024 bis dato weder aus- noch zugestellt hat. Aufgrund der von der Klägerin eingereichten Unterlagen (act. 1-5/7) ergeben sich keine erheblichen Zweifel an der Richtigkeit ihrer Sachdarstellung. Die Klägerin hat Anspruch auf die verlangten Lohnabrechnungen sowie den Lohnausweis.

Entsprechend ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin monatliche Lohnabrechnungen für die Jahre 2023 und 2024 sowie den Lohnausweis für das Jahr 2024 aus- und zuzustellen.

## IX. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Die Kosten- und Entschädigungsfolgen sind ausgangsgemäss zu regeln (Art. 104 und Art. 106 ZPO).

Nach Art. 114 lit. c ZPO sind bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Gerichtskosten zu erheben. Vorliegend be-

läuft sich der Streitwert auf Fr. 7'940.– (vgl. vorne Ziff. II.2.4.). Eine Gerichtsgebühr entfällt somit.

Bei einem Streitwert von Fr. 7'940.– beträgt das Grundhonorar einer berufsmässigen Vertretung nach der zürcherischen Anwaltsgebührenverordnung in der Regel Fr. 1'926.– (exkl. MwSt.) und ist mit der Erstattung der Klagebegründung bzw. der Klageantwort verdient, wobei auch der Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung abgedeckt ist. Weitere Bemühungen der berufsmässigen Vertretung wären mit Zuschlägen zu entschädigen (§ 4 und 11 AnwGebV), sind jedoch im vorliegenden Verfahren nicht angefallen. Da die Klägerin vollumfänglich obsiegt, ist die Beklagte zu verpflichten, ihr eine Parteientschädigung von Fr. 2'082.– (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

**Es wird erkannt:**

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 6'940.– brutto nebst Zins zu 5% vom 1. April 2024 bis 30. April 2024 auf den Betrag von Fr. 2'300.– brutto sowie Zins zu 5% seit 1. Mai 2024 auf den Betrag von Fr. 6'940.– zu bezahlen.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin monatliche Lohnabrechnungen für die Jahre 2023 und 2024 sowie den Lohnausweis für das Jahr 2024 aus- und zuzustellen.

3. Es werden keine Kosten erhoben.

4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Parteientschädigung von Fr. 2'082.– (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde.

6. Eine **Beschwerde** 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 wer-

den. In der Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 28. Mai 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
3. Abteilung

| Vorsitzender: | Die Gerichtsschreiberin: |
| --- | --- |
| Dr. R. Schöning | MLaw S. Meienberger |

versandt am: