

Arbeitsgericht Zürich

1. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AN200092-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. D. Maier als Vorsitzende, die Arbeitsrichter lic. iur. M. Frauenfelder und der Arbeitsrichter lic. iur. D. Tiboldi sowie der Gerichtsschreiber MLaw A. Rutschmann

Beschluss vom 1. Februar 2021

in Sachen

A._____,
Klägerin

gegen

B.____ AG,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Y._____

betreffend **Forderung**

Erwägungen:

1. Mit (Teil-) Klage vom 23. Dezember 2020 (Datum Poststempel) stellte die Klägerin folgende Rechtsbegehren (act. 1 S. 2):

- " 1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 29'239.54 (netto) nebst Zins zu 5% seit 19. Februar 2020 zuzüglich Betreuungskosten von CHF 176.60 zu bezahlen.
2. Der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes Zürich 4 vom 19. Februar 2020 sowie der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes Zürich 4 vom 19. Februar 2020 sei aufzuheben.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beklagten."

2. Streitwert

2.1 Die Klägerin beziffert den Streitwert auf Fr. 29'415.54 (act. 1 Rz. 10). Bei Lohnklagen ist zur Bemessung des Streitwerts aber auf den Bruttolohn abzustellen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich 2012, S. 40 f.). Dieser Auffassung ist insbesondere für den Fall, dass der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber vorgeht, zuzustimmen, weil der Arbeitgeber im Fall seines Unterliegens auch die Arbeitnehmerbeiträge an die Ausgleichskasse bzw. an die Vorsorgeeinrichtung zu bezahlen hat. Der Streitwert der vorliegenden Klage beläuft sich – unter Berücksichtigung der Sozialabgaben für AHV/IV/EO/ALV von 6.225% (im Jahr 2019 geltende Beitragssätze) sowie der Betreuungskosten – somit auf Fr. 31'357.15.

2.2 In Anwendung von Art. 98 ZPO wäre die Klägerin daher zu verpflichten, einen Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 4'060.– für die mutmasslichen Gerichtskosten zu leisten, wobei bei Säumnis auf die Klage nicht eingetreten würde (Art. 59 Abs. 1 ZPO). Ein Nichteintretensentscheid bedeutet keinen Rechtsverlust. Sollte die Klage versehentlich im kostenpflichtigen ordentlichen Verfahren anhängig gemacht worden sein, könnte die Klage hernach mit einem reduzierten Streitwert im kostenlosen vereinfachten Verfahren geltend gemacht werden.

2.3 Die Ansetzung einer Kautionserübrigung erübrigt sich indessen, da – wie nachfolgend aufzuzeigen ist – die sachliche Zuständigkeit des hiesigen Gerichtes zu verneinen ist.

3. Rechtliches zur Eintretensfrage:

3.1 Das Arbeitsgericht entscheidet erstinstanzlich Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (Art. § 20 Abs. 1 lit. a. GOG). Die sachliche Zuständigkeit ist Bestandteil der Prozessvoraussetzungen, welche vom Gericht von Amtes wegen zu prüfen sind (Art. 59 Abs. 2 lit. b i.V.m. Art. 60 ZPO). Die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, hat Auswirkungen auf die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts. Andererseits hängt von der Beantwortung dieser Frage ab, ob der geltend gemachte Anspruch besteht oder nicht. Es handelt sich somit um eine doppelrelevante Tatsache. Nach einem allgemeinen prozessualen Grundsatz ist im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung auf die Begründung des eingeklagten Anspruchs abzustellen, ausser bei Offensichtlichkeit des Gegenteils oder wenn die Begründung durch Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt ist (BGer 4A_407/2011 vom 5. Dezember 2011; BGE 137 III 32).

3.2 Das entscheidende Unterscheidungsmerkmal eines Arbeitsvertrags zu anderen Verträgen ist das Mass der Unterordnung oder in der neueren Terminologie des Bundesgerichts das rechtliche Subordinationsverhältnis, also die rechtliche Unterordnung. Mit dem Eintritt des Arbeitnehmers entsteht ein Abhängigkeitsverhältnis, das der Arbeitnehmer im Arbeitsvollzug persönlich, betrieblich und zeitlich der Direktionsgewalt des Arbeitgebers unterstellt. Es ist zu prüfen, ob die Weisungsgewalt des Arbeitgebers ein Mass erreicht, das zu einer rechtlichen Unterordnung des Arbeitnehmers führt, das heisst, ob er Weisungen erhält, die den Gang der Arbeit im Detail bestimmen und ob er eingehenden Kontrollen unterworfen ist. Nicht jedes Weisungs- und Kontrollrecht führt zu einem Arbeitsvertrag. Das Mass muss über das beschränkte Weisungsrecht und die Rechenschaftspflicht nach Art. 397 und 400 OR hinausgehen. Die Subordinationsintensität des Arbeitsvertrages muss erreicht werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 319 N 6 mit Hinweisen).

3.3 Architekten, Ärzte und auch Rechtsanwälte gehören zu den sog. freien Berufen. Ein typisches Merkmal ist die Bezahlung nach einer berufsständischen Honorarordnung. Auch in freien Berufen können Arbeitsverträge geschlossen werden (vgl. dazu BGE 138 II 440). Die Praxis stellt bei freien Berufen stark auf die berufliche Einordnung ab. Wer in den Diensten einer Unternehmung steht, dort in die Firmenstruktur integriert ist, ein fixes Gehalt bezieht und die Arbeit laufend zugeweiht erhält, fällt unter Arbeitsvertrag, auch wenn er einem freien Berufsstand angehört (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 319 N 6, u.a. mit Hinweis auf CA GE in JAR 2011 S. 459 E. 2.6; BGE 138 II 440).

3.4 Der Richter hat sich zu bemühen, die tatsächliche Absicht der Parteien zu ermitteln, ohne auf unrichtige Ausdrücke oder Bezeichnungen abzustellen, welche die Parteien aus Irrtum oder zur Verschleierung des wahren Charakters der Vereinbarung verwendet haben. Kann der tatsächliche Wille der Parteien nicht ermittelt werden, hat der Richter die Verhaltensweisen und Erklärungen nach der Vertrauenstheorie auszulegen (BGE 129 III 664, BGer 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007).

3.5 Der Schutzgedanke der sozialpolitisch motivierten Normen des Arbeitsrechtes geht nicht so weit, dass jede – im weiteren Sinne – dienstvertragliche Regelung, die sich in irgendeiner Form nachteilig zulasten der arbeitstätigen Partei auswirken könnte, gemäss der arbeitsrechtlichen gesetzlichen Regelung zu korrigieren ist. Gegenteils liegt – im Sinne der grundsätzlich freiheitlichen Regelung – im Zweifel kein Arbeitsvertrag vor (Entscheid der I. Zivilkammer des Obergerichtes vom 13. Juli 2004 in LA030008 unter Hinweis auf Art. 394 Abs. 2 OR und MANFRED REHBINDER: Berner Kommentar OR, Der Arbeitsvertrag, Art. 319 OR N 51).

4. Würdigung

Die Klägerin steht auf dem Standpunkt, sie sei eine angestellte Rechtsanwältin gewesen, wengleich die Beklagte das Vorliegen eines Arbeitsvertrags bestreite (act. 1 Rz. 53). Aus dem Tatsachenvortrag der Klägerin und den Beilagen geht jedoch hervor, dass die Klägerin nicht in einem Masse weisungsgebunden und den

Rechtsanwälten/Juristen C._____, D._____ und E._____ nicht derart untergeordnet war, dass sich eine Umdeutung der abgeschlossenen Zusammenarbeitsvereinbarung in einen Arbeitsvertrag rechtfertigen würde. Dies aus den nachfolgenden Gründen:

4.1 Die Klägerin ist Rechtsanwältin mit Patentjahr 2002 und seit 2010 als solche im Kanton Zürich tätig und registriert, seit 2012 unter ihrer jetzigen Kanzleiadresse, Anwaltskanzlei A., in ... [Ort]. Diese Tätigkeit als selbständige Rechtsanwältin übte sie in Teilzeit aus. Als weitere Tätigkeit war die Klägerin bis zum 31. Juli 2019 in einem Pensum von 60-80% als juristische Übersetzerin bei der F.____ AG angestellt. Daneben ist sie Gründerin und Vorsitzende der Geschäftsführung der 2012 gegründeten G.____ GmbH. Die Beklagte betreibt eine Anwaltskanzlei, bis Ende Februar 2020 noch unter dem Namen H.____ AG (nachfolgend H.____), heute als B.____ AG. Als Verwaltungsräte amten die Rechtsanwälte D.____ und C.____ (act. 1 Rz. 11 f.).

4.2 Vorab ist festzustellen, dass die bestens rechtskundigen Parteien am 30. Juli 2019 keinen als "Arbeitsvertrag" bezeichneten Vertrag geschlossen haben. Im Wortlaut der Vertragsbestimmungen findet sich an keiner Stelle ein Hinweis darauf, dass die Klägerin bei der Beklagten als angestellte Rechtsanwältin hätte tätig werden sollen. Vielmehr schlossen die Parteien eine Zusammenarbeitsvereinbarung, wobei die Klägerin nicht angibt, es seien absichtlich falsche Bezeichnungen angebracht worden, um den wahren Parteiwillen auf Abschluss eines Arbeitsverhältnisses zu verschleiern.

4.3 Aus der Präambel des Zusammenarbeitsvereinbarung wird die Ausgangslage und die Absicht der Parteien, mit Bezug auf den Sinn und Zweck ihrer Zusammenarbeit detailliert dargelegt. Es wird nicht ausgeführt, die Klägerin werde nun als Rechtsanwältin in die Dienste der Beklagten treten. Vielmehr wird zunächst die Beklagte als selbständige Anwaltskanzlei umschrieben und zutreffend (vgl. die vorstehenden Erwägungen unter Ziffer 4.1) ausgeführt, die Klägerin habe die letzten Jahre in einem Teilpensum als selbständige Anwältin und Verlegerin praktiziert. Sodann wird festgehalten, die Klägerin habe die Absicht, ihre anwaltliche Tätigkeit

(also die vorgenannte selbständige Tätigkeit) auszubauen und unterstütze die Beklagte für die Dauer von zwei Monaten mittels selbständiger Mandatsführung als Konsultantin unter dem Label H._____ in Absprache mit den Partnern von H._____. Die Klägerin wollte also ihre bisherige selbständige Tätigkeit ausbauen und nur kurzfristig mit den Anwälten von H._____ zusammenarbeiten. Der Vereinbarung war ein reger E-Mail-Verkehr vorausgegangen, worin sich D._____ und die Klägerin über das Zusammenarbeitsmodell austauschten. Davon, dass die Klägerin eine angestellte Rechtsanwältin werden sollte, war nicht die Rede (act. 4/2). An dieser Stelle ist anzumerken, dass die nachfolgende Betreuung von damals bereits bestehenden Mandaten durch die Klägerin keinen Rückschluss auf den zugrundeliegenden Vertrag zulässt, nachdem eine Mandatsübergabe sowohl bei angestellten Rechtsanwältinnen als auch bei Partnern und selbständigen Rechtsanwältinnen erfolgen kann. Eine Unterscheidung erfolgt nur haftungsrechtlich, indem ein angestellter Rechtsanwalt als Hilfsperson (Haftung des Anwaltsbüros) und ein Partner sowie ein selbständiger Rechtsanwalt als Substitut (eigene Haftung) qualifiziert wird (BGer 4A_102/2011 vom 21. Juni 2011, E. 3). Die Parteien haben diesen höchstgerichtlichen Vorgaben insofern nachgelebt, als sie Ziffer 3.1 der Zusammenarbeitsvertrages vereinbart haben, die Klägerin sei für die Dauer der Vereinbarung selbständig dafür verantwortlich, die notwendigen Versicherungen zur Ausübung der Tätigkeit (insb. Berufshaftpflicht- und Unfallversicherung) abgeschlossen zu haben (act. 4/3). Diese Klausel erweist sich stimmig dazu, dass die Klägerin ihre selbständige Tätigkeit unter dem Label der H._____ ausbauen wollte (act. 4/3 Präambel).

4.4 Im Einklang mit der abgeschlossenen Zusammenarbeitsvereinbarung schrieb die Klägerin am 30. August 2019 der kantonalen Aufsichtskommission über die Anwältinnen und Anwälte, sie sei als Konsultantin bei der H._____ tätig und werde ihre anwaltliche Tätigkeit künftig an zwei verschiedenen Geschäftsadressen ausüben (act. 4/15). Dass die Klägerin gegenüber der SVA Zürich Ausgleichskasse beantragt hat, ab 17. Juli 2019 als selbständig erwerbende Person registriert zu werden (act. 4/29), zeigt ebenfalls, dass die Parteien eine selbständige Tätigkeit vereinbart haben. Der Vereinbarung entsprechend sprach die Beklagte am 8. Februar 2020 eine Kündigung gemäss Art. 404 Abs. 1 OR aus (act. 4/6).

4.5 Im Oktober 2019 kam eine weitere befristete Zusammenarbeit der Beklagten mit der Klägerin als Konsultantin zustande, befristet bis zum 31. März 2020. Auch im Zusammenarbeitsvertrag vom 4. Oktober 2019 findet sich kein Hinweis darauf, dass die Klägerin bei der Beklagten als angestellte Rechtsanwältin hätte tätig werden sollen. Die Präambel wurde dahingehend ergänzt, dass die Parteien von Mitte Juli 2019 bis Ende September 2019 die Zusammenarbeit erfolgreich getestet hätten (act. 1 Rz. 19, act. 4/4).

4.6 Den Schilderungen der Klägerin ist zu entnehmen, dass sie wegen eines Entscheids der SVA von einem Arbeitsvertrag ausgeht. Soweit die Klägerin ausführt, die SVA Zürich habe am 19. Februar 2020 verfügt, es liege keine selbständige Tätigkeit vor, ist darauf hinzuweisen, dass das hiesige Gericht an einen Entscheid dieser Behörde nicht gebunden ist. Die SVA prüft andere Voraussetzungen bzw. hat eigene Kriterien zur Abgrenzung von selbständiger und unselbständiger Tätigkeit. Dagegen sind dem vorliegenden Entscheid die vorstehend aufgeführten, nach ständiger Rechtsprechung zu berücksichtigenden Qualifikationsmerkmale zugrunde zu legen. Die Behandlung im Rahmen des Sozialversicherungsrechts ist nicht entscheidend (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 319 N 13).

4.7 Was die konkrete Ausgestaltung der Zusammenarbeit betrifft, so wurde in den Ziffern 1.1 und 1.2 der Zusammenarbeitsverträge (act. 4/3, act. 4/4) vereinbart, dass die Klägerin bei der Beklagten einen Arbeitsplatz, das Label H._____ und die Infrastruktur inkl. der Akquise-Kanäle nutzen konnte, und dass es bei Bedarf zur Übertragung bestehender Mandate kommen könne. Bei der Abgeltung der Tätigkeit der Klägerin wurde dieser Umstand in den Ziffern 2.1 insoweit berücksichtigt, als eine hälftige Teilung des generierten Umsatzes vereinbart wurde, wobei der Anteil der Klägerin auf maximal Fr. 15'000.– pro Monat begrenzt war. Bei Mandaten, welche die Klägerin selbständig und ohne Nutzung der Akquise-Kanäle von H._____ akquiriert hat, wurde in den Ziffern 2.2 die Nutzung des Labels H._____ und der Infrastruktur damit abgegolten, dass eine Aufteilung im Verhältnis von 80% zu 20% vereinbart wurde (act. 4/3, act. 4/4). Mit dieser Regelung weist der Vertrag durchaus gesellschaftsvertragliche Elemente auf. So wird in der Zusammenarbeitsvereinbarung kein fixes Salär vereinbart, wie das bei angestellten Rechtsanwältinnen

der Fall ist. Vielmehr wurde (wie bei freien Berufen üblich) eine Abgeltung auf der Basis des generierten Umsatzes vereinbart, und die Klägerin stellte der Beklagten dementsprechend Honorarrechnungen (act. 4/17). Angesichts der Abgeltungsregelung, welche sich nur auf die generierten Einnahmen bezieht, kann auch nicht gesagt werden, die Klägerin trage kein unternehmerisches Risiko. Veranschaulicht wird dies in der E-Mail vom 25. Oktober 2019 (act. 4/18), worin I. _____ der Klägerin u.a. schreibt: "J. _____: müssen wir leider komplett abschreiben (0.3 h bei Dir)".

4.8. Dass die Klägerin eine angestellte Rechtsanwältin war, ist auch angesichts des fehlenden Subordinationsverhältnisses zu verneinen. Sie wurde nur in ganz vereinzelt Fällen zur Mithilfe herangezogen und war im Übrigen frei in der Wahl und zeitlicher Bearbeitung ihrer eigenen Mandate, die sich ihr aufgrund des telefonischen Akquise-Kanals der Beklagten boten. Bei der Bewältigung von Mandaten aus der Region Basel bestimmte sie gänzlich frei über das Anmieten von Sitzungszimmern und den Beizug von Partneranwälten in Basel (act. 1 Rz. 15 ff.). Dass sie bei ihrer Vorgehensweise kontrolliert wurde, behauptet die Klägerin nicht. Soweit die Klägerin geltend macht, sie habe Ferienvertretungen machen müssen (act. 1 Rz. 13 f.), ist darauf hinzuweisen, dass sie hier kein taugliches Unterscheidungskriterium nennt. So sind bei Ferienabwesenheiten in Anwaltsbüros die Stellvertretungen sämtlicher Rechtsanwälte zu organisieren, unabhängig vom zugrundeliegenden vertraglichen Verhältnis (angestellt oder selbständig). Dies für den Fall, dass Fristen einzuhalten und allfällige Anfragen von Klienten und Behörden entgegenzunehmen sind.

4.9 Entgegen der Klägerin ist die Erstellung eines Telefonplans (act. 4/14) keine Weisung, welche auf ein Subordinationsverhältnis hindeutet. Ihren eigenen Angaben zufolge war der Telefondienst bzw. die Telefonberatung gleichzeitig ein wichtiger Akquise-Kanal der H. _____, weshalb es im Interesse aller Beteiligten war, dies reibungslos zu organisieren. C. _____ und E. _____ zeigten kein Interesse an diesem Akquise-Kanal. D. _____ formalisierte die Entgegennahme der Telefonate in einen Einsatzplan (act. 1 Rz. 14). Aus diesem organisatorischen Vorgehen kann keine Direktionsgewalt von D. _____ hergeleitet werden. Die Klägerin macht denn

auch nicht geltend, ein Nichteinhalten des Planes sei von diesem kontrolliert worden und hätte Konsequenzen nach sich gezogen. Das von der Klägerin erwähnte Mitarbeiterhandbuch, aus welchem sie ebenfalls eine Weisungsgebundenheit ableiten will, erweist sich bei näherer Durchsicht als lediglich 3-seitiges Kanzlei ABC, welches nicht für die Klägerin erstellt wurde (act. 4/11). Auch hier kann die Klägerin nicht sagen, es seien ihr Weisungen erteilt worden, welche über eine allgemeine Auflistung organisatorischer Anliegen bei der Büro- und Infrastrukturnutzung hinausgehen.

4.10 Was die Abwicklung der Abrechnungen betrifft, so wurde in den Ziffern 2.3 vereinbart, dass die Abrechnung monatlich erfolgen sollte (act. 4/3, act. 4/4). Dies wurde von der Klägerin nicht so gelebt. Die Klägerin schreibt, sie habe die Rechnungen erst im Oktober 2019 ausgestellt (act.1 Rz. 23). Daraus kann sie nichts zu ihren Gunsten ableiten. Weiter wurde vereinbart, die Überweisung des Guthabens der Klägerin erfolge innert dreier Arbeitstage nach Genehmigung der Umsatzabrechnung. Der Klägerin ist darin zuzustimmen, dass diese Vereinbarung unklar ist. Sie ist auch insoweit lückenhaft, als keine Abmachungen darüber getroffen wurden, wann die Genehmigung der Umsatzabrechnung zu erfolgen hat. Dass es dementsprechend zu Unstimmigkeiten zwischen den Parteien darüber kam, wann die Zahlung nun erfolgen solle, verwundert nicht. Aus der lückenhaften Regelung zu folgern, die Klägerin habe kein unternehmerisches Risiko getragen, ist jedoch verfehlt. Wie ausgeführt, zählte nur der erreichte Umsatz, Ausfälle trugen die Parteien gemeinsam. Die Parteien haben in den Ziffern 2.3 nicht definiert, was die Genehmigung der Umsatzabrechnung bedeutet und die Beklagte befand, die Genehmigung setze die Zahlung der Rechnung voraus (act. 1 Rz. 21). Wie es sich damit verhält, ist nicht relevant. Die Streitigkeiten zu den Zahlungsmodalitäten lassen keinen Rückschluss auf den Vertragstyp zu.

4.11 Die Klägerin wirft der Beklagten vor, sie habe sich der Honorarzahlpflicht entzogen, fehlerhafte Abrechnungen erstellt und befinde sich in einer finanziellen Schieflage (act. 1 Rz. 21 ff.). Festzuhalten ist, dass die Klägerin hiermit keine Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages nennt.

4.12 Die Klägerin erhebt den Vorwurf, bei der Abwicklung der Abrechnungen seien immer neue Ausflüchte gefunden und Weisungen erteilt worden. Zunächst habe es geheissen, statt dem Lehrling eine handschriftliche Liste zu geben, müsse die Klägerin ihre Leistungen selber im System "Smartbusiness" erfassen. Der Lehrling sei nicht in der Lage, die Erfassung anhand der manuell erstellten Liste vorzunehmen. Dann habe es geheissen, die Rechnungen müssten erst selbst erstellt werden. Dann habe es geheissen, Vorschüsse würden bei der Honorarabrechnung ausgeklammert, die Honorarzahlung erfolge erst nach Zahlungseingang (act. 1 Rz. 21). Soweit die Klägerin aus diesen Diskussionen ein Subordinationsverhältnis ableiten will, ist dem nicht zuzustimmen. Auch hier handelt es sich nicht um Weisungen, welche eine Direktionsgewalt der Beklagten indizieren würden, sondern um organisatorische Vorgaben.

4.13 Dies erhellt auch aus dem Schreiben von E._____ vom 14. November 2019, worin sie auf die Honorarmahnungen der Klägerin antwortet. Sie schreibt u.a. Folgendes: Wie heute nochmals besprochen, gehöre das SmartBusiness täglich nachgeführt, im Ausnahmefall wöchentlich. Für alle gälten die gleichen Regeln und daran habe sich von Anfang an nichts geändert. Das sei ja auch im Interesse der Klägerin, damit schneller Rechnungen gestellt und ihr Honorare weitergeleitet werden könnten. Bei der Klägerin sehe sie per heute 14. November 2019 im System vier (4) Stunden und 20 Minuten ausgewiesenes Timesheet für November bis dato, sowie neun (9) Stunden und 25 Minuten für Oktober. Das August- und September-Timesheet schein erst am Vortag nachgeführt worden zu sein und das Juli-Timesheet erst am 31. Oktober 2019. Die Klägerin werde gebeten, ihr Timesheet so schnell als möglich nachzuführen, regelmässig und viel zeitnaher als bis dato (act. 4/19). Dass die Klägerin verspätet abrechnete, führt sie selber aus. Sie habe die Rechnungen erst im Oktober 2019 gestellt (act. 1 Rz. 23, act. 4/18 S. 2). Aus ihrem verspäteten Handeln kann sie nichts zu ihren Gunsten ableiten.

4.14 Der Klägerin, welche für die Rechnungsstellung und das Inkasso die Infrastruktur der Beklagten nutzen wollte, hatte sich der notwendigen administrativen und organisatorischen Instrumente der Beklagten zu bedienen. Dass sie dies zeitnah und korrekt tat, war in ihrem eigenen Interesse, wollte sie die Auszahlung ihres

Honorars baldmöglichst erreichen. Die Hinweise der Beklagten erfolgten als Antwort auf die Vorwürfe der Zahlungsverzögerung. Die zeitlichen Vorgaben einzuhalten, war eine organisatorische Notwendigkeit, welcher für eine zeitnahe Auszahlung nachzukommen war. Auch ein Beauftragter hat, will er mit dem Auftraggeber abrechnen, gewisse Mitwirkungspflichten.

4.15 Im Ergebnis handelt es sich vorliegend um einen Abrechnungsstreit zwischen Anwälten, die in einer Anwalts-Aktiengesellschaft zusammengewirkt haben. Ein Arbeitsverhältnis liegt nicht vor. Mangels sachlicher Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes ist auf die Klage nicht einzutreten.

5. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Die Gerichtskosten sind der Klägerin aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Bei einem Streitwert von Fr. 31'357.15 beläuft sich die ordentliche Gerichtsgebühr auf Fr. 4'060.–. Es rechtfertigt sich, die Gebühr in Anwendung der § 4 Abs. 1 und 2 i.V.m. § 10 GebV OG tief anzusetzen, da die Klägerin beabsichtigt hatte, im kostenlosen Verfahren zu prozessieren und bisher vergleichsweise wenig Aufwand entstanden ist. Mangels Umtrieben ist der Beklagten keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 107 ZPO).

Es wird beschlossen:

1. Auf die Klage wird nicht eingetreten.
2. Die Entscheidunggebühr wird auf Fr. 812.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten werden der Klägerin auferlegt.
4. Der Beklagten wird keine Umtriebsentschädigung zugesprochen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
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, 1. Februar 2021

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
1. Abteilung

Der Gerichtsschreiber:

MLaw A. Rutschmann