

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA240019-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin
lic. iur. B. Schärer und Oberrichterin lic. iur. N. Jeker
sowie Gerichtsschreiberin MLaw C. Meier

Urteil vom 21. Oktober 2025

in Sachen

A._____ AG,

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____,

gegen

B._____,

Klägerin und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwältin Dr. rer. pol. Y._____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am
Arbeitsgericht Meilen vom 2. Juli 2024 (AH230010-G)**

Rechtsbegehren:

(Urk. 45 S. 1)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin EUR 20'953.72 zzgl. 5 % Zins ab dem 17.05.2022 zu zahlen.
(Std. 21.05.2024 daher EUR 23'063.40 (inkl. Zinsen iHv EUR 2'109.70))
2. Eventualiter sei sie zu verpflichten, der Klägerin EUR 8'053.72 zzgl. 5 % Zins ab dem 17.05.2022 zu zahlen.
(Std. 21.05.2024 daher: EUR 8'864.60 (inkl. Zinsen iHv EUR 810.90))
3. Unter Kosten und Entschädigungsfolgen auch im Hinblick auf das friedensrichterliche Verfahren (zzgl. gesetzlicher MwSt.) zu Lasten der Beklagten."

Urteil des Arbeitsgerichts am Bezirksgericht Meilen vom 2. Juli 2024:

(Urk. 50 = Urk. 54)

- "1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin EUR 20'953.72 brutto nebst Zins zu 5 % seit 17. Mai 2022 zu bezahlen.
2. Die Gerichtskosten fallen ausser Ansatz.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Parteientschädigung von CHF 4'350.– zu bezahlen.

[Mitteilung / Rechtsmittel]"

Berufungsanträge:

des Berufungsklägers und Beklagten (Urk. 53 S. 2):

- "1. Das Urteil des Bezirksgerichts Meilen, Arbeitsgericht, vom 2. Juli 2024, Geschäfts-Nr. AH230010 sei aufzuheben und die Klage vom 8. August 2023 vollumfänglich abzuweisen.

2. Eventualiter sei das Urteil des Bezirksgerichts Meilen, Arbeitsgericht, vom 2. Juli 2024, Geschäfts-Nr. AH230010 aufzuheben und zur Neuverteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, inklusive Neuverteilung der vorinstanzlichen Kosten- und Entschädigungsfolgen, zzgl. gesetzlicher MwSt. zu Lasten der Berufungsbeklagten. "

der Berufungsbeklagten und Klägerin (Urk. 59 S. 2):

- "1. Die Berufung sei vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Der angefochtene Entscheid des Urteils des Arbeitsgerichts Meilen vom 02. Juli 2024 sei zu bestätigen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu Lasten der Berufungsklägerin."

Erwägungen:

I.

1. Bei der Beklagten und Berufungsklägerin (fortan Beklagte) handelt es sich um eine Aktiengesellschaft mit Sitz in C._____. Sie bezweckt unter anderem ... [Zweck] (Urk. 46/1). Die Berufungsbeklagte (fortan Klägerin) war ab dem 23. August 2021 für die Beklagte als Beraterin tätig. Ihre Tätigkeit beruhte (zunächst) auf einem von den Parteien am 17. August 2021 abgeschlossenen Vertrag. Darin vereinbarten sie eine Überprüfung der weiteren Zusammenarbeit für Ende November 2021. Am 12. Dezember 2021 schlossen die Parteien einen zweiten Vertrag, gemäss welchem die Klägerin die Aufgabe einer Investment Managerin übernahm. Der Wortlaut der Vereinbarung ist im angefochtenen Entscheid wiedergegeben (Urk. 54 E. I.2.). Am 7. März 2022 kündigte die Beklagte die Zusammenarbeit mit der Klägerin per E-Mail fristlos (für den Wortlaut der Kündigung vgl. Urk. 54 E. I.4.). Die Klägerin setzte ihre Tätigkeit für die Beklagte danach bis zum 7. Mai 2022 fort. Die in Ziffer 3.1 des Vertrags vom 12. Dezember 2021 vereinbarten monatlichen Zahlungen von

EUR 6'000.– erhielt sie bis zum 23. Januar 2022 (Urk. 54 E. I.1. ff.; Urk. 45 Ziff. 5.1. f.; Urk. 46/2; Urk. 4/1-2; Urk. 49 S. 2 ff.).

2. Mit Eingabe vom 8. August 2023 machte die Klägerin unter Einreichung der Klagebewilligung des Friedensrichteramts C._____ vom 4. Mai 2023 (Urk. 1) das vorliegende Verfahren mit dem eingangs wiedergegebenen Rechtsbegehren bei der Vorinstanz hängig (Urk. 2). Sie macht damit die ausstehenden Monatslöhne bis zum Ende der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist geltend. Die Beklagte geht vom Vorliegen eines Auftragsverhältnisses aus und bestreitet die Klage. Hinsichtlich der Prozessgeschichte vor Vorinstanz kann auf das angefochtene Urteil verwiesen werden, welches am 2. Juli 2024 erging (Urk. 54 E. II).

3. Dagegen erhob die Beklagte am 22. August 2024 innert Frist (vgl. Urk. 51/1) Berufung mit den eingangs wiedergegebenen Anträgen (Urk. 53). Mit Verfügung vom 3. Oktober 2024 wurde der Klägerin Frist zur Berufungsantwort angesetzt (Urk. 56). Diese wurde fristgerecht am 7. November 2024 erstattet (Urk. 59) und der Beklagten zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 62). In der Folge reichte die Beklagte am 14. Dezember 2025 eine Stellungnahme ein (Urk. 66), die wiederum der Klägerin zur Kenntnisnahme zugestellt wurde (Urk. 67). Mit Eingabe vom 5. März 2025 nahm die Klägerin Stellung (Urk. 68). Die Eingabe der Klägerin wurde der Beklagten am 7. April 2025 zugestellt (Urk. 69). Es folgten keine weiteren Eingaben der Parteien.

4. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-52). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II.

1. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache und folglich über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A_1049/2019 vom 25. August 2021 E. 3). In der schriftlichen Berufungsbegrün-

dung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist, respektive an einem der genannten Fehler leidet (BGE 142 I 93 E. 8.2; BGE 138 III 374 E. 4.3.1). Das setzt (im Sinne einer von Amtes wegen zu prüfenden Eintretensvoraussetzung) voraus, dass die Berufung erhebende Partei die vorinstanzlichen Erwägungen, die sie anfechtet, bezeichnet, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden, beziehungsweise aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015, E. 2.1). Von der Berufungsinstanz kann nicht erwartet werden, dass sie von sich aus in den Vorakten die Argumente zusammensucht, die zur Berufungsbegründung geeignet sein könnten (OGer ZH NP220014 vom 16.11.2022 E. II.1 S. 5; BGer 5A_438/2012 vom 27. August 2012 E. 2.4). Das obere kantonale Gericht hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der Berufungsschrift in rechtsgenügender Weise erhoben werden (BGE 142 III 413 E. 2.2.4). Auf die Parteivorbringen ist insoweit einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (BGE 134 I 83 E. 4.1).

2.1. Im Berufungsverfahren werden neue Tatsachen und Beweismittel nur noch berücksichtigt, wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Im Berufungsverfahren ist das Nachbringen von Behauptungen, welche im erstinstanzlichen Verfahren unsubstantiiert geblieben waren, ausgeschlossen (ZK ZPO-Reetz, Vorbemerkungen zu Art. 308-318 N 44). Dies gilt auch für Verfahren, welche – wie das vorliegende arbeitsrechtliche Verfahren – der sozialen Untersuchungsmaxime gemäss Art. 247 Abs. 2 ZPO unterstehen (BGE 142 III 413 E. 2.2.2; BGE 138 III 625 E. 2.2).

Wer sich auf (unechte) Noven beruft, hat deren Zulässigkeit darzutun und ihre Voraussetzungen notwendigenfalls zu beweisen (BGE 143 III 42 E. 4.1 S. 43; BGer

5A_86/2016 vom 5. September 2016 E. 2.1, je m.w.H.). Werden Tatsachenbehauptungen oder Beweisanträge im Berufungsverfahren bloss erneuert, ist unter Hinweis auf konkrete Aktenstellen aufzuzeigen, dass und wo sie bereits vor Vorinstanz eingebracht wurden; andernfalls gelten sie als neu. Neue rechtliche Argumente (Vorbringen zum Recht) stellen keine Noven im Sinne von Art. 317 Abs. 1 ZPO dar und können in der Berufung uneingeschränkt vorgetragen werden (BGer 4A_519/2011 vom 28. November 2011 E. 2.1, 5A_351/2015 vom 1. Dezember 2015 E. 4.3). Sie dürfen sich allerdings nicht auf unzulässige neue Tatsachen stützen

2.2. Wie die Beklagte zutreffend vorbringt (Urk. 66 Rz. 3, Rz. 7, Rz. 9, Rz. 12, Rz. 17 ff., Rz. 25, Rz. 29, Rz. 31 f.), handelt es sich bei sämtlichen mit der Berufungsantwort eingereichten Unterlagen (Urk. 61/1-15) um neue Beweismittel, die erstmals im Berufungsverfahren eingereicht wurden. Auch die dazugehörigen Tatsachenbehauptungen und weiteren Vorbringen der Klägerin, so bspw. betreffend Firmenhandy mit vorinstallierter Firmensoftware und Zugang zu Backup Folders und Shared Drive, Zugang zu den E-Mails der Beklagten, Verwendung der E-Mail-Signatur der Beklagten, Vorgaben betreffend Arbeitsort, Vorgaben betreffend Fristen und Instruktionen durch die Beklagte (Urk. 59 Ziff. 1 Abs. 2 f., Ziff. 3 Abs. 1, Ziff. 5 Abs. 1-4, Abs. 6, Ziff. 13 Abs. 3, Ziff. 15 Abs. 1; vgl. auch Urk. 59 Ziff. 1 Abs. 1 [Bezugnahme auf Wortlaut Einleitung Vertrag] und Urk. 59 Ziff. 1 Abs. 3) sind neu und wurden erstmals im Berufungsverfahren (substantiiert) vorgebracht. Die Klägerin legt in ihrer Berufungsantwort nicht dar, dass die Voraussetzungen für das Vorbringen (unechter) Noven erfüllt sind. Die eingereichten Unterlagen stammen aus den Jahren 2021 und 2022. Sie existierten mithin bereits im Zeitpunkt des erstinstanzlichen Verfahrens. Weshalb ihr es trotz zumutbarer Sorgfalt nicht möglich gewesen sein soll, diese rechtzeitig in das Verfahren einzubringen, erklärt sie nicht. Ihr pauschales Vorbringen in der Stellungnahme vom 5. März 2025, die neuen Behauptungen seien durch die Berufungsschrift der Beklagten veranlasst (Urk. 68), erweist sich in dieser Hinsicht als ungenügend. Die neu eingereichten Unterlagen und neu erhobenen Behauptungen sind damit unzulässig, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist.

Soweit die Klägerin neu bzw. erstmals substantiiert Bezug auf Vorbringen nimmt (Urk. 59 Ziff. 5 Abs. 1, Ziff. 13 Abs. 3; Urk. 49 S. 3 f. betreffend Zugang zum System, Sozialversicherungsbeiträge und Arbeitsort), die von der Beklagten bereits vor Vorinstanz behauptet wurden und unbestritten blieben, ist darauf hinzuweisen, dass sie ihr Versäumnis vor Vorinstanz auf diesem Weg nicht korrigieren kann. Auch Bestreitungen unterliegen der Novenschranke.

2.3. Die Klägerin hält ihrerseits dafür, dass die Ausführungen der Beklagten betreffend die Begriffe "join" und "promotion" verspätet seien, da diese bereits vor Vorinstanz thematisiert worden seien und die Beklagte bereits im erstinstanzlichen Verfahren bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt Gelegenheit und Anlass gehabt habe, zu den Begriffen vertieft Stellung zu nehmen (Urk. 59 Ziff. 4). Die Behauptungen der Beklagten in Bezug auf die Interpretation bzw. Auslegung der Begriffe "to join" und "promotion" (Urk. 53 Rz. 15 ff.) sind zwar neu, stellen aber keine Noven dar, soweit sie als neue rechtliche Vorbringen verstanden werden können. Als solche sind sie auch im Berufungsverfahren ohne Weiteres beachtlich, soweit sie in tatsächlicher Hinsicht auf dem bisherigen Prozessstoff beruhen (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.4). Neue Tatsachenbehauptungen stellen jedoch von vornherein die Zitate aus der einleitenden Passage des Vertrags betreffend das Erbringen von Dienstleistungen der Klägerin für die Beklagte dar (Urk. 53 Rz. 16). Diese Behauptungen sind entgegen der Ansicht der Beklagten (Urk. 53 Rz. 18, Urk. 66 Rz. 16) nicht als zulässige Reaktion auf die vorinstanzliche Urteilsbegründung zu erachten. Jedenfalls legt dies die Beklagte nicht substantiiert dar. Folglich ist darauf nicht abzustellen. Das gilt auch betreffend die erstmals im Berufungsverfahren erfolgte Bezugnahme auf den Wortlaut in E-Mails vom 17. Mai 2022 und 9. Juni 2022 sowie die Behauptung betreffend Vermerk der Klägerin bei der Rechnungsstellung (Urk. 53 Rz. 34 mit Verweis auf Urk. 4/4), zumal die Beklagte es unterliess, die Zulässigkeitsvoraussetzungen für das Novum darzutun. Was die Ausführungen der Beklagten zum Auftritt der Klägerin auf der Webseite anbelangt (Urk. 53 Rz. 28), so wurde dieser Umstand bereits vor Vorinstanz von der Klägerin als Indiz für das Vorliegen eines Vertrags angeführt (Urk. 45 Ziff. 8.1. Abs. 5, Urk. 49 S. 7). Somit bringt auch die Beklagte eine Behauptung vor, die sie vor Vorinstanz nicht bzw. nicht substan-

tiiert vortrug, was unzulässig ist. Auf die zitierten Passagen braucht folglich nicht weiter eingegangen zu werden.

3.1. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist die Prozessvoraussetzung der sachlichen Zuständigkeit auch noch im Rechtsmittelverfahren von Amtes wegen zu prüfen (Art. 60 ZPO), selbst wenn dies von keiner Partei gerügt wird (BGer 4A_229/2017 vom 7. Dezember 2017 E. 3.2 und E. 3.4; BGer 4A_100/2016 vom 13. Juli 2016 E. 2.1.1).

3.2. Das Bezirksgericht entscheidet als Arbeitsgericht erstinstanzlich insbesondere Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (§ 20 Abs. 1 lit. a GOG). In die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts fallen somit alle Klagen über Ansprüche, die auf Regeln gründen, welche auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist der Begriff der arbeitsrechtlichen Klage weit zu verstehen (BGE 137 III 32 E. 2.1). Arbeitsrechtlicher Natur sind auch die Ansprüche, die sich bei oder nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergeben, wie z.B. eine Abgangsentschädigung (Hauser/Schweri/Lieber, GOG-Kommentar, 2. Aufl., § 20 N 9). Damit eine Streitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vorliegt, genügt jedoch nicht schon ein irgendwie gearteter natürlicher Kausalzusammenhang zu einem Arbeitsverhältnis; Voraussetzung ist vielmehr, dass die Streitigkeit ihren Rechtsgrund im Arbeitsverhältnis hat (Hauser/Schweri/Lieber, GOG-Kommentar, 2. Aufl., § 20 N 4).

3.3. Bei der Beurteilung der Zuständigkeit ist – wie die Vorinstanz unter Hinweis auf die massgeblichen rechtlichen Überlegungen zutreffend ausführte (Urk. 54 E. VI.) – primär auf den von der Klägerin eingeklagten Anspruch und dessen Begründung abzustellen. Die von der Klägerin behaupteten Tatsachen, die sowohl für die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts als auch die Begründetheit der Klage erheblich sind (sog. doppelrelevante Tatsachen), sind für die Beurteilung der Zuständigkeit als wahr zu unterstellen. Sie werden grundsätzlich erst im Moment der materiellen Prüfung des eingeklagten Anspruchs untersucht (BGE 137 III 32 E. 2.3; BGE 136 III 486 E. 4). In Bezug auf die rechtliche Würdigung der klägerischen Vorbringen ist das Gericht nicht an die Auffassung der Klägerin gebunden. Soweit sich die Unzuständigkeit des Gerichts schon aus den Vorbringen der Klägerin selbst

ergibt, ist unerheblich, ob die tatsächlichen Behauptungen zutreffen (vgl. BGer 4P.104/2006 vom 25. September 2006, E. 2.3; BGer 4A_31/2011 vom 11. März 2011, E. 2). Hängt die Zuständigkeit – wie vorliegend – vom Bestand eines Arbeitsvertrags zwischen den Parteien ab, sind die klägerischen Tatsachenbehauptungen im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung von Amtes wegen daraufhin zu überprüfen, ob sich aus ihnen auf das Bestehen eines solchen Vertrages schliessen lässt. Erscheint eine derartige rechtliche Qualifikation als ausgeschlossen, ist auf die Klage nicht einzutreten (vgl. OGer ZH LA190019 vom 24.04.2020 E. 3.4; BGE 137 III 32 E. 2.2, S. 34; BGer 4A_407/2011 vom 5. Dezember 2011, E. 2.1; ZR 111/2012 S. 16, 18).

3.4. Die Vorinstanz erachtete ihre sachliche Zuständigkeit unter Hinweis auf die als wahr unterstellten Ausführungen der Klägerin zu Recht und im Übrigen auch von den Parteien unbeanstandet als gegeben (Urk. 54 E. IV.3. u. IV.5.). Weiterungen betreffend die sachliche Zuständigkeit erübrigen sich.

III.

1. Nach den vorstehenden Erwägungen bleibt die auch im Berufungsverfahren noch strittige Frage der rechtlichen Qualifikation des Vertrages vom 12. Dezember 2021 als Grundlage für die von der Klägerin geltend gemachten Lohnansprüche zu prüfen.

1.1. Die Ausführungen der Vorinstanz zu den wesentlichen Begriffsmerkmalen des Arbeitsvertrages und zur Abgrenzung des Arbeitsvertrages von anderen Verträgen auf Arbeitsleistung, insbesondere zum Auftrag (Urk. 54 E. VI.2.), entsprechen den von der einschlägigen Literatur und der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen (vgl. BK OR-Rehbinder/Stöckli, Art. 319 N 42 ff.; Streiff/von Kaelin/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 319 N 2 ff.). Hervorzuheben ist, dass sich aus den massgeblichen materiellen Kriterien, wie insbesondere die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation, Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers und die Tragung des Unternehmensrisikos durch die Arbeitgeberin, keine einheitlichen, schematisch anwendbaren Lö-

sungen ableiten lassen, wann ein Vertragsverhältnis als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist. Die Vertragsqualifikation ist jeweils unter Würdigung der gesamten Umstände des Einzelfalls vorzunehmen. Weil dabei vielfach Merkmale zu Tage treten, die sowohl für als auch gegen einen Arbeitsvertrag sprechen, muss sich der Entscheidung des Gerichts danach richten, was im konkreten Fall überwiegt. Entscheidend ist dabei die Würdigung des Gesamtbildes nach dem Massstab der Verkehrsanschauung (vgl. BGE 129 III 664 E. 3.2., S. 668; BGE 128 III 129 E. 1 a/aa, S. 132; BGer 4A_61/2012 vom 15. Mai 2012 E. 2.1.; BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.4.).

1.2. Die Beklagte stellt sich auch im Berufungsverfahren auf den Standpunkt, dass der zwischen den Parteien geschlossene Vertrag als Auftrag zu qualifizieren sei (Urk. 53 Rz. 2). Sie macht eine unrichtige Rechtsanwendung der Vorinstanz geltend (Urk. 53 Rz. 39). Auf die einzelnen Kriterien ist nachfolgend näher einzugehen. Die Klägerin beantragt die Abweisung der Berufung und die Bestätigung des vorinstanzlichen Entscheids (Urk. 59 S. 1 ff.).

1.3. Die Vorinstanz erwog, die Parteien hätten mit Vereinbarung vom 12. Dezember 2021 einen unbefristeten Vertrag zur Erbringung gewisser Arbeitsleistungen gegen Entgelt geschlossen, womit die ersten drei Voraussetzungen eines Arbeitsvertrags erfüllt seien. Umstritten sei, ob ein Subordinationsverhältnis bestanden habe. Da die Klägerin Rechte aus dem Bestehen eines Arbeitsvertrags mit der Beklagten ableite, trage sie die Behauptungs-, Substantiierungs- und Beweislast für das Bestehen eines solchen Vertrags (Urk. 54 E.IV.3.1.). Im Sinne einer Gesamtwürdigung kam die Vorinstanz zum Schluss, dass die Kriterien, welche für eine Eingliederung der Klägerin in die Arbeitsorganisation der Beklagten sprächen, überwiegen würden, und qualifizierte den Vertrag vom 12. Dezember 2021 als Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 319 ff. OR.

1.3.1. Im Einzelnen führte sie zur umstrittenen Frage des Vorliegens eines Subordinationsverhältnisses in Bezug auf den Vertrag vom 12. Dezember 2021 aus, dieser werde als Beratungsvertrag ("consulting agreement") bezeichnet und das monatliche Entgelt von EUR 6'000.– als Beratungshonorar ("A. _____ Monthly Consulting Fee") in Rechnung gestellt. Diese Wortwahl spreche grundsätzlich eher für das

Vorliegen eines Auftrags und gegen einen Arbeitsvertrag. Zudem indiziere die "Term of Engagement" in Ziff. 1 des Vertrags, dass erst nach Lancierung der Plattform ein Arbeitsverhältnis angestrebt werde. Demgegenüber habe die Klägerin gemäss Ziff. 1 des Vertrags der Beklagten als Investment Manager beitreten ("to join") sollen. Zudem sei eine Beförderung ("promotion") bei der Erfüllung gewisser Voraussetzungen in Aussicht gestellt worden. Diese Wortwahl indiziere wiederum eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Firma (Urk. 54 E. VI.3.2.).

1.3.2. Die Vorinstanz erachtete die Bestimmungen in Ziff. 2.1. des Vertrages, wonach die Klägerin jeweils von mindestens 07.30 Uhr verfügbar sein, zudem 10 Stunden am Tag arbeiten und ihre E-Mails auch am Wochenende checken sollte, als klare Weisung der Beklagten betreffend Arbeitszeit und Arbeitsdauer der Klägerin. Entgegen der Beklagten sei die Klägerin nicht völlig frei in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit gewesen. Sie sei an die vorgeschriebenen Arbeitszeiten gebunden und damit zu regelmässigem Arbeitsantritt verpflichtet gewesen. Es habe faktisch kein Spielraum bestanden, die Arbeitszeit innerhalb eines Tages frei einzuteilen. Damit sei die Klägerin in zeitlicher Hinsicht komplett der Weisungsgewalt der Beklagten unterstellt gewesen. Eine solche Regelung übersteige daher die beschränkte Weisungsbefugnis des Auftragsrechts. Diese Kontroll- und Weisungsbefugnis in zeitlicher Hinsicht habe sich auch aus dem Kündigungsschreiben vom 7. März 2022 ergeben, worin als Kündigungsgrund der Verstoss gegen Ziff. 2.1. des Vertrags vom 12. Dezember 2021 aufgeführt werde. Der Klägerin werde zudem vorgeworfen, aufgrund ihres Verhaltens nicht ins Team eingebunden werden zu können. Nach Ansicht der Vorinstanz zeigt dies, dass die Beklagte beabsichtigte, die Klägerin als Teammitglied in die Arbeitsorganisation einzugliedern. Es sei für die Klägerin aufgrund der langen Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag zusammen mit der Pflicht, auch am Wochenende per E-Mail verfügbar zu sein, offensichtlich unmöglich gewesen, gleichzeitig noch einer anderen Tätigkeit nachzugehen, weshalb sie von der Beklagten wirtschaftlich vollständig abhängig gewesen sei (Urk. 54 E. VI.3.3. ff.).

1.3.3. Als weitere Indizien für die Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beklagten erachtete die Vorinstanz die in Ziff. 5 des Vertrags vom 12. Dezember 2021

vorgesehene ordentliche Kündigungsmöglichkeit und die Tatsache, dass die Klägerin auf der Webseite der Beklagten als Teammitglied aufgeführt worden sei. Zudem zeige die Vereinbarung, dass die Klägerin Aktien der Beklagten erhalte, welche an die Arbeit bei der Beklagten gebunden seien ("tied to your on-going participation at A._____") und beim Verlassen des Unternehmens der Beklagten zurückgekauft würden, das Bestehen eines Subordinationsverhältnisses zwischen Beklagter und Klägerin (Urk. 54 E. VI.3.6.).

1.3.4. Betreffend den Umstand, dass die Klägerin über eine Drittgeseellschaft monatlich Rechnung gestellt hat, erwog die Vorinstanz, dies könne durchaus ein Indiz für das Vorliegen eines Auftrags sein, zumal die Rechnungsstellung durch den Auftragnehmer in einem Auftragsverhältnis üblich sei. Es sei jedoch nicht ausgeschlossen, dass auch in einem Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer seinen Lohn in Rechnung stelle. Dass dies über eine Drittgeseellschaft geschehe, spiele dabei keine Rolle. Überdies könnte man bei einem Auftragsverhältnis erwarten, dass die einzelnen Leistungen auf der Rechnung aufgeführt seien und das monatliche Honorar je nach erfolgten Leistungen variere, zumal beim Auftrag die Besorgung eines bestimmten Geschäfts mit dem notwendigen (zu entschädigenden) Zeitaufwand im Vordergrund stehe. Die von D._____ Limited gestellten Rechnungen würden jedoch keine Leistungsaufstellungen enthalten. Vielmehr werde lediglich der als "A._____ Monthly Consulting Fee" vertraglich vereinbarte Fixlohn von EUR 6'000.– auf den Rechnungen aufgeführt. Die Vereinbarung bzw. Auszahlung eines monatlichen Fixlohnes spreche für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses (Urk. 54 E. VI.3.7.).

1.3.5. Gegen eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beklagten würden die Umstände sprechen, dass keine Vorgaben betreffend Arbeitsort bestanden hätten bzw. die Klägerin keinen Arbeitsplatz gehabt habe, kein Ferienanspruch vereinbart worden sei sowie keine Sozialversicherungsbeiträge vom Lohn abgezogen worden seien (Urk. 54 E. VI. 3.8.).

1.4.1. Die Beklagte erachtet die Ausführungen der Vorinstanz betreffend grammatikalische und systematische Auslegung des Vertrags als korrekt, jedoch nicht zu Ende gedacht und unverständlicherweise in der Gesamtwürdigung nicht ausrei-

chend berücksichtigt. Es sei zutreffend, dass die verwendeten Begriffe "Consulting Agreement" und "A. _____ Consulting Fee" auf einen Auftrag hindeuteten. Die Worte "to join" sowie "promotion" könnten (losgelöst vom Kontext) wohl auf ein Arbeitsverhältnis weisen. Die Vorinstanz halte auch korrekt fest, dass eine Festanstellung i.S. eines Arbeitsvertrags erst für später vorgesehen gewesen sei. Bereits an dieser Stelle hätte die Vorinstanz eine klare Weichenstellung zugunsten eines Auftragsverhältnisses vornehmen müssen. Wenn die Parteien explizit vereinbaren würden, dass erst zu einem späteren Zeitpunkt ein Arbeitsverhältnis gewollt sei, bedeute dies im Umkehrschluss, dass ein solches vorher eben gerade nicht gewollt sei. Eine Abweichung von diesem klaren Parteiwillen müsste sich auf eindeutige Merkmale stützen, welche ein Auftragsverhältnis geradezu ausschliessen würden. Da die "promotion" und die damit verbundene Festanstellung erst für einen späteren Zeitpunkt vereinbart worden sei, könne dieser Begriff für die Qualifikation der anfänglichen Vertragsbeziehung nicht beigezogen werden. Weitere verwendete Begriffe im Vertrag würden sodann deutlich zeigen, dass der Begriff "to join" nicht im Sinne einer arbeitsvertraglich relevanten Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beklagten zu verstehen gewesen sei. So werde im Vertrag festgehalten, dass die Klägerin (in einem ersten Schritt) *mit* der Beklagten und nicht *für* die Beklagte arbeite. Der Begriff "to join" sei sodann auch in systematischer Hinsicht nicht so zu verstehen, dass eine arbeitsvertragliche Eingliederung bei der Beklagten bereits stattgefunden habe (Urk. 53 Rz. 15 ff.).

1.4.2. Die Beklagte führt weiter an, es sei zwar zutreffend, dass im Vertrag eine erwartete Verfügbarkeit / ein Zeitpunkt zur Arbeitserbringung vorgegeben worden sei. Dabei handle es sich aber nur um einen Aspekt bei der Beurteilung des Ausmasses des Subordinationsverhältnisses. Die vereinbarte Verfügbarkeit wäre arbeitsrechtlich sodann gar nicht zulässig, spreche demgegenüber aber nicht gegen ein Auftragsverhältnis. Gegen ein ausgeprägtes Subordinationsverhältnis würden sodann folgende Punkte sprechen: Es würden keine Weisungen zum Ort und der Art der Arbeitserbringung vorliegen. Die Klägerin sei bei ihrer Arbeitsorganisation völlig frei gewesen und sie habe keine Pflicht gehabt, ins Büro der Beklagten zu gehen. Sie sei nie dort gewesen, habe keinen Arbeitsplatz und auch keinen Zugang zum System der Beklagten gehabt. Das Subordinationsverhältnis sei entsprechend

nicht ausgeprägt gewesen. Die Wahl der Klägerin, nur für einen Auftraggeber tätig zu sein, spreche für sich allein sodann nicht für ein Arbeitsverhältnis (Urk. 53 Rz. 20).

1.4.3. Das Argument der Vorinstanz, dass sich die Kontroll- und Weisungsbefugnis der Beklagten (in zeitlicher Hinsicht) sowie die geplante Eingliederung in die Arbeitsorganisation auch aus dem Kündigungsschreiben ergebe, sei verfehlt. Sie lasse erneut unberücksichtigt, dass die Parteien explizit vereinbart hätten, in einem ersten Schritt solle im Rahmen des Consulting Agreements angeschaut werden, ob die Klägerin sich für eine Festanstellung qualifiziere. Da dies nicht der Fall gewesen sei, sei ihr das in der Kündigung mit einer entsprechenden Begründung mitgeteilt worden (Urk. 53 Rz. 21 f.). Es werde sodann nicht bestritten, dass die Beklagte geplant habe, die Klägerin in die Arbeitsorganisation einzugliedern und sie fest anzustellen, aber erst zu einem späteren Zeitpunkt. Da die Klägerin für eine spätere Eingliederung in die Arbeitsorganisation nicht geeignet gewesen sei, sei kein Arbeitsvertrag abgeschlossen und das Auftragsverhältnis aufgelöst worden (Urk. 53 Rz. 23).

1.4.4. In Bezug auf den Umstand, dass die Klägerin Aktien an der Beklagten erhalten habe, welche bei deren Verlassen zurückgekauft würden, führt die Beklagte aus, dass die Parteien des Auftrags die Ausgestaltung der Entschädigung eines Auftragnehmers frei vereinbaren könnten und ein Erhalt von Aktien nicht gegen ein Auftragsverhältnis spreche. Da die Klägerin im Rahmen des Auftrags dabei behilflich sein sollte, die Plattform auf- und auszubauen, sei es naheliegend gewesen, für die Klägerin einen weiteren Anreiz zur Erbringung von guten Dienstleistungen zu schaffen (Urk. 53 Rz. 29 f.).

1.4.5. Selbstverständlich sei es auch bei Auftragsverhältnissen möglich, einen Fixlohn zu vereinbaren. Sodann sei auch diesbezüglich der Gesamtkontext des Vertrags zu berücksichtigen. Dieser hätte in einer zweiten Phase (nachdem sich die Klägerin bewiesen habe und die Plattform gelauncht worden sei) in eine Festanstellung übergehen sollen. Dass der Vertrag auch gewisse Elemente aufweise, welche typisch für einen Arbeitsvertrag seien, sei deshalb naheliegend. In diesem Zusammenhang seien zwei andere Indizien zu beachten, welche klar gegen ein Ar-

beitsverhältnis sprechen würden: Die Klägerin habe gemäss Vertrag die alleinige Verantwortung für Abgaben und es seien keine Beitragszahlungen an die Sozialversicherungen und die Pensionskasse vereinbart worden. Würden Sozialversicherungsbeiträge vom Entgelt abgezogen, sei dies ein Indiz für einen Arbeitsvertrag. Da im vorliegenden Fall keine Sozialversicherungsbeiträge abgezogen worden seien, stelle dies ein Indiz für einen Auftrag dar (Urk. 53 Rz. 32).

1.4.6. Schliesslich – und das sei zentral – sei das monatliche Beratungshonorar nicht einfach an die Klägerin ausbezahlt worden. Die gelebte Realität sei gewesen, dass die Klägerin das Beratungshonorar über ihr in England ansässiges Unternehmen D._____ unter der Bezeichnung "A._____ Monthly Consulting Fee" in Rechnung gestellt habe. Die Vorinstanz halte zwar auch fest, dass die Rechnungsstellung über eine Drittgeseellschaft für das Vorliegen eines Auftrags sprechen könne, gehe aber nicht weiter auf dieses Argument ein und tue es mit der Begründung ab, dass bei einem Auftragsverhältnis zu erwarten gewesen wäre, dass nach den konkret erbrachten Leistungen abgerechnet werde und der Fixlohn deswegen für ein Arbeitsverhältnis spreche. Das sei aber nicht zwingend und stehe einer Pauschalentschädigung in einem Auftragsverhältnis nicht entgegen (Urk. 53 Rz. 33 f.). Als der Vertrag abgeschlossen worden sei, habe die Klägerin noch nicht einmal ein Visum gehabt, um in der Schweiz arbeiten zu können. Dies sei kein Problem gewesen, da die Parteien für eine erste Phase einen Auftrag abgeschlossen hätten, dessen Honorar die Klägerin über ihre englische Gesellschaft abgerechnet habe (Urk. 53 Rz. 38).

1.5. Die Beklagte räumt ein, dass die Worte "to join" sowie "promotion" auf ein Arbeitsverhältnis hindeuten können, stellt sich aber auf den Standpunkt, dass "to join" im konkreten Fall in systematischer Hinsicht nicht so zu verstehen sei, dass eine arbeitsvertraglich relevante Eingliederung in ihre Arbeitsorganisation bereits stattgefunden habe und die "promotion" mit der damit verbundenen Festanstellung erst für einen späteren Zeitpunkt vereinbart worden sei (Urk. 53 Rz 15 f.). Ihre Argumentation beruht dabei auf der Annahme, dass eine Festanstellung im Sinne eines Arbeitsvertrags erst "für später" bzw. für den Zeitpunkt der "promotion" zum Investment Director vorgesehen gewesen sei und die Vorinstanz das auch festge-

halten habe. Zutreffend ist, dass die Vorinstanz annahm, dass die "Term of Engagement" in Ziffer 1 des Vertrages *indiziere*, dass erst nach der Lancierung der Plattform ein Arbeitsverhältnis angestrebt werde. Damit endeten die Überlegungen der Vorinstanz allerdings nicht. Vielmehr erwog sie weiter, dass die Klägerin gemäss Ziffer 1 des Vertrags vom 12. Dezember 2021 der Beklagten demgegenüber als Investment Manager beitrete und zudem eine Beförderung in Aussicht gestellt werde, sofern gewisse Voraussetzungen erfüllt seien. Das indiziere wiederum eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Firma. Davon ausgehend befasste sie sich mit weiteren Aspekten, die sie teilweise als Indiz für und teilweise als solches gegen eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beklagten bewertete. Schliesslich kam sie im Rahmen einer Gesamtwürdigung zum Schluss, dass die für eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation sprechenden Kriterien überwögen, wobei sie insbesondere die Weisungsbefugnis betreffend die Arbeitszeit, aber auch die fehlende Möglichkeit der Klägerin, einer anderen Tätigkeit nachzugehen, die Vereinbarung eines monatlichen Fixlohns und einer ordentlichen Kündigungsfrist sowie das Erscheinen der Klägerin auf der beklagtischen Webseite als ausschlaggebend bezeichnete. Dass die Vorinstanz festgestellt hätte, dass eine Festanstellung im Sinn eines Arbeitsverhältnisses erst für später vorgesehen gewesen sei, trifft mithin nicht zu. Die beklagtische Rüge, die Vorinstanz hätte aus (dieser) ihrer Feststellung die falschen Schlüsse gezogen, indem sie es versäumt habe, deshalb ("an dieser Stelle") eine klare Weichenstellung zugunsten eines Auftragsverhältnisses vorzunehmen, zielt damit ins Leere. Gleiches gilt auch für ihren damit direkt zusammenhängenden Einwand, der Begriff "promotion" dürfe für die Qualifikation der anfänglichen Vertragsbeziehung nicht beigezogen werden. Soweit sie dem Begriff "to join" eine abweichende Bedeutung beimisst, beruht ihre Argumentation sodann auf (unbeachtlichen) Noven. Davon losgelöst ist der Vorinstanz in ihrer Beurteilung zu folgen, die in der Bezeichnung des Vertrags als "Beratungsvertrag" sowie in Ziffer 1 des Vertrags und Ziffer 1 der "Term of Engagement" hinsichtlich der interessierenden Frage (lediglich) widersprüchliche Indizien erkannte, die im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände zu gewichten und abzuwägen waren.

Zunächst ist daran zu erinnern, dass es auf die Bezeichnung, welche die Parteien dem Vertrag geben, nicht ankommt (BGE 129 III 664 E. 3.2.). Insofern kommt dem Begriff "consulting agreement" keine übergeordnete Bedeutung zu. Es trifft sodann zu, dass unter "1. Term of Engagement" festgehalten wird, dies beginne am 1. Dezember 2021 und werde fortgeführt bis zum Launch der Multi-Manager Investment Plattform. Weiter heisst es, dass "this" ein "full-time employment / executive role" werde (Urk. 4/1 S. 2 Ziff. 2.1.). Die fragliche Bestimmung betrifft die Vertragsdauer. Die Umwandlung in ein "full-time employment" nach Launch der Plattform lässt sich isoliert betrachtet in der Tat so deuten, dass erst ab diesem Zeitpunkt ein Arbeitsverhältnis vorgesehen war. Allerdings lässt der Begriff "Festanstellung" im Gesamtkontext der Vertragsbestimmung (Regelung der Vertragsdauer) ebenfalls den Schluss zu, dass ab Launch der Plattform in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gewechselt wird. Die Beförderung zum Investment Manager war sodann – entgegen der Beklagten – nicht allein an den Launch der Plattform geknüpft, sondern hing von der Erfüllung weiterer Voraussetzungen ab, wie bspw. des Launch eines "Digital Infratech fund with Horizon Infrastructure" (Urk. 4/1 S. 1 Ziff. 1.1.-1.4.).

Abgesehen von der Bezeichnung des Vertrags als "consulting agreement" (Urk. 4/1 S. 1 Einleitung) und dem vereinbarten Entgelt als "fee" (Urk. 4/1 S. 2 Ziff. 3.1.) legt die Beklagte (selbst unter Berücksichtigung der von ihr vorgetragene Noven) ferner nicht hinreichend klar dar, inwiefern "to join" im konkreten Fall nicht im Sinne einer arbeitsvertraglich relevanten Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beklagten verstanden werden kann. Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, wurde der Klägerin explizit die Position als Investment Manager im Unternehmen der Beklagten angeboten (Urk. 4/1 S. 1 Ziff. 1). Soweit die Beklagte dafür hält, im Vertrag werde festgehalten, dass die Klägerin zunächst *mit* und nicht *für* die Beklagte arbeiten soll, und dabei auf den einleitenden Satz des Vertrages referenziert, so wird dort lediglich der Klägerin für ihre bisherige Arbeit in der Vergangenheit gedankt (Urk. 4/1 S. 1: "Thank you for your work with us at A.____ (A.____) over the past 4 months. [...]"; so auch die Klägerin, Urk. 59 Ziff. 1 Abs. 1) und im Übrigen auf die Leistungen der Klägerin verwiesen, wie sie nachfolgend definiert seien. Daraus lassen sich isoliert betrachtet weder Schlüsse in die eine noch die andere Rich-

tung ziehen. Die angebotene Stellung als "Manager" und hernach als "Director" sprechen eher für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, gehören diese Positionen in der Regel doch zur festen Unternehmensstruktur.

1.6. Den Vorbringen der Vorinstanz hinsichtlich der zeitlichen Vorgaben der Beklagten an die Klägerin hält die Beklagte lediglich entgegen, dass es sich dabei nur um einen Aspekt bei der Beurteilung des Ausmasses des Subordinationsverhältnisses handle und die verlangte Verfügbarkeit arbeitsrechtlich gar nicht zulässig gewesen wäre. Damit, dass es der Klägerin aufgrund der zeitlichen Vorgaben (täglich ab 07.30 Uhr erreichbar, 10 Stunden Arbeit) faktisch unmöglich war, für jemand anderen tätig zu werden, setzt sich die Beklagte nicht hinreichend auseinander. Ob diese Bestimmung vor dem Arbeitsgesetz Stand hält, kann für die Vertragsqualifikation nicht ausschlaggebend sein (so auch die Klägerin, Urk. 59 Ziff. 5 Abs. 2). Angesichts dieser ausgeprägten zeitlichen Einbindung sind die Umstände, dass die Klägerin – wie die Beklagte korrekt ausführte – keine Vorgaben betreffend Arbeitsort hatte und ihre Arbeit – innerhalb der vorgegebenen Arbeitszeiten – frei einteilen konnte, zu relativieren (vgl. dazu auch BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.3.2. m.w.H.). Die Klägerin musste jedenfalls sicherstellen, zu den vereinbarten Zeiten der Beklagten zur Verfügung zu stehen, und sie war vertraglich verpflichtet, ihre E-Mails am Wochenende zu checken. Die Vorinstanz hat sodann zutreffend festgehalten, dass in der Kündigung von der Beklagten gerade moniert wurde, dass die Klägerin die Anwesenheitspflicht verletzt haben soll. Dass die Vorinstanz die Vorgaben betreffend Arbeitszeiten stärker gewichtete und daraus auf eine vollständige wirtschaftliche Abhängigkeit der Klägerin folgerte (vgl. auch Urk. 59 Ziff. 5 Abs. 4 f.), ist damit nicht zu beanstanden. Ebenfalls wurde kritisiert, dass die Klägerin sich aufgrund ihres Verhaltens nicht in das Team einbinden liess. Indem die Beklagte dies als Kündigungsgrund aufführte, hebt sie die Bedeutung der Eingliederung der Klägerin ins Team hervor, was auf das Vorliegen eines Subordinationsverhältnisses hinweist. Für eine entsprechende Eingliederung der Klägerin spricht mit der Vorinstanz zudem der Umstand, dass die Klägerin auf der Webseite der Beklagten erschien. Ein Hinweis darauf, dass sie lediglich als externe Beraterin fungierte, findet sich demgegenüber auf dem entsprechenden Auszug der Webseite nicht. Der Umstand, dass der Vertrag eine ordentliche Kündigungsfrist und

die Schriftform für die Kündigung vorsieht, stellt mit der Vorinstanz ein weiteres Indiz für eine Eingliederung der Klägerin in die Arbeitsorganisation dar. Das Vorsehen einer Kündigungsmöglichkeit und einer Kündigungsfrist im Rahmen eines Auftragsverhältnisses erscheint dagegen angesichts von Art. 404 OR (jederzeitiges Kündigungsrecht) – entgegen den Vorbringen der Beklagten (Urk. 53 Rz. 25 f.) – eher unüblich. Auf welchen Teil des Kündigungsschreiben die Beklagte mit ihrem Vorbringen im Berufungsverfahren, der Klägerin sei im Kündigungsschreiben mit einer entsprechenden Begründung mitgeteilt worden, sie qualifiziere sich nicht für eine Festanstellung (Urk. 53 Rz. 22), Bezug nimmt, erhellt nicht. Weiterungen sowohl prozessualer als auch materieller Natur erübrigen sich damit.

1.7. Die überzeugenden Erwägungen der Vorinstanz betreffend den Erhalt von Aktien vermochte die Beklagte nicht zu entkräften. Zwar ist es nicht ausgeschlossen, dass der Erhalt von Aktien als Anreiz zur Erbringung guter Dienstleistungen auch im Rahmen eines Auftragsverhältnisses vereinbart werden kann. Indes handelt es sich dabei um ein übliches Vorgehen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen. Durch die Ausgabe von Mitarbeiteraktien sollen Arbeitnehmer am Unternehmen partizipieren und damit Werte wie persönliches Engagement, Leistungsqualität, unternehmerisches Denken und Handeln, Zusammengehörigkeitsgefühl und Arbeitszufriedenheit fördern. Unter Berücksichtigung des Wortlauts der fraglichen Vertragsbestimmung ("You will participate in the management share scheme with a grant of shares which will be tied to your on-going participation at A._____. [...]"; Urk. 4/1 S. 2 Ziff. 3.3.) ist davon auszugehen, dass damit eine weitere Einbindung der Klägerin in das Unternehmen bezweckt werden sollte. Insofern ist der Vorinstanz zuzustimmen, wenn sie dies als Indiz für das Vorliegen eines Arbeitsvertrags wertete.

1.8. Die Vorinstanz und die Beklagte weisen zutreffend darauf hin, dass die Rechnungsstellung via eine Drittgesellschaft für das Vorliegen eines Auftrags spricht. Die Bezeichnung des monatlich geschuldeten Betrags in der Rechnungsstellung als "A._____ Monthly Consulting Fee" (Urk. 4/3) wie auch der Wortlaut im Vertrag selber ("You will receive a monthly fee of €6000 [...]"; Urk. 4/1 S. 2 Ziff. 3.1.) stützt diesen Umstand noch. Gleiches gilt in Bezug auf die nicht vorhandenen Sozialversicherungsbeiträge und dass die Klägerin ihre Abgaben bzw. Steuern ("tax") selbst

zu bezahlen hat (Urk. 4/1 S. 2 Ziff. 3.1.; Urk. 4/3). Diese durchaus gewichtigen Indizien für ein Auftragsverhältnis werden aber dadurch relativiert, dass ein monatliches Fixum vereinbart wurde, was eher auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses hinweist. Mithin hing die Zahlung des vereinbarten Betrags nicht von den konkret geleisteten Dienstleistungen der Klägerin ab. Entsprechend weisen die Rechnungen der Klägerin auch keine Aufstellung über die abgerechneten Leistungen auf. Formelle Merkmale wie etwa das Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen sind sodann nur von untergeordneter Bedeutung (BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.4. m.w.H.). Dies hat auch in Bezug auf die Frage, ob die Klägerin zu Beginn der Vertragsdauer ein gültiges Visum aufwies oder nicht (Urk. 53 Rz. 38; Urk. 49 S. 12), zu gelten.

2. Nach dem Erwogenen ist mit der Vorinstanz festzustellen, dass die Merkmale, die für eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation sprechen, überwiegen. Besonderes Gewicht kommt dabei den deutlichen und strikten Vorgaben in Bezug auf die Arbeitszeit und Erreichbarkeit zu, die es der Klägerin faktisch verunmöglichten, weitere Einkünfte zu erzielen, damit über das beschränkte Weisungsrecht des Auftragsrechts hinausgeht und eine wirtschaftliche Abhängigkeit der Klägerin von der Beklagten begründete. Dieser Schlussfolgerung steht auch die Systematik des Vertrags (so die Beklagte, Urk. 53 Rz. 16) nicht entgegen. Die Vorinstanz ist zu Recht zum Ergebnis gelangt, dass das Vertragsverhältnis der Parteien als Arbeitsvertrag zu qualifizieren und die sachliche Zuständigkeit gegeben ist.

3. Zu den vorinstanzlichen Erwägungen betreffend die Ansprüche der Klägerin aus Arbeitsvertrag (Urk. 54 E. VII.) äusserte sich die Beklagte im Berufungsverfahren nicht. Sie beschränkte sich lediglich darauf, festzuhalten, dass der Klägerin aus Auftrag nichts geschuldet sei (Urk. 53 Rz. 40 ff.). Mangels einer argumentativen Auseinandersetzung mit dem vorinstanzlichen Urteil und angesichts der Qualifika-

tion des Vertrags als Arbeitsvertrag bedarf es hierzu keinen weiteren Ausführungen.

4. Die Berufung ist somit abzuweisen und das Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Meilen vom 2. Juli 2024 zu bestätigen (Art. 318 Abs. 1 lit. a ZPO).

IV.

1. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Die Kostenlosigkeit gilt – von vorliegend nicht anwendbaren Ausnahmen abgesehen (vgl. Art. 115 Abs. 1 ZPO) – auch für das kantonale Rechtsmittelverfahren (BGer 4A_332/2015 vom 10. Februar 2016 E. 6.2). Für das Berufungsverfahren sind damit keine Gerichtskosten zu erheben.

2. Die Kostenfreiheit gemäss Art. 114 ZPO bezieht sich nur auf die Gerichtskosten. Die Zusprechung von Parteientschädigungen erfolgt nach den allgemeinen Regeln (Art. 105 ff. ZPO; BK ZPO-Sterchi, Art. 113-114 N 5).

3. Ausgangsgemäss wird die Beklagte für beide Verfahren gegenüber der obsiegenden Klägerin entschädigungspflichtig (vgl. Art. 106 Abs. 1 ZPO). Der Streitwert wird von der Klägerin auf EUR 20'953.72 beziffert (Urk. 45 S. 2 Ziff. 3). Unter Berücksichtigung des Wechselkurses am 22. August 2024 (Urk. 53) bei EUR 1.– = Fr. 0.9636 (<https://www.exchange-rates.org/de/wechselkursverlauf/eur-chf-2022-08-24>, besucht am 12. September 2025) ist von einem Streitwert von Fr. 20'191.– auszugehen. Für das Berufungsverfahren rechtfertigt sich unter Berücksichtigung des Streitwerts, die Beklagte zur Leistung einer Parteientschädigung an die Klägerin in der Höhe von Fr. 4'239.– zu verpflichten (vgl. § 4 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV).

Es wird erkannt:

1. Die Berufung wird abgewiesen und das Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Meilen vom 2. Juli 2024 wird bestätigt.
2. Für das zweitinstanzliche Verfahren werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das zweitinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 4'239.– zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutzten Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

5. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert **30 Tagen** von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 20'191.–.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 21. Oktober 2025

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw C. Meier

versandt am:
Im