

# ZH\_ARBEITSGERICHT AH230041 vom 13. Januar 2025

Zh Arbeitsgericht, 2025-01-13, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_arbeitsgericht\\_AH230041](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_arbeitsgericht_AH230041)

FR: ZH\_ARBEITSGERICHT AH230041 du 13 janvier 2025

IT: ZH\_ARBEITSGERICHT AH230041 del 13 gennaio 2025

## Erwägungen

### E. 1

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

#### E. 1.1

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

#### E. 1.2

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

- 28 -

#### E. 1.3

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

#### E. 1.4

Nachfolgend ist demnach nur auf die Verrechnungsforderungen der Beklagten einzugehen. 2. Verrechnungsforderung "Schadenersatz" Eine Verrechnungsforderung unterliegt, soweit sie bestritten wird, was hier der Fall ist (act. 33; act. 51), hinsichtlich der Behauptungs- und Substantiierungspflicht denselben Anforderungen, wie eine Hauptforderung. Die anspruchsbegründenden Tatsachen sind demnach von der Partei,

welche die Verrechnung erklärt, detailliert darzulegen (Art. 8 ZGB) und die Verrechnungsforderung ist zu beziffern. Trotz des ausdrücklichen Hinweises des Gerichtes auf die mangelhafte Substantiierung in der Verfügung vom 14. November 2023 (act. 38 S. 2), blieb die Beklagte bezüglich der Schadenersatzforderung jede Substantiierung schuldig. Insbesondere unter- liess sie es, den angeblichen Schaden genau zu beziffern. Jedenfalls genügt es nicht, wenn die Beklagte vorbringt, der Schaden habe mindestens Fr. 5'000.– betragen. Weitere Ausführungen hierzu erübrigen sich damit. Die unter dem Titel Schadenersatz geltend gemachte Verrechnungsforderung erweist sich als unbe- gründet. 3. Verrechnungsforderung Zahlung Verrechnungssteuer

- 29 -

## **E. 2**

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

### **E. 2.1**

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

### **E. 2.2**

Die Klägerin hat trotz mehrfacher ausdrücklicher Aufforderung und Hinweis, dass allfällige anzufertigende Kopien in Rechnung gestellt werden, ihre Eingaben jeweils durchgehend in einfacher Ausführung eingereicht. Es sind deshalb Kosten für gesamthaft 1649 kopierte Seiten angefallen, welche der Klägerin zu einem An- satz von Fr. 0.50 und damit mit Fr. 824.50 in Rechnung zu stellen sind. 3. Parteientschädigung

### **E. 2.3**

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

- 15 -

### **E. 2.4**

Hängt die Zuständigkeit vom Bestand eines Arbeitsvertrages zwischen den Parteien ab, sind die klägerischen Tatsachenvorbringen im Rahmen der Zuständig- keitsprüfung von Amtes wegen daraufhin zu überprüfen, ob sich aus ihnen auf das Bestehen eines solchen Vertrages schliessen lässt. Nur wenn in diesem Sinne die von der klagenden Partei behauptete rechtliche Qualifikation ihres Anspruchs aus- geschlossen erscheint, ist auf die Klage mangels Zuständigkeit nicht einzutreten (BGE 137 III 32 E.2.2; BGer 4A\_407/2011 vom 5.

Dezember 2011 E. 2.1; OGer ZH LA190019 vom 24. April 2020 E. 3.4). Wird auf die Klage eingetreten und zeigt sich in der Folge, im Rahmen der materiellen Prüfung, dass die doppelrelevanten Tatsachen nicht bewiesen wurden, weist das Gericht die Klage mit Rechtskraftfolge ab (BGE 141 III 294 E. 5.2). 3. Grundsätzliche Merkmale eines Arbeitsvertrages

### **E. 2.5**

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

### **E. 2.6**

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

### **E. 2.7**

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

- 9 - wurde sie aus dem Verwaltungsrat ausgeschlossen (act. 33 Rz. 28 f.; act. 40 Rz. 52 f.). Anlässlich einer Sitzung des verbliebenen Verwaltungsrates vom 11. Oktober 2022 wurden die Aktien der Klägerin und die von ihr bei der Gründung geleistete Teilzahlung von Fr. 17'000.- für die Aktienliberierung zufolge der von der Klägerin versäumten Liberierung des vollen Aktienkapitals im Sinne von Art. 681 Abs. 2 OR als verfallen erklärt, was der Klägerin mit Schreiben vom 12. Oktober 2022 zur Kenntnis gebracht wurde (act. 33 Rz. 33; act. 36/36; act. 40 Rz. 34). Gegen diese Kaduzierung hat die Klägerin separat Klage eingereicht (act. 33 Rz. 33; act. 40 Rz. 34). Das Verfahren ist soweit bekannt nach wie vor hängig. 3. Kurzstandpunkte der Parteien

## **E. 3**

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

### **E. 3.1**

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

### **E. 3.2**

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

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

#### **E. 3.2.1**

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

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

#### **E. 3.2.2**

Die Klägerin bestreitet pauschal und ohne sich dazu im Detail zu äussern die Fälligkeit der Verrechnungsforderung. Die Fälligkeit einer Forderung ergibt sich vorweg aus den Vereinbarungen der Parteien oder allenfalls aus dem Rechtsverhältnis. Es gilt grundsätzlich die Vermutung, dass eine Forderung mit dem Vertragsabschluss fällig wird (Art. 75 OR). Gemäss einem seitens der Klägerin unbestrittenen bzw. gänzlich unkommentierten Protokoll der Sitzung des Verwaltungsrates vom 11. Juli 2022, auf welches die Beklagte sich konkret beruft (act. 15 Rz. 27, Rz. 36; act. 17/13), sollte die Klägerin die zu viel ausbezählten Fr. 10'500.– bis Ende 2022 zurückzahlen (act. 17/13 Ziffer 2). Damit deckt sich, dass die Klägerin den Rückzahlungsanspruch der Beklagten dem Grundsatz nach nicht (jedenfalls nicht substantiiert) bestreitet. Soweit sie entgegnet, die Rückforderung sei nicht fällig, widerspricht dies dem genannten Protokoll. Dort wurde

festgehalten, dass die Rückzahlung bis Ende 2022 erfolgen sollte, womit der Zeitpunkt der Fälligkeit hinreichend definiert wurde. Es muss demnach nicht weiter darauf eingegangen werden, ob die Beklagte die Klägerin zu späteren Zeitpunkten mehrfach zur Rückzahlung aufgefordert hat, was so nicht belegt ist. Insbesondere lässt sich dem Schreiben von Rechtsanwalt Y.\_\_\_\_\_ vom 7. September 2022 keine spezifisch auf die Verrechnungssteuer bezogene Verrechnungserklärung entnehmen (act. 42/21). Fehl geht auch der Einwand der Klägerin, die Verrechnung sei nicht möglich, da der Verrechnungsanspruch aus einem anderen (Rechts-)Verhältnis stamme. Dem mag so sein, das ändert allerdings nichts an der Verrechenbarkeit. Entscheidend ist vielmehr, dass es sich um gegenseitige und gleichartige Forderungen handelt, was bei wechselseitigen Geldforderungen zwischen denselben Parteien immer der Fall ist. Ob die Verrechnungsforderung auf einem anderen Lebenssachverhalt gründet bzw. einem anderen Rechtsverhältnis entstammt, ist dagegen nicht von

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

### **E. 3.2.3**

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

### **E. 3.3**

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

### **E. 3.4**

Indizien, die gegen das Vorliegen eines Arbeitsvertrages sprechen, sind etwa (vgl. dazu Portmann/Rudolph, a.a.O., N 16 zu Art. 319; Streiff/von Kaenel/Rudolph, N 10 zu Art. 319 OR, jeweils mit weiteren Hinweisen): ■ Tragung des Unternehmensrisikos; ■ Bildung einer eigenen Arbeitsorganisation (eigene Betriebsstätte, Betriebskapital, Mitarbeiter, Werbung, Buchhaltung); ■ fehlendes Subordinationsverhältnis; ■ jederzeitige Auflösbarkeit des Rechtsverhältnisses; ■ Stellung von Material und Werkzeugen und Versicherung der Risiken durch den Beauftragten.

### **E. 3.5**

Die Abgrenzung zwischen einem Arbeitsvertrag und anderen Rechtsverhältnissen ist nach konstanter Rechtsprechung jedoch nicht aufgrund eines einzigen Merkmales, sondern aufgrund einer Würdigung aller Umstände des Einzelfalles vorzunehmen (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 319, N 15). Weil dabei vielfach Merkmale zu Tage treten, die sowohl für als auch gegen einen Arbeitsvertrag sprechen, muss sich der Entscheid des Gerichts danach richten, was im konkreten Fall überwiegt. Entscheidend ist dabei die

Würdigung des Gesamtbildes nach Massstab der Verkehrsanschauung (vgl. OGer ZH LA210008 vom 19. Mai 2021, E. II./6; BGE 129 III 664 E. 3.2; BGE 128 III 129 E. 1a/aa; BGer 4A\_61/2012 vom 15. Mai 2012 E. 2.1; BGer 4A\_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.4).

### **E. 3.6**

Formale Merkmale, die nur zweitrangige Bedeutung haben, sind (vgl. dazu Portmann, a.a.O., N 16 mit weiteren Hinweisen): ■ Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen durch den Auftraggeber; ■ steuerrechtliche oder sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Erwerbseinkommens als Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit; ■ Einordnung der Tätigkeit durch das übrige öffentliche Recht. 4. Einzelne wesentliche Kriterien im Besonderen

### **E. 4**

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

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

### **E. 4.1**

Subordinationsverhältnis

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

Arbeitnehmers besondere Fachkenntnisse, ist es sehr wohl möglich, dass diese ausschliesslich beim Arbeitnehmer, nicht aber beim Arbeitgeber vorhanden sind (Urteile 4A\_562/2008 vom 30. Januar 2009 E. 3.2.3; 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 E. 4.3.1).

## **E. 4.2**

Unternehmerisches Risiko / Wirtschaftliche Abhängigkeit

### **E. 4.2.1**

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

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

### **E. 4.2.2**

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

### **E. 4.2.3**

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

## **E. 5**

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

2023 ein (act. 40).

## **E. 5.1**

Vorbemerkungen

- 20 -

### **E. 5.1.1**

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

### **E. 5.1.2**

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

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

## **E. 5.2**

Tatsachenvorträge der Klägerin

### **E. 5.2.1**

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

### **E. 5.2.2**

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

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

### **E. 5.2.3**

Die Klägerin hat alsdann letztlich nie konkret auch nur behauptet, es sei bereits vor dem 2. Januar 2022 ein Arbeitsvertrag vereinbart worden. Mangels anderer Behauptungen kann lediglich davon ausgegangen werden, dass zwar die Entschädigungsfrage im Raum stand und diskutiert wurde. Dass konkret je über die rechtliche Grundlage einer etwaigen Entschädigung bis Ende 2021 diskutiert worden wäre, behauptet die Klägerin nicht. Mithin fehlt es bereits an Behauptungen zu einem tatsächlichen übereinstimmenden und auch ausgetauschten Vertragswillen, der bereits für die Zeit Juli bis Dezember 2021 darauf abgezielt hätte, ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Schliesslich steht diesbezüglich fest, dass die Parteien zwar den Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2022 abgeschlossen haben.

Dieser regelt indes nur die Zukunft, ohne dass irgendwelche Vereinbarungen über die vorangegangene Zeit getroffen worden wären. Letztlich deckt sich damit auch, dass die Klägerin nicht behauptet, sie habe Ende 2021 bzw. anfangs 2022 Forderungen hinsichtlich der im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 erbrachten administrativen Tätigkeiten gestellt. Wäre sie der Meinung gewesen, sie habe arbeitsvertragliche Dienstleistungen erbracht, die mit Lohn zu entschädigen seien, so wäre von ihr als Juristin zu erwarten gewesen, dass sie diese klar so stellt. Das war offensichtlich nicht der Fall, jedenfalls behauptet die Klägerin nichts Anderes.

#### **E. 5.2.4**

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

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

#### **E. 5.3**

Kein (faktisches) Arbeitsverhältnis

##### **E. 5.3.1**

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

##### **E. 5.3.2**

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

##### **E. 5.3.3**

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

einem für ein Arbeitsverhältnis erforderlichen Subordinationsverhältnis blieb in der Stellungnahme der Klägerin zur Duplik (act. 51) unbestritten. Die Klägerin war niemandem unterstellt, hatte kein Vorge-

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

#### **E. 5.3.4**

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

#### **E. 5.3.5**

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

- 25 - denn auch daran, dass sie sich insbesondere nicht mehr auf ein Entschädigungsmodell einigen konnten (Prot. S. 5). 6. Fazit

#### **E. 6**

Mit Verfügung vom 22. Januar 2024 wurde die Duplik der Klägerin zugestellt und das Hauptverfahren damit geschlossen. Weiter wurden die Parteien aufgefordert zu erklären, ob sie an einer reinen Vergleichsverhandlung interessiert seien oder das Verfahren formell fortzusetzen sei (act. 43). Mit Eingabe vom 1. Februar 2024 wünschte die Beklagte die formelle Fortsetzung des Verfahrens (act. 45, der Klägerin zugestellt am 13. Februar 2024, act. 46 ff.). Mit Eingabe vom 18. Februar 2024 ersuchte die Klägerin um Ansetzung einer Frist zur Stellungnahme zur Duplik der Beklagten (act. 48), welchem Ersuchen mit

Verfügung vom 20. Februar 2024 nachgekommen wurde. Die Klägerin wurde darin darauf hingewiesen, dass sich ihre Stellungnahme auf genau zu bezeichnende Noven in der Duplik der Beklagten zu beschränken habe (act. 49). Die Stellungnahme der Klägerin ging rechtzeitig am 18. März 2024 ein (act. 51) und wurde der Beklagten am 22. März 2024 zugestellt (act. 52 f.). Eine Stellungnahme der Beklagten blieb aus, womit Verzicht auf Ausübung des Replikrechts anzunehmen ist.

#### **E. 6.1**

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

#### **E. 6.2**

Auf das Rechtsbegehren Ziffer 1 und das Eventualbegehren gemäss Ziffer 2 ist demnach im Umfang von Fr. 24'000.– nicht einzutreten. Gleiches gilt für das Eventualbegehren gemäss Ziffer 3, soweit damit Ferienlohn für das Jahr 2021 gefordert wird. 7. Eventualbegründung

#### **E. 7**

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

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

#### **E. 7.1**

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

- 26 - zember 2021 habe sich in etwa im Bereich des mit Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2022 vereinbarten Pensums von 20% bzw. rund 36.8 Stunden bewegt. Sie habe für sich eine Zeiterfassung erstellt, die sie offensichtlich indes weder je der Beklagten vorgelegt (anderes macht die Klägerin nicht geltend) noch im Verfahren zu den Akten produziert hat. Bei genauer Analyse des Tatsachenvortrages der Klägerin ist denn auch davon auszugehen, dass die Klägerin letztlich ohne stundgenaue Zeiterfassung einfach pauschal von einem Aufwand von 36.8 Stunden (entsprechend einem Pensum von 20%) pro Monat ausgegangen ist (Prot. S. 16). Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin im Zeitraum Juli bis

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

### **E. 7.2**

Schliesslich bleibt mangels Substantiierung auch völlig unklar, woraus die Klägerin den von ihr geltend gemachten Stundenansatz von Fr. 105.– (bzw. eventuell - 27 - liter Fr. 55.–) bzw. den geltend gemachten Lohn bzw. die Entschädigung von Fr. 4'000.– brutto monatlich herleitet. Auch diesbezüglich orientiert sich die Klägerin pauschal an der Lohnvereinbarung gemäss Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2022, ohne auch nur ansatzweise auszuführen, dass für den Zeitraum Juli bis Dezember 2021 eine Abgeltung der administrativen Tätigkeiten mit dem erwähnten Ansatz pro Stunde je schriftlich, mündlich oder auch nur konkludent vereinbart worden wäre (act. 33; act. 51; Prot. S. 25 ff.). Bereits das eigene Vorbringen der Klägerin zeigt, dass eine derartige Abrede (aber auch eine solche betreffend einen Stundenansatz von Fr. 55.–) nie bestand, was sich damit deckt, dass die Klägerin anerkennt, es sei keine Einigung über die Höhe des Lohnes erzielt worden (Prot. S. 20).

### **E. 7.3**

Selbst wenn folglich davon ausgegangen würde, die von der Klägerin erledigten administrativen Tätigkeiten für die Beklagte seien rechtlich als arbeitsvertragliche Dienstleistungen zu qualifizieren, wäre die Klage mangels Substantiierung des im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 effektiv geleisteten Pensums und des anwendbaren Stundenansatzes im Umfang der mit Rechtsbegehren Ziffern 1 und (eventualiter) 2 geltend gemachten Forderungen abzuweisen. IV. Lohnforderung August 2022 / Ferienlohn 2022 A. Lohnforderung August 2022 1. Unstrittiger Sachverhalt

### **E. 8**

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

## **E. 9**

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

## **E. 10**

Das Verfahren erweist sich als spruchreif. Es ergeht deshalb hiermit ein Entscheid im Sinne von Art. 236 Abs. 1 ZPO. II. Unstrittige Ausgangslage / Kurzstandpunkte 1. Die Parteien

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.