

# ZH\_BEZIRKSGERICHT\_ZUERICH AH190053-L vom 23. Oktober 2019

Zh Bezirksgericht Zuerich, 2019-10-23, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_bezirksgericht\\_zuerich\\_AH190053-L](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_zuerich_AH190053-L)

FR: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_ZUERICH AH190053-L du 23 octobre 2019

IT: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_ZUERICH AH190053-L del 23 ottobre 2019

## Erwägungen

### E. 1

Prozessgeschichte Mit Eingabe vom 4. April 2019 (Datum Poststempel) reichte der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1 S. 2). Die Klagebewilligung der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., datiert vom 5. März 2019 (act. 3); die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde gewahrt. In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 2. September 2019 vorgeladen (act. 5). Anlässlich der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien alle Parteivorträge (Prot. S. 3 ff.). Mit Verfügung vom 11. September 2019 wurde dem Kläger Frist angesetzt, um dem Gericht mitzuteilen, ob er auf das Editionsbegehren betreffend die Provisionsabrechnung, inkl. Eventualbegehren, sowie auf die abschliessende Bezifferung der Provisionsforderung verzichte (act. 14). Mit Eingabe vom 19. September 2019 erklärte der Kläger den entsprechenden Verzicht (act. 16). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

### E. 1.1

Die Beklagte macht geltend, der Kläger habe von April 2017 bis Dezember 2017 während 484.32 Stunden seine geschuldete Arbeitsleistung nicht erbracht und dennoch Lohn dafür erhalten. Dies ergebe einen Betrag von Fr. 24'058.596, welcher mit allfälligen Ansprüchen des Klägers zu verrechnen sei (act. 11 Rz. 10). Massgebend sei nicht die vom Kläger ins Recht gelegte Arbeitszeiterfassungstabelle (act. 4/5), welche dessen reine Präsenzzeit darlege, sondern die Leistungsübersicht (act. 13), die der Kläger gemäss den Weisungen der Beklagten erstellt habe (act. 11 Rz. 10). Die Mitarbeiter seien verpflichtet gewesen, sämtliche Tätigkeiten, insbesondere auch interne und nicht verrechenbare Arbeiten in der Leistungserfassung aufzunehmen. Diese Weisung sei – wie alle anderen Weisungen auch – dem Kläger bekannt gewesen (act. 11 Rz. 6 f.). Die Präsenzzeit des Klägers begründe keinen bedingungslosen Lohnanspruch, sondern es sei lediglich die erbrachte Arbeitstätigkeit des Klägers zu vergüten. Die erbrachte Arbeitstätigkeit sei anhand der Leistungserfassung zu erkennen, die nicht im Einklang mit der vom Kläger geltend gemachten Präsenzzeit stehe (Prot. S. 29 f.). Die Beklagte habe sodann nicht die Arbeitszeiterfassungstabellen des Klägers, sondern die Leistungserfassung täglich entgegengenommen, nachdem sie durch den Kläger ausgefüllt worden sei (Prot. S. 32). Die Diskrepanz zwischen der Soll-Arbeitszeit und der effektiv geleisteten Arbeitszeit rühre insbesondere daher, dass das Personal der Beklagten, inkl. der Kläger, im Jahre 2017 ausser Rand und Band gewesen sei. Es hätte langwierige Pausen bei Abwesenheiten der Partner sowie Kaffeekränzchen in der Küche gemacht, sei morgens verspätet erschienen und abends verfrüht gegangen. Zudem hätten

- 10 - vermehrt sehr lange private oder intrigante Gespräche und heimliche Diskussionen stattgefunden. Der Kläger habe auch sehr oft mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über WhatsApp kommuniziert, sich immer wieder in Fälle anderer Mitarbeiter eingeleesen und generell sämtliche Fälle der Kanzlei sowie deren Korrespondenzen durchstöbert. Die Mitarbeiter, inkl. dem Kläger, seien in der Folge durch die Beklagte an die "engere Leine" genommen worden (act. 11 Rz. 13).

### **E. 1.2**

Der Kläger bestreitet, dass er die monatliche Soll-Arbeitszeit nicht erfüllt habe und somit Lohn für nicht erbrachte Arbeitsleistung erhalten habe. Er bestreitet weiter, dass nur die Leistung zu entschädigen sei. Zwischen den Parteien sei ein Zeitlohn und nicht ein Leistungslohn vereinbart worden, d.h. geschuldet sei Präsenzzeit bzw. Arbeitszeit gewesen. Das von der Beklagten vorgebrachte Leistungserfassungssystem betreffe nur mandatsbezogene Aufwände. Die ins Recht gelegte Leistungstabelle (act. 13) sei dem Kläger nicht bekannt (Prot. S. 13, S. 15, S. 17 f.). Weiter bestreitet der Kläger, ausser Rand und Band gewesen zu sein, langwierige Pausen oder Kaffeekränzchen gemacht und intrigante Gespräche geführt zu haben. Unzutreffend sei auch, dass er während der Arbeitszeit sehr oft über WhatsApp kommuniziert und sich in Fälle und Korrespondenzen der Beklagten eingeleesen habe, die ihn nicht betroffen hätten. Er sei sodann morgens weder verspätet zur Arbeit erschienen noch abends zu früh weggegangen. Dies widerlege auch die von ihm eingereichte Arbeitszeiterfassungstabelle (Prot. S. 18 f.).

### **E. 1.3**

Arbeitet ein Arbeitnehmer weniger als vertraglich vereinbart worden ist, wird von Minusstunden gesprochen. Als Folge von Minusstunden des Arbeitnehmers kann die Arbeitgeberin einen Lohnabzug vornehmen, sofern kein gesetzlicher Ausnahmetatbestand vorliegt, bei dem die Arbeitgeberin den Lohn trotz fehlender Arbeitsleistung zu bezahlen hat. Dazu zählen der Arbeitgeberverzug nach Art. 324 OR sowie die unverschuldete Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers nach Art. 324a/b OR (BGE 4A\_291/2008, Kommentierung durch PIETRUSZAK in ARV 2009 S. 125).

- 11 - Bei vom Arbeitnehmer verursachten Minusstunden gilt der Grundsatz, dass ohne Arbeitsleistung kein Lohn zu bezahlen und ein Lohnabzug gerechtfertigt ist. Innerhalb derselben Abrechnungsperiode kann die Lohnzahlung gestützt auf Art. 82 und Art. 119 Abs. 2 OR entsprechend der Minderleistung verweigert werden. Soll hingegen der Lohnabzug erst in einem späteren Zeitpunkt erfolgen, so ist Art. 82 OR nicht mehr anwendbar. Hingegen hat der Arbeitgeber für den in einer früheren Abrechnungsperiode zu viel bezahlten Lohn einen bereicherungsrechtlichen Rückforderungsanspruch, den er mit späteren Lohnforderungen verrechnen kann (BGE 4A\_291/2008 in JAR 2009 S. 429 ff.; siehe Kommentierung durch PIETRUSZAK in ARV 2009 S. 125). Nicht Stellung genommen hat das Bundesgericht im genannten Entscheid zur Frage, wie lange der Arbeitgeber einen solchen Lohnabzug bei Minusstunden vornehmen kann. Bezahlt die Arbeitgeberin trotz Minusstunden den vollen Lohn vorbehaltlos aus, läuft sie Gefahr, dass sie ihren Anspruch auf Rückforderung oder Verrechnung verwirkt (SENTI, Rückforderung oder Verrechnung zu viel bezahlter Leistungen durch den Arbeitgeber, in AJP 2014, S. 51; ablehnend hingegen PIETRUSZAK in ARV 2009 S. 126). Das Arbeitsgericht Zürich erachtete die Verrechnung mit dem Lohn in der Kündigungsfrist zumindest dann als unzulässig, als ein Arbeitgeber den Lohn während mehrerer Jahre trotz

ersichtlicher Minusstunden am Ende des Monats vorbehaltlos voll auszahlt (AGer ZH in ZR 2002 Nr. 62). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann der Arbeitnehmer von einem Verzicht des Arbeitgebers ausgehen, wenn es der Arbeitgeber unterlässt, Ansprüche, die ihm dem Umfang oder dem Grundsatz nach bekannt sind, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, insbesondere unter vorbehaltloser Auszahlung des letzten Lohnes (BGE 110 II 344, E. 2b; bestätigt in BGE 4A\_351/2011, E. 2.2).

#### **E. 1.4**

Die Beklagte macht geltend, der Kläger habe insbesondere im Jahr 2017 Minusstunden angehäuft und verweist dabei lediglich pauschal darauf, dass für das Jahr 2018 das Gleiche gelte (act. 11 Rz. 10). Unbestrittenermassen hat die Beklagte – ausgenommen des Lohnes für den Monat Mai 2018 – sämtliche Löhne ausbezahlt und keinerlei Vorbehalte in Bezug auf angehäuften Minusstunden an-

- 12 - gebracht. Zur Nichtbezahlung des Lohnes für den Monat Mai 2018 führt die Beklagte aus, sie habe diesen aufgrund einer ungeklärten Sachlage betreffend die Bezahlung einer amtlichen Mandatierung nicht ausgerichtet, bis weitere Gegebenheiten zum Vorschein gekommen seien (Prot. S. 7). Die Beklagte macht somit nicht geltend, sie habe die Minusstunden mit dem letzten Lohn des Klägers verrechnet, obwohl sie gemäss eigenen Ausführungen die für sie relevante Leistungserfassung täglich entgegengenommen habe und somit Kenntnis von den Leistungen des Klägers gehabt habe. Die Verrechnungserklärung der Beklagten erfolgt daher verspätet. Darüber hinaus sind die diesbezüglichen Ausführungen der Beklagten unsubstantiiert. Aus der von ihr eingereichten und vom Kläger bestrittenen Leistungsübersicht (act. 13) ist nicht ersichtlich, wie sich die Berechnung der Beklagten zusammensetzt, insbesondere an welchen Tagen der Kläger zu wenig gearbeitet haben soll. Wann und wie lange der Kläger konkret Pausen und Kaffeekränzchen gemacht haben soll, wann er morgens zu spät erschienen und abends zu früh gegangen sei, wann und mit wem er über WhatsApp kommuniziert habe und wie oft, wann er sich in andere Fälle und Korrespondenzen eingelese habe, wie oft und die Zeitdauer wurden nicht vorgebracht. Aufgrund der unsubstantiierten Ausführungen wäre ein Beweisverfahren nicht durchführbar. Es ist nicht erstellt, dass der Kläger im Zeitraum von April 2017 bis Dezember 2017 484.32 Stunden zu wenig gearbeitet hat. Ein verrechenbarer Anspruch der Beklagten aufgrund vertragswidrig zu viel ausbezahlt Lohnes besteht somit nicht. 2. Entgangenes Honorar

#### **E. 2**

Anerkannt und unbestritten ist, dass der Kläger Anspruch auf den Lohn für den Monat Mai 2018 in der Höhe von Fr. 9'000.– brutto bzw. Fr. 8'171.60 netto hat (act. 11 Rz. 27, Prot. S. 10, S. 33). Die vom Kläger geltend gemachten Spesen in der Höhe von Fr. 92.10 wurden von der Beklagten ebenfalls anerkannt; im Übrigen wären sie ungenügend bestritten (act. 11 Rz. 27, Prot. S. 10, S. 33). Sodann anerkannte die Beklagte Fr. 2'500.– brutto von dem vom Kläger geltend gemachten Provisionsanspruch in der Höhe von Fr. 3'926.90 brutto (act. 8 Rz. 3, Prot. S. 10 f.). Unbestritten blieb sodann der jeweilige Verzugszins betreffend die vorgenannten Forderungspositionen in der Höhe von 5 % seit dem 1. Juni 2018.

#### **E. 2.1**

Die Beklagte bringt vor, der Kläger hätte während der Arbeitszeit, in der er nicht gearbeitet habe, seine Zeit produktiv nutzen und verrechenbare Arbeit tätigen können bzw. müssen. Dadurch sei ihr Honorar in der Höhe von Fr. 91'084.– entgangen (act. 11 Rz. 12).

## **E. 2.2**

Der Kläger bestreitet, unproduktiv gewesen zu sein und aufgrund seiner Arbeitsführung Aufwände nicht in Rechnung gestellt zu haben (Prot. S. 18).

- 13 -

## **E. 2.3**

Will eine Arbeitgeberin eine Verrechnung des Lohns mit Gegenforderungen aus Treuepflichtverletzungen geltend machen, so hat sie die Verletzung der Treuepflicht durch den Arbeitnehmer, den entstandenen Schaden sowie den natürlichen und adäquaten Kausalzusammenhang zwischen Vertragsverletzung und eingetretenem Schaden zunächst substantiiert darzulegen und sodann gestützt auf Art. 8 ZGB zu beweisen. Der Arbeitnehmer hat im Gegenzug den Entlastungsbeweis zu führen, dass ihn kein oder nur ein geringes Verschulden treffe (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 13 f. zu Art. 321e OR). Es ist vorliegend Sache der Beklagten, substantiiert darzulegen, inwiefern der Kläger seine arbeitsrechtliche Treuepflicht verletzt hat, und dafür die massgebenden Beweise einzureichen.

## **E. 2.4**

Wie bereits ausgeführt, ist nicht erstellt, dass der Kläger 484.32 Stunden zu wenig gearbeitet hat. Im Übrigen scheidet die Verrechnung mit Forderungsansprüchen in der Höhe von Fr. 91'084.– auch an der mangelnden Substantiierung. Die Beklagte führte nicht aus, welche konkreten Arbeiten der Kläger in den "nicht erstellten" 484.32 Stunden hätte leisten können und welcher finanzielle Gewinn für die Beklagte daraus jeweils resultiert hätte. Wie sich die Summe des geltend gemachten Schadens im Einzelnen zusammensetzt, wurde nicht dargelegt. Damit fehlt es an einem substantiierten Klagefundament. Ein Beweisverfahren, inklusive Einholung eines Sachverständigengutachtens, ist unter diesen Umständen nicht durchführbar. Ein verrechenbarer Anspruch in der Höhe von Fr. 91'084.– steht der Beklagten somit nicht zu. 3. Kostenvorschüsse

## **E. 3**

Neben den durch die Beklagte anerkannten Forderungen macht der Kläger mit der vorliegenden Klage einen weiteren Provisionsanspruch in der Höhe von Fr. 1'426.90 brutto (Fr. 3'926.90 - Fr. 2'500.–) sowie Überzeitenschädigung in der Höhe von Fr. 4'515.75 brutto geltend (act. 8 Rz. 3).

### **E. 3.1**

Die Beklagte bringt zudem Fr. 16'777.33 infolge Pflichtverletzung des Klägers zur Verrechnung (act. 11 Rz. 16 f.). Die Beklagte habe ihre Mitarbeiter, darunter auch den Kläger, angewiesen und regelmässig ermahnt, verrechenbare Dienstleistungen lediglich nach Eingang eines angemessenen Kostenvorschusses zu erbringen (act. 11 Rz. 6, Rz. 15). Der Kläger habe diese Weisung jedoch nicht befolgt. Er habe im Rahmen seiner Mandatsführung diverse Kostenvorschüsse nicht eingeholt und trotz fehlendem Zahlungseingang Arbeitsleistungen erbracht (act. 11 Rz. 16). Unter anderem seien beim Mandat "[D.]..." Fr. 8'682.74

- 14 - sowie beim Mandat "[E.]..." Fr. 2'594.59 ausstehend und bis heute für die Beklagte uneinbringlich. Hinzu komme, dass ein weiterer Mandant sich weigere, Honorar von über Fr. 7'000.– zu bezahlen, weil er mit der Arbeitsleistung des Klägers nicht zufrieden gewesen sei. Der Kläger habe wesentliche juristische Punkte in der Fallbehandlung nicht erkannt,

weshalb der Mandant lediglich bereit gewesen sei, Fr. 1'500.– zu bezahlen (act. 11 Rz. 16). Bei diesem Mandanten habe der Kläger jedoch die Berechtigung gehabt, ohne Kostenvorschuss tätig zu werden (Prot. S. 5).

### **E. 3.2**

Der Kläger bestreitet, diese Weisung – sofern eine solche überhaupt bestanden habe – nicht eingehalten zu haben sowie, dass diese empfangsbedürftige Weisung übermittelt worden sei. Es sei unzutreffend, dass der Kläger für die Einholung angemessener Kostenvorschüsse verantwortlich gewesen sei. Er habe auch keine Zeichnungsrechte für die Beklagte gehabt. Sämtliche Mandatsvereinbarungen und Rechnungsstellungen seien in der Kompetenz der Beklagten gelegen. Zutreffend sei, dass der Kläger grundsätzlich für seine Mandatsführung persönlich verantwortlich gewesen sei. Die Oberverantwortung der Mandate habe aber stets bei der Beklagten gelegen (Prot. S. 14).

### **E. 3.3**

Die Ausführungen der Beklagten in Bezug auf die Kostenvorschüsse sind unsubstantiiert. Sie legt nicht dar, wann und in welcher Form dem Kläger die besagten Weisungen kommuniziert wurden, wann und wie lange der Kläger trotz pflichtwidrig unterlassener Einholung von Kostenvorschüssen tätig war und inwiefern dies kausal zum geltend gemachten Schaden führte. Unklar ist auch, in welchem Zeitraum dies geschehen ist. Betreffend jenem Mandanten, der sich weigere das Honorar zu bezahlen, führt die Beklagte sodann selber aus, der Kläger sei befugt gewesen, ohne Einforderung des Kostenvorschusses tätig zu werden. Die pauschale Erwähnung, Besitzschutz nicht geprüft und nicht angewendet, ist zu unsubstantiiert, um einen Schaden in der Höhe von Fr. 5'500.– zu begründen. Vorliegend fehlt es auch hier an einem substantiierten Klagefundament. Ein Beweisverfahren ist unter diesen Umständen nicht durchführbar. Ein verrechenbarer Anspruch in der Höhe von Fr. 16'777.33 steht der Beklagten somit nicht zu.

- 15 - 4. Abwerben von Klienten

## **E. 4**

Die Beklagte erhebt demgegenüber diverse Verrechnungsforderungen von mehr als Fr. 100'000.– und macht geltend, die Forderungen des Klägers seien aufgrund der Verrechnung untergegangen (act. 11 Rz. 27).

### **E. 4.1**

Die Beklagte macht sodann geltend, der Kläger habe bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Klientin "B GmbH" entgegen der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung abgeworben, indem er ihr einen tieferen Stundenansatz versprochen habe. So sei der Beklagten ein jährlicher Umsatz in der Höhe von mindestens Fr. 50'000.– entgangen. Diesen Betrag bringt sie zur Verrechnung (act. 11 Rz. 18 f.).

### **E. 4.2**

Der Kläger bestreitet, die Beklagte geschädigt zu haben und vereinbarungswidrig durch das Versprechen von tieferen Stundenansätzen bzw. unlauteren Mitteln Klienten abgeworben zu haben (Prot. S. 21).

### **E. 4.3**

Die Beklagte legt den zu verrechnenden Schaden nicht im Einzelnen dar, sondern bringt pauschal vor, dass die entsprechende Klientin einen jährlichen Umsatz von mindestens Fr.

50'000.– generiert habe. Die Beklagte führt nicht aus, seit wann die "B GmbH" ihre Mandantin war, was für Leistungen sie für diese erbracht hatte und inwiefern sie diese oder andere Leistungen im selben finanziellen Rahmen auch zukünftig für diese hätte erbringen sollen. Im Übrigen wäre nicht der Umsatz, sondern der entgangene Gewinn als Schaden geltend zu machen. Vorliegend fehlt es auch hier an einem substantiierten Klagefundament. Ein Beweisverfahren ist unter diesen Umständen nicht durchführbar. Ein verrechenbarer Anspruch in der Höhe von Fr. 50'000.– steht der Beklagten nicht zu.

## **E. 5**

Weiterführung des E-Mail-Accounts

### **E. 5.1**

Schliesslich bringt die Beklagte Fr. 200.– pro Monat seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Weiterführung des E-Mail-Accounts des Klägers zur Verrechnung (act. 11 Rz. 22, Prot. S. 32). Sie führt hierzu aus, der Kläger weigere sich entgegen seiner vertraglichen Verpflichtung, der Beklagten Zugang zu den Daten auf dem Server und den E-Mails bei der Beklagten zu gewähren. Dem Kläger sei es aufgrund des Arbeitsvertrages ohnehin untersagt gewesen, private Daten auf dem Geschäftsserver zu speichern oder private Korrespondenz über den geschäftlichen E-Mail-Account zu führen. Die Beklagte müsse aufgrund der Zugriffsverweigerung des Klägers sowie aufgrund der 10-Jahres-Frist den Account

- 16 - des Klägers weiterführen. Dies verursache monatliche Kosten in der Höhe von Fr. 200.– (act. 11 Rz. 22).

### **E. 5.2**

Der Kläger bestreitet den monatlichen Schaden der Beklagten in der Höhe von Fr. 200.– (Prot. S. 35) und bringt vor, er habe den Zugriff auf den entsprechenden E-Mail-Account verweigert, weil die Beklagte nicht dargelegt habe, aus welchem Grund sie den Zugriff verlange. Für ihn habe keine Veranlassung bestanden, der Beklagten die unkontrollierte Einsicht in seinen privaten E-Mail-Account zu gewähren, gerade im Rahmen eines Rechtsstreits (Prot. S. 22).

### **E. 5.3**

Gemäss Arbeitsvertrag ist es dem Arbeitnehmer verboten, private Daten auf dem Arbeitsplatz-Computer oder auf der sonstigen IT-Infrastruktur der Arbeitgeberin zu speichern. Zudem hat der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin jederzeit den vollumfänglichen Zugriff auf den Arbeitsplatz-Computer und die E-Mail-Accounts (mit der Adresse "@Beklagte.ch") zu gewähren bzw. die entsprechenden Passwörter umgehend auszuhändigen (act. 4/1 Ziffer V). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer insbesondere sämtliche im Zusammenhang mit der Vertragserfüllung entstandenen Dokumente, Datenträger sowie Aufzeichnungen weiterer Art unaufgefordert zurückzugeben (act. 4/1 Ziffer VI.1). Der Kläger hat sich somit grundsätzlich verpflichtet, der Beklagten den Zugang zu seinem E-Mail-Account zu gewähren. Dass der Kläger der Beklagten ebendiesen Zugriff jedoch verweigert bzw. ihr die entsprechenden Passwörter nicht aushändigt, ist unbestritten und geht zudem auch aus dem Schreiben des Klägers vom 31. Dezember 2018 (act. 10/13) klar hervor. Weshalb der Kläger entgegen der arbeitsvertraglichen Regelung von einem privaten E-Mail-Account ausgeht, hat er nicht erläutert. Eine Vertragsverletzung ist vorliegend zu bejahen. Die Beklagte machte im

Rahmen ihrer Klageantwort keine Verrechnung betreffend den monatlich Fr. 200.– geltend (act. 11 Rz. 22). Eine Verrechnungseinrede erhob sie erst im Rahmen ihrer Duplik (Prot. S. 32). Deshalb erfolgte die Bestreitung der monatlich Kosten in der Höhe von Fr. 200.– durch den Kläger in seiner Stellungnahme zu den Noven nicht verspätet (Prot. S. 35).

- 17 - Der Beklagten beziffert ihren Schaden betreffend E-Mail-Account auf Fr. 200.– monatlich unter dem Hinweis, dass sie diesen aufgrund der 10-Jahres Frist weiterführen müsse (act. 11 Rz. 22). Dieser Betrag wird vom Kläger bestritten. Die Beklagte legte zur Begründung des Schadens keine Belege ins Recht und offerierte auch keine anderen Beweismittel. Der Schaden ist damit nicht erstellt. Der Beklagten steht kein verrechenbarer Anspruch zu.

## **E. 6**

Fazit Aufgrund der vorgängigen Ausführungen steht der Beklagten keine Verrechnungsforderung zu. Sie schuldet dem Kläger somit den Lohn für den Monat Mai 2018, den Auslagenersatz sowie die Provisionen. Die Beklagte ist daher zu verpflichten dem Kläger Lohn in der Höhe Fr. 8'171.60 netto, zuzüglich Verzugszinsen von 5% seit dem 1. Juni 2018, eine Spesenentschädigung in der Höhe von Fr. 92.10, zuzüglich Verzugszinsen von 5% seit dem 1. Juni 2018, sowie Provisionen in der Höhe von Fr. 3'682.45 netto, zuzüglich Verzugszinsen von 5% seit dem 1. Juni 2018, zu bezahlen. VI. Kosten- und Entschädigungsfolgen Nach Art. 114 lit. c ZPO sind bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Gerichtskosten zu erheben. Im vorliegenden Fall beläuft sich der Streitwert auf Fr. 20'164.–. Eine Gerichtsgebühr entfällt somit. Die in eigener Sache prozessierende Partei hat nach der Rechtsprechung nur in Ausnahmefällen Anspruch auf eine Parteientschädigung. Vorausgesetzt wird, dass es sich um eine komplexe Sache mit hohem Streitwert handelt und die Interessenwahrung einen hohen Arbeitsaufwand notwendig machte, der den Rahmen dessen überschreitet, was der einzelne üblicher- und zumutbarerweise nebenbei zur Besorgung der persönlichen Angelegenheiten auf sich zu nehmen hat, und dass zwischen dem betriebenen Aufwand und dem Ergebnis der Interessenwahrung ein vernünftiges Verhältnis besteht (vgl. BGE 125 II 518 E. 5b S. 519 f., 110 V 132 E. 4d S. 134 f.; BGer 2C\_807/2008 vom 19. Juni 2009 E. 4.3).

- 18 - Sowohl der Kläger als auch die Beklagte prozessieren als Anwälte in eigener Sache. Da die Voraussetzungen zum Anspruch auf eine Parteientschädigung gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung vorliegend nicht erfüllt sind, entfällt eine Parteientschädigung. Es wird verfügt:

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