

ZH_BEZIRKSGERICHT_MEILEN AH240003 vom 10. März 2026

Zh Bezirksgericht Meilen, 2026-03-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_meilen_AH240003

FR: ZH_BEZIRKSGERICHT_MEILEN AH240003 du 10 mars 2026

IT: ZH_BEZIRKSGERICHT_MEILEN AH240003 del 10 marzo 2026

Erwägungen

E. 1

Ausgangslage

E. 1.1

Wie bereits ausgeführt, liegt ein internationaler Sachverhalt vor (E.II.2.). Es ist kein Staatsvertrag ersichtlich, welcher das anwendbare Recht regeln würde (siehe Art. 1 Abs. 2 IPRG). Gemäss Art. 121 Abs. 1 IPRG untersteht der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Verrichtet er sie in mehreren Staaten, so ist das Recht des Staates massgebend, in dem sich die Niederlassung befindet (Art. 121 Abs. 2 IPRG). Die Parteien können den Arbeitsvertrag dem Recht des Staates unterstellen, in dem der Arbeitnehmer seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder in dem der Arbeitgeber seine Niederlassung hat (Art. 121 Abs. 3 IPRG). Der Vertrag ist formgültig, wenn er dem auf den Vertrag anwendbaren Recht oder dem Recht am Abschlussort entspricht (Art. 124 Abs. 1 IPRG).

E. 1.2

Der (vermeintliche) Arbeitsort befand sich – wie zuvor ausgeführt – an der schweizerischen Zweigniederlassung der Beklagten in D.____ (E.II.2.). Damit ist auf den (vermeintlichen) Arbeitsvertrag schweizerisches Recht anwendbar. Dies würde aufgrund der Rechtswahl (act. 4/7) auch gelten, wenn der Vertrag gültig zustande gekommen sein sollte. Folglich gilt auch hinsichtlich der Form das schweizerische Recht. Keine der Parteien hat behauptet, dass der Vertrag ausserhalb der Schweiz abgeschlossen worden sei. 2. Der Arbeitsvertrag vom 30. August 2019 2.1. Die Klägerin bringt vor, sie habe bei der Beklagten vom 1. März 2019 bis zum 31. August 2019 zunächst ein Praktikum absolviert. Im Anschluss daran hätten die Parteien einen unbefristeten Arbeitsvertrag unterzeichnet (act. 2 Rz. 1; act. 27 Rz. 1 f.). Die Kopie des Arbeitsvertrags enthalte die Unterschrift von E.____. Es sei zwar keine handschriftliche, jedoch eine elektronische Unterschrift. Diese bestehe auch auf den Projektentwürfen (act. 27 Rz. 7). 2.2. Die Beklagte entgegnet, es bestehe kein Arbeitsvertrag zwischen den Parteien (act. 31 S. 5). Sie habe diesen zum ersten Mal gesehen, als ein Schreiben

- 8 - vom Friedensrichteramt gekommen sei. E.____ würde ein solches Dokument nie unterzeichnen, es habe viele rechtliche Lücken. Er stelle Dokumente ganz anders aus, wie man aus der Wohngemeinschaftsvereinbarung sehe. Sie hätten nebst der Unterschrift auch die Seiten mit den Initialen versehen. Den eingereichten Arbeitsvertrag habe er nicht unterzeichnet und auch nie gesehen (act. 31 S. 13). Die Unterschrift auf dem eingereichten Arbeitsvertrag entspreche jener auf dem "H.____ Proposal" und dem Praktikumsvertrag (act. 31 S. 8). Die Beklagte macht weiter geltend, dass die Klägerin diesen Vertrag

gefälscht habe (act. 31 S. 20). Man habe nie darüber gesprochen, dass die Klägerin nach dem Praktikum einen Vertrag bekommen würde. Die Beklagte habe keine Arbeit offerieren können, denn das Geld sei schlichtweg nicht vorhanden gewesen. Die Klägerin habe denn auch gegenüber Dritten gesagt, dass sie arbeitslos sei (act. 44 S. 9). Es sei ganz normal, dass man jemanden, der als Subunternehmer mitwirke, mit einer professionellen E-Mail-Adresse ausstatte. Als sich die Situation mit der Klägerin verschlechtert habe, sei ihr Konto gesperrt worden. Offensichtlich habe die Klägerin aber bereits vorher Dokumente transferiert. Deshalb habe sie die B.____-Signatur für den gefälschten Vertrag verwenden können (act. 44 S. 10 f.).

2.3. Zunächst ist auf das Tatsächliche einzugehen:

2.3.1. Gemäss Art. 55 Abs. 1 ZPO haben die Parteien dem Gericht die Tatsachen, auf die sie ihre Begehren stützen, darzulegen. Die Behauptungslast regelt, welche Partei die rechtserheblichen Tatsachen im Prozess zu behaupten hat (sog. subjektive Behauptungslast) und welche Partei die nachteiligen Folgen zu tragen hat, wenn entscheidungsrelevante Tatsachen nicht Prozessinhalt geworden sind (objektive Behauptungslast). Die Behauptungslast richtet sich nach den Beweislastregeln des materiellen Rechts (Urteil des Obergerichts Zürich PP230004-O vom 14. Juni 2023, E. II.4.3.). Die Substantiierungslast bestimmt sich nicht nur im Hinblick auf die anwendbaren Rechtsnormen, sondern auch im Hinblick auf die Streitungen der Gegenpartei, wie detailliert die rechtserheblichen Tatsachen vorzutragen sind. Der Sachverhalt ist so detailliert und präzise zu schildern, dass die Gegenpartei dazu "im Einzelnen" Stellung nehmen kann. Die rechtserheblichen Tatsachen sind nicht nur in den Grundzügen, sondern so umfassend und klar dar-

- 9 - zulegen, dass darüber Beweis abgenommen werden kann. Das Beweisverfahren darf nicht dazu dienen, ungenügende Parteivorbringen zu vervollständigen (AN-NETTE DOLGE, Anforderungen an die Substanziierung, in: Annette Dolge [Hrsg.], Substantiieren und Beweisen, Praktische Probleme, 2013, S. 17 ff., S. 20 f.). Es ist notorisch, dass zwei echte (handschriftliche) Signaturen nicht identisch sein können (siehe Urteil des Obergerichts Zürich RT200086-O vom 21. November 2021, E. III.2.4.). Wie bereits in der Verfügung vom 19. September 2025 (act. 48) festgehalten, sind Ergebnisse aus einem Strafverfahren nur mit Vorbehalten auf einen Zivilprozess übertragbar; entsprechend ist auch der im Strafurteil enthaltene Schuldspruch bzw. Freispruch für das Zivilgericht nicht verbindlich (Art. 53 OR; BGE 125 III 401 E. 3).

2.3.2. Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Klägerin ihre Lohnforderung aus dem Arbeitsvertrag ableitet (act. 27 Rz. 17 f.). Sie trifft diesbezüglich somit die Behauptungs-, Substantiierungs- und Beweislast (siehe Art. 8 ZGB). Die Beklagte hat in der Klageantwort ausdrücklich bestritten, in irgendeiner Weise am (vermeintlichen) Arbeitsvertrag vom 30. August 2019 mitgewirkt zu haben (act. 31 S. 5, 13 und 20). Gleichwohl beschränkt sich die Klägerin darauf zu behaupten, die Parteien hätten den Arbeitsvertrag unterzeichnet. Bei der Unterschrift von E.____ handle es sich um eine elektronische Unterschrift (E. III.2.1.). Die Klägerin äussert sich weder zu den Vertragsgesprächen (Ort, Zeit, Inhalt) noch dazu, wie das Dokument ihrer Ansicht nach konkret entstanden sein soll. So bleibt insbesondere unklar, wer es erstellt und wer die angeblich elektronische Unterschrift von E.____ eingefügt haben soll. Diese Informationen wären jedoch unerlässlich, um in einem Beweisverfahren präzise Fragen stellen zu können. Damit genügt die Klägerin den Substantiierungsanforderungen nicht. Bereits aus diesem Grund ist sie nicht zu hören, wenn sie vorbringt, sie hätte mit der Beklagten einen Arbeitsvertrag geschlossen.

2.3.3. Aber auch das Erscheinungsbild des Arbeitsvertrages wirft Fragen auf: Hält man die (vermeintliche) Unterschrift von E.____

auf dem Arbeitsvertrag (act. 4/7) vor einer Lichtquelle über seine Unterschrift auf dem Praktikumsvertrag (act. 4/4), so stimmen die Linienführungen des Vor- und Nachnamens exakt überein; die Abstände zwischen den Schriftzügen des Vor- und des Nachnamens variieren jedoch.

- 10 - Dieser kleine Unterschied lässt sich nicht erklären, wenn man davon ausgeht, dass es sich um eine "elektronische Unterschrift" handelt (es ist wohlgermerkt keine Unterschrift im Sinne von Art. 14 Abs. 2bis OR). Es fragt sich sodann, weshalb die Linienführung in der Signatur auf dem Arbeitsvertrag im Gegensatz zu jener auf dem Praktikumsvertrag keine durchgehende ist. Letzteres wäre zu erwarten, wenn die Unterschrift mitausgedruckt worden wäre. Auf dem eingereichten Arbeitsvertrag wirkt die Unterschrift jedoch kopiert. Weiter fällt auf, dass das Logo der Beklagten auf dem Arbeitsvertrag schwarzweiss ist, während auf dem Praktikumsvertrag auch rote Farbe ersichtlich ist. Oben rechts ist "B. _____ Ltd." im Praktikumsvertrag fett geschrieben, im Arbeitsvertrag dagegen nicht (hält man die Schriftzüge vor Licht übereinander, so ist jener auf dem Praktikumsvertrag aufgrund der fetten Hervorhebung länger). Dies erstaunt, zumal die Firma mit Adresse zur Kopfzeile gehört und identisch sein müsste. Im Arbeitsvertrag wird durchgehend eine kleinere Schrift als im Praktikumsvertrag verwendet. Die Überschriften im Arbeitsvertrag sind (im Gegensatz zu jenen im Praktikumsvertrag) nicht fett hervorgehoben und nach den Überschriften wurden keine Leerzeilen eingefügt. Im Arbeitsvertrag fehlen bei diversen Sätzen die Punkte, so beispielsweise bei jenen nach Ziffer 1 und 4. Zumindest sehr ungewöhnlich sind die (angeblichen) 45 Tage Ferien pro Jahr im Arbeitsvertrag; gesetzlich vorgeschrieben sind nämlich lediglich vier Wochen Ferien (Art. 329a Abs. 1 OR), was 20 Tagen entspricht. Insgesamt bestehen gewichtige Indizien dafür, dass der Praktikums- und der Arbeitsvertrag eine unterschiedliche Urheberschaft aufweisen. Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass die Klägerin im Zeitraum, in dem sie gearbeitet haben will, gegenüber Dritten (unter anderem dem Betreibungsamt) mitteilte, sie sei arbeitslos (E. I.1.3.). 2.3.4. Im Sinne eines Zwischenergebnisses ist davon auszugehen, dass die Parteien den Arbeitsvertrag vom 30. August 2019 nicht geschlossen haben. Daran ändert auch die Einstellungsverfügung vom 29. September 2025 der Staatsanwaltschaft See/Oberland im Strafverfahren gegen die Klägerin (act. 53) nichts. Anders als die Klägerin in ihrer Eingabe vom 28. Oktober 2025 geltend macht (act. 52 Rz. 2), wird darin gerade nicht explizit festgehalten, dass es sich beim Arbeitsvertrag nicht um eine Fälschung handelt. Vielmehr wurde das Strafverfahren gegen die Klägerin betreffend Urkundenfälschung eingestellt, da sich der ursprüngliche

- 11 - Anfangsverdacht nicht derart erhärtet habe, dass sich eine Anklage rechtfertigen würde. Es fehle an unbeteiligten Tatzeugen, Spuren, objektivierbaren Beweismitteln oder an schlüssigen Indizien, was die Erstellung eines anklagegenügenden Sachverhaltes möglich machen würde (vgl. act. 53 Rz. 4). Daraus abzuleiten, dass der Arbeitsvertrag vom 30. August 2019 tatsächlich geschlossen wurde, geht jedoch fehl. 2.4. Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass die Parteien den Arbeitsvertrag vom 30. August 2019 geschlossen hätten, mithin die Unterschriften nach dem Willen beider Parteien angebracht worden wären, wäre dies vorliegend unbehelflich: 2.4.1. Ist für einen Vertrag, der vom Gesetz an keine Form gebunden ist, die Anwendung einer solchen vorbehalten worden, so wird vermutet, dass die Parteien vor Erfüllung der Form nicht verpflichtet sein wollen (Art. 16 Abs. 1 OR). Die Unterschrift ist eigenhändig zu schreiben (Art. 14 Abs. 1 OR). Eine Nachbildung der eigenhändigen Schrift auf mechanischem Wege wird nur da als

genügend anerkannt, wo deren Gebrauch im Verkehr üblich ist, insbesondere wo es sich um die Unterschrift auf Wertpapieren handelt, die in grosser Zahl ausgegeben werden (Art. 14 Abs. 2 OR). 2.4.2. Mit der Einfügung von Unterschriftenzeilen haben sich die Parteien die Schriftform vorbehalten. Bei einem Arbeitsvertrag ist es nicht üblich, dass die Unterschriften mechanisch nachgebildet werden. Dies gilt namentlich vorliegend, handelt es sich doch um ein (angebliches) Vertragsverhältnis zwischen dem einzigen Vertreter der Beklagten und dessen Angestellten. 2.5. Zusammenfassend ist nicht erstellt, dass die Parteien einen Arbeitsvertrag geschlossen haben. Selbst wenn dem aber so wäre, wäre dieser formungültig. 3. Bezifferung des Anspruchs und Arbeitspensum 3.1. Die Klägerin bringt vor, der geschuldete Lohn sei während 33 Monaten nicht ausbezahlt worden. Dies ergebe eine Gesamtforderung von 33 x CHF 4'583.– = CHF 151'239.– brutto, wobei ein allfällig geleisteter Naturallohn abzuziehen sei

- 12 - (act. 2 Rz. 3). Das Arbeitsverhältnis habe am 2. September 2019 begonnen (act. 27 Rz. 8). Sie habe bis Ende Mai 2022 für die Beklagte gearbeitet (act. 27 Rz. 2). Am 16. Mai 2022 habe sie geschrieben, dass sie nicht ohne Entgelt arbeiten wolle ("[...] I'm not willing to work for free."; act. 27 Rz. 14). Sie habe die Arbeit somit am Schluss niedergelegt, weil sie nicht bezahlt und ausgenutzt worden sei (act. 27 Rz. 15). Sie habe lediglich geringfügige Überweisungen erhalten (act. 27 Rz. 18). Die Klägerin habe an mindestens drei Tagen pro Woche gemäss der Vereinbarung gearbeitet (act. 27 Rz. 18). 3.2. Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin wirklich gearbeitet habe (act. 31 S. 15). Die gesamte Arbeit der Klägerin habe sich auf eine Dauer von vier Tagen und sechs Stunden belaufen. Damit sei sie für ihr Praktikum überbezahlt worden. Im zweiten Abschnitt des Praktikumsvertrags stehe, dass sie die Arbeit auch nachträglich ausführen könne, wenn sie diese während des Praktikums nicht fertigstellen könne. Dies sei vorliegend der Fall. Die Klägerin sei auch für das bezahlt worden, was sie nachträglich noch geleistet habe (act. 44 S. 16; act. 29/26). 3.3. Bei einer Teilklage muss die klagende Partei hinreichend substantiiert behaupten, es bestehe eine den eingeklagten Betrag übersteigende Forderung (BGE 144 III 452 E. 2.4). Ein Beweismittel gilt nur dann als formgerecht angeboten, wenn sich die Beweisofferte eindeutig der damit zu beweisenden Tatsachenbehauptung zuordnen lässt und umgekehrt. In der Regel sind die einzelnen Beweissofferten unmittelbar im Anschluss an die Tatsachenbehauptungen aufzuführen, die damit bewiesen werden sollen (Urteil des Bundesgerichts 4A_462/2024 vom 24. März 2025, E. 3.1.2). 3.4. Es ist widersprüchlich, wenn die Klägerin einerseits geltend macht, sie habe (fast) keinen Lohn erhalten, dann jedoch erst im Mai 2022 (und damit fast drei Jahre nach Beginn des angeblichen Arbeitsverhältnisses) schrieb, sie sei nicht bereit, ohne Entgelt zu arbeiten. Die Klägerin äussert sich sodann mit keinem Wort zum Naturallohn und bereits geleisteten Zahlungen. Damit substantiiert sie nicht hinreichend, einen Anspruch über CHF 30'000.– zu haben. Sie offeriert schliesslich für ihre (bestrittene) Behauptung, in jedem Fall an mindestens drei Tagen pro Woche gemäss Vereinbarung gearbeitet zu haben (act. 27 Rz. 18), nichts zum Beweis.

- 13 - Zwar erwähnt sie ihre Parteibefragung am Ende des Kapitels "Lohnforderung" (act. 27 Rz. 21). Zwischen ihren Ausführungen zur geleisteten Arbeit und der Beweisofferte bringt sie aber unter anderem vor, dass die Beklagte sie diskriminiert habe (act. 27 Rz. 19). Dies ist aufgrund des Inhalts als separate Tatsachenbehauptung aufzufassen. 3.5. Zusammenfassend scheidet die Klage der Klägerin auch daran, dass sie ihren Anspruch nicht rechtsgenügend beziffert hat und hinsichtlich ihres tatsächlich geleisteten

Arbeitspensums nichts zum Beweis offeriert. 4. Diskriminierung 4.1. Die Klägerin bringt vor, sie sei als "Senior Compliance Specialist" und später als Direktorin nebst allgemeinen administrativen Arbeiten für die Beklagte unter anderem für die Überwachung eines KI-Projekts verantwortlich gewesen. Sie habe später ein KI-Projekt im ...-wesen geleitet. Sodann habe sie eine I.____-Plattform beaufsichtigt und entwickelt. Diese habe zu einer Steigerung der Benutzeraktivität und einer Verbesserung der Sicherheit der Foren geführt. Sodann habe sie die Datensicherheitsprotokolle verbessert, indem sie neue Schulungsmodule entwickelt habe. Sie habe schliesslich Tagungen und Events organisiert und den Kundenstamm vergrössern können (act. 27 Rz. 12). Sie habe in einem Abhängigkeitsverhältnis gestanden. E.____ sei der gestandene Gründer und eloquente Chef der Beklagten gewesen, sie die unerfahrene und eher unbeholfene Klägerin mit Autismus-Spektrum-Syndrom (act. 27 Rz. 3). Der Inhaber der Beklagten, E.____, habe sie für seine Zwecke arbeiten lassen, den Lohn nicht bezahlt und sie damit im Sinne von Art. 3 GIG diskriminiert. Er sei gleichzeitig ihr Vorgesetzter und derjenige gewesen, bei dem sie gewohnt habe (act. 27 Rz. 19). Nach ihrem Verständnis sei es eine Liebesbeziehung gewesen (act. 27 Rz. 17). Für die Höhe der Nachzahlung sei grundsätzlich die Differenz zwischen dem bezogenen und dem vereinbarten bzw. gesetzeskonformen, mithin diskriminierungsfreien Vergleichslohn massgebend (act. 27 Rz. 20). 4.2. Die Beklagte entgegnet, zwischen der Klägerin und E.____ habe eine Freundschaft bestanden. Es habe auch einen Zeitabschnitt gegeben, in welchem

- 14 - sie in einer Beziehung gewesen seien. Er habe versucht, sie bei der Arbeitssuche zu unterstützen (act. 31 S. 14). Es stimme nicht, dass die Beklagte die Klägerin missbraucht und ausgenutzt habe (act. 31 S. 19 f.). 4.3. Gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV haben Frau und Mann Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Nach Art. 3 Abs. 1 GIG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Dieses Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 Abs. 2 GIG). Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn sich eine Ungleichbehandlung ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Kriterium stützt, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann, und wenn sie sich nicht sachlich rechtfertigen lässt. Von einer indirekten Diskriminierung ist hingegen auszugehen, wenn eine formal geschlechtsneutrale Regelung im Ergebnis wesentlich mehr bzw. überwiegend Angehörige des einen Geschlechts gegenüber denjenigen des anderen benachteiligt, ohne dass dies sachlich begründet wäre. Wer von einer Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GIG betroffen ist, kann dem Gericht unter anderem beantragen, die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen (Art. 5 Abs. 1 lit. d GIG). Lohnvergleiche sind grundsätzlich nur zwischen Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber zulässig. Vergleiche der von zwei verschiedenen Arbeitgebern ausbezahlten Löhne können höchstens bei Verflechtungen zulässig sein, das heisst, wenn der eine Arbeitgeber auf das Lohnsystem des anderen Arbeitgebers Einfluss nehmen kann. Nicht diskriminierend sind in der Regel Lohnunterschiede, die auf objektiven Gründen beruhen. Dazu gehören etwa Gründe, die den Wert der Arbeit selbst beeinflussen können, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung oder Risiken (Urteil des Bundesgerichts 4A_597/2023 vom 15. Mai 2024, E. 3.1.3). 4.4. Die Klägerin zeigt nicht auf, wie hoch ein diskriminierungsfreier Vergleichslohn sein sollte. Ein vereinbarter Lohn muss sodann nicht einem gesetzeskonformen Lohn entsprechen. Die Klägerin legt auch nicht dar, inwiefern der angeblich zu tiefe Lohn auf ihr

Geschlecht zurückzuführen wäre. Schliesslich widerspricht

- 15 - sich die Klägerin, wenn sie einerseits ihre Bedeutung und Rolle für das und im Unternehmen hervorhebt und andererseits geltend macht, sie sei unerfahren und von E._____ abhängig gewesen. 4.5. Sollte der Arbeitsvertrag entgegen den vorstehenden Ausführungen (E. III.2.) doch gültig zustande gekommen sein, so wäre nicht ersichtlich, dass und inwiefern der vereinbarte Lohn diskriminierend gewesen sein sollte.

E. 1.3

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung können bei Aufführung der Zweigniederlassung im Rubrum keine Zweifel über die Identität der Partei (Hauptunternehmung) bestehen (Urteil des Bundesgerichts 4A_129/2014 vom 1. Mai 2014 E. 2.5; Urteil des Bundesgerichts 4A_510/2016 vom 26. Januar 2017 E. 3.2 m.H.). Entsprechend kann somit jede Gefahr einer Verwechslung ausgeschlossen

- 6 - werden und eine Berichtigung der Parteibezeichnung ist – auch von Amtes wegen – zulässig.

E. 1.4

Nach dem Gesagten ist das Rubrum von Amtes wegen zu korrigieren und anstelle der Zweigniederlassung in D._____ ist als Beklagte die Hauptniederlassung aufzuführen. Entsprechend ändert auch der Konkurs über die Zweigniederlassung in D._____ (... [Adresse]) nichts am vorliegenden Verfahren. Die Zweigniederlassung in D._____ (in Liquidation) ist sodann weiterhin als Zustelladresse aufzuführen. 2. Zuständigkeit Die Beklagte hat ihren Sitz in C._____, Vereinigtes Königreich (E. I.1.), womit ein internationaler Sachverhalt vorliegt (BGE 142 III 23 E. 2). Da die Klägerin geltend macht, dass zwischen ihr und der Beklagten ein Arbeitsvertrag zustande gekommen sei und sie Arbeit für die Beklagte geleistet habe, wofür sie mit ihrer Klage Vergütungsforderungen stellt, handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit. Der (vermeintliche) Arbeitsort befand sich an der schweizerischen Geschäftsadresse (Zweigniederlassung) der Beklagten in D._____ (act. 27 Rz. 4; siehe act. 31 S. 17; act. 44 S. 6). Die örtliche Zuständigkeit bestimmt sich nach Art. 1 Abs. 2 IPRG in Verbindung mit Art. 18 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 19 LugÜ. Gemäss Art. 19 Ziff. 1 und Ziff. 2 lit. a LugÜ in Verbindung mit Art. 115 Abs. 1 IPRG ist die örtliche Zuständigkeit des Bezirksgerichts Meilen somit gegeben. 3. Vereinfachtes Verfahren Aufgrund des Streitwerts von CHF 30'000.– findet das vereinfachte Verfahren nach Art. 243 Abs. 1 ZPO Anwendung. Das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO) und berücksichtigt neue Tatsachen und Beweismittel bis zur Urteilsberatung (Art. 229 Abs. 3 ZPO). Da die Urteilsberatung nicht unmittelbar nach Abschluss der Hauptverhandlung begonnen hat, ist auch die nach der Hauptverhandlung erstattete Eingabe (resp. die darin enthaltenen neuen Tatsachenbehauptungen und Beweismittel) zu beachten.

- 7 - III. Materielle Beurteilung 1. Anwendbares Recht

E. 5

Ergebnis Die Klage scheidet in erster Linie an den Substantiierungsanforderungen. Dies hat zur Folge, dass sie vollumfänglich abzuweisen ist (DOLGE, a.a.O., S. 19). IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1. Auch Streitigkeiten, bei denen das Arbeitsverhältnis strittig ist, fallen unter Art. 114 lit. c ZPO, wenn der Streitwert CHF 30'000.– nicht übersteigt (Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich RA210002-O vom 27. Oktober 2021, E. III.1.2.);

letzteres ist vorliegend der Fall, weshalb die Gerichtskosten ausser Ansatz fallen. Die Dolmetscherkosten von CHF 502.50 + CHF 825.– = CHF 1'327.50 (act. 30; act. 43) sind auf die Gerichtskasse zu nehmen. 2. Der Klägerin ist zufolge Unterliegens keine Parteienschädigung zuzusprechen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Die nicht anwaltlich vertretene und obsiegende Beklagte hat eine Parteienschädigung verlangt (act. 31 S. 21). In solchen Konstellationen fällt die Zusprechung einer nach den Vorschriften der Anwaltsgebührenverordnung zu bemessenden Entschädigung im Sinne von Art. 95 Abs. 3 lit. b ZPO ausser Betracht. Eine Parteienschädigung kommt nur ausnahmsweise und lediglich gestützt auf Art. 95 Abs. 3 lit. a und c ZPO in Frage; sie bedarf zudem einer besonderen Begründung (Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich RT220009-O vom 4. November 2022, E. III.1.3.). E._____ bringt vor, er verdiene normalerweise CHF 1'000.– pro Tag (act. 31 S. 21). Die Beklagte zeigt nicht auf, wie viele Stunden ihr Geschäftsführer in den vorliegenden Fall investiert hat und inwiefern er dadurch verhindert gewesen wäre, für die Beklagte tätig zu sein. Ihre Behauptung

- 16 - erscheint sodann auch nicht glaubhaft. So brachte die Beklagte in ihrer Eingabe vom 4. November 2024 vor, sie schreibe seit vielen Jahren Verluste, weshalb E._____ nicht viel verdiene (act. 13 S. 2). Es ist deshalb nicht davon auszugehen, dass das vorliegende Verfahren allfällige Gewinne der Beklagten – sofern überhaupt vorhanden – nennenswert geschmälert hat. In Ermangelung erheblicher Umtriebe ist ihr keine Parteienschädigung zuzusprechen. V. Rechtsmittel Der Streitwert des vorliegenden Verfahrens übersteigt CHF 10'000.–, womit den Parteien das Rechtsmittel der Berufung offensteht (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO). Die Berufungsfrist beträgt 30 Tage ab Zustellung des vorliegenden Urteils (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Es wird verfügt und erkannt:

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