

# ZH\_OBERGERICHT LA240011 vom 24. März 2025

ZH Obergericht, 2025-03-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_obergericht\\_LA240011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA240011)

FR: ZH\_OBERGERICHT LA240011 du 24 mars 2025

IT: ZH\_OBERGERICHT LA240011 del 24 marzo 2025

## Erwägungen

### E. 1

Mit Eingabe vom 5. September 2023 reichte die Klägerin unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., bei der Vorinstanz die vorliegende arbeitsrechtliche Klage ein (Urk. 1 und 3). Der erst- instanzliche Prozessverlauf kann dem angefochtenen Entscheid entnommen werden (Urk. 36 S. 2 f. = Urk. 42 S. 2 f.). Am 25. Januar 2024 erging das zunächst unbegründete Urteil (Urk. 30). Nach entsprechendem Gesuch der Beklagten vom

#### E. 1.1

Bei der Beklagten handelt es sich um eine GmbH mit Sitz in Zürich, welche das Betreiben von Restaurants, Pizzerias, Bars und Take-Away-Geschäften sowie den Handel mit Lebensmitteln aller Art bezweckt. Die Klägerin war vom 27. September 2017 bis 31. Dezember 2022 bei der Beklagten angestellt, zunächst als Küchenhilfe und später als Chef de Partie.

#### E. 1.2

Streitgegenstand des vorliegenden Berufungsverfahrens bildet die Forderung der Klägerin auf Lohnnachzahlung für den Zeitraum vom 1. Juli 2018 bis zum 31. Dezember 2022 von insgesamt Fr. 25'659.85 brutto resp. Fr. 22'524.50 netto zzgl. Zins zu 5 % seit dem 1. Januar 2023. Die Klägerin begründete ihre Forderung vor Vorinstanz im Wesentlichen damit, dass die Beklagte die im L-GAV vorgesehe-

- 6 - nen Mindestlöhne ab dem zweiten Anstellungsjahr nicht eingehalten habe und sie nicht in die korrekte Lohnstufe eingeteilt worden sei (Urk. 1 S. 3 ff.). 2. Die Vorinstanz hielt die Forderung für begründet und hiess die Klage in diesem Punkt gut (Urk. 42 S. 16). Sie erwog einleitend, dass die Klägerin mit Arbeitsvertrag vom 27. September 2017 per 1. Oktober 2017 als Küchenhilfe und so- dann mit Arbeitsvertrag vom 6. Oktober 2021 per 1. Dezember 2021 als Chef de Partie angestellt worden sei. Unbestrittenermassen habe die Klägerin aber bereits ab dem zweiten Anstellungsjahr als Chef de Partie gearbeitet (Urk. 42 S. 3). Dies wird von der Beklagten in der Berufung nicht gerügt. Sie verweist lediglich auf einen Zeugen, der darüber Auskunft erteilen könne, wie und als was die Klägerin gearbeitet habe, ob sie als Köchin tätig gewesen sei und was der Unterschied zwischen Köchin und Chef de Partie sei (Urk. 41 S. 3). Diese Vorbringen stellen keine rechts- genügende Auseinandersetzung mit dem vorinstanzlichen Urteil dar, weshalb von den vorinstanzlichen Erwägungen auszugehen ist. 3.1. Weiter stellte die Vorinstanz fest, dass die Klägerin aufgrund ihrer ausländischen Ausbildung Anspruch auf den Mindestlohn gemäss Art. 10 Ziff. 1 Stufe IIIa) L-GAV gehabt hätte, worunter Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung fielen (Urk. 42 S. 8 f. und S. 11). Der Beklagten habe der Lebenslauf der Klägerin im

Zeitpunkt der Anstellung vorgelegen. Aus diesem ergebe sich zum einen, dass die Klägerin eine 5-jährige Ausbildung am D. \_\_\_\_\_ in E. \_\_\_\_\_, Italien, absolviert und dabei die Diplome Operatore dei servizi di ristorazione – settore cucina und Tecnico dei servizi della ristorazione erworben habe. Zum anderen sei daraus ersichtlich, dass die Klägerin über mehr als drei Jahre gastronomische Berufserfahrung in Italien verfüge. Das Vorbringen der Beklagten, wonach Herr F. \_\_\_\_\_ (der direkte Vorgesetzte der Klägerin) die Klägerin mehrfach nach einem Diplom gefragt habe, sei unbehelflich. Die Beklagte habe gegenüber der Klägerin ein umfassendes Weisungsrecht gehabt. Hätte sie die Klägerin tatsächlich dazu aufgefordert, die (italienischen) Diplome einzureichen, und die Klägerin hätte dies nicht getan, hätte die Beklagte insistieren und bei Nicht-Einreichen der Diplome entsprechende Massnahmen zur Durchsetzung ihres Weisungsrechts ergreifen müssen. Ohnehin würde dies nichts

- 7 - daran ändern, dass die Beklagte verpflichtet wäre, den Mindestlohn zu bezahlen, da die zwingenden Mindestlohnbestimmungen auch nicht aufgrund des Verhaltens des Mitarbeiters durch die Arbeitgeberin verletzt werden dürften (Urk. 42 S. 10). 3.2. Die Beklagte führt dazu in Wiederholung dessen, was sie bereits vor Vorinstanz vorbrachte, aus, die Klägerin habe während der ganzen Anstellungsdauer keine Diplome eingereicht, obwohl sie dazu vielfach aufgefordert worden sei (Urk. 41 S. 3 ff.). Die Ausführungen der Vorinstanz zum Weisungsrecht hält sie für nicht nachvollziehbar. Dieses Recht beziehe sich auf die Ausübung der Arbeit, das Verhalten im Rahmen der Arbeit, die Einhaltung der Betriebsordnung etc. Die Weisung, Diplome einzureichen, habe sie erteilt; die Klägerin habe diese Weisung nicht befolgt. Es habe im Interesse der Klägerin gelegen, dass sie [die Beklagte] ihr nicht gekündigt habe. Mit der Entlohnung sei sie offensichtlich während der fünfjährigen Anstellung zufrieden gewesen, sodass sie es nicht für notwendig erachtet habe, der Weisung Folge zu leisten (Urk. 41 S. 4). 3.3. Die Beklagte verweist im Zusammenhang mit den vorinstanzlichen Erwägung zur Weisungsobliegenheit darauf, dass sie der Klägerin die Weisung erteilt habe, die Diplome einzureichen. Wie die Vorinstanz jedoch richtig erwog, hätte sie bei Nicht-Einreichung der Diplome entsprechende Massnahmen ergreifen können. Dazu zählen beispielsweise die Verwarnung und die Entlassung (vgl. ausführlich BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 321d N 10 ff.). Die Beklagte äussert sich nicht zu etwaigen von ihr getroffenen Disziplinar massnahmen, sodass davon auszugehen ist, dass sie keine ergriffen hat. Die vorinstanzlichen Erwägungen sind somit überzeugend. Ferner ist auch die Erwägung der Vorinstanz zum zwingenden Charakter der Lohnbestimmungen schlüssig. Selbst wenn zugunsten der Beklagten unterstellt wird, dass sie die Klägerin zur Einreichung der Diplome aufgefordert hat und diese der Weisung nicht nachgekommen ist, lässt sich daraus nicht ableiten, dass die in Art. 10 L-GAV festgehaltenen Mindestlohnregelungen nicht eingehalten werden müssen. Die in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgeschriebenen Lohntarife sind einseitig zwingend. Tiefere Löhne können nur vereinbart werden, wenn der Gesamtarbeitsvertrag dies gestattet (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 322 N 3). Art. 10

- 8 - Abs. 1 L-GAV erlaubt eine Abweichung von den Mindestlohnvorschriften lediglich während einer Einführungszeit und nur durch schriftliche Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag. Es wurde weder behauptet noch ist ersichtlich, dass eine solche Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag getroffen wurde. Die Behauptung der Beklagten, dass die Klägerin mit den neuen Arbeitsbedingungen einverstanden gewesen sei, weshalb sie per 1. Dezember 2021 einen neuen, angepassten Arbeitsvertrag unterzeichnet habe, zielt nach

dem Gesagten ins Leere. Auch kann der Klägerin nicht vorgeworfen werden, sie verhalte sich rechtsmissbräuchlich, selbst wenn davon ausgegangen würde, dass sie sich erst rückwirkend auf die Diplome berief (vgl. diesbezügliches Vorbringen der Beklagten, Urk. 41 S. 4 f.). Es ist unbestritten, dass die Klägerin schon bei ihrer Anstellung ihren Lebenslauf (Curriculum Vitae) vorgelegt hatte, aus welchem ihre Berufsausbildung hervorging (vgl. Urk. 41 S. 3 und Urk. 42 S. 10). 4.1. Zudem erachtete die Vorinstanz das von der Beklagten eingereichte Formular für unbehelflich, worauf die Klägerin unterschriftlich bestätigt habe, keine gastgewerbliche Lehre abgeschlossen zu haben. Die Vorinstanz erwog dazu, dass die Klägern tatsächlich keine gastgewerbliche Lehre abgeschlossen, sondern eine ausländische Diplomausbildung als Köchin absolviert habe. Ohnehin wäre es seitens der Beklagten treuwidrig, wenn sie aus diesem Formular eine Bestätigung der Klägerin ableiten möchte, dass diese über keine gastgewerbliche Ausbildung verfüge, nachdem sie in ihrem Lebenslauf aufgeführt habe, welche Kochausbildungen sie in Italien absolviert habe (Urk. 42 S. 10 f.). Die Beklagte rügt, die Argumentation der Vorinstanz sei nicht nachvollziehbar. Gerade dieses Formular bestätige, dass sie Klarheit gewollt habe und die Klägerin – aus welchen Gründen auch immer – nicht bereit gewesen sei, ihre Diplome vorzulegen (Urk. 41 S. 4). 4.2. Aus den Vorbringen der Beklagten lässt sich nichts zu ihren Gunsten ableiten. Es kann dabei auf die obigen Erwägungen verwiesen werden, wonach es an der Beklagten gewesen wäre, ihrer Weisungsobliegenheit mittels Disziplinarmaßnahmen nachzukommen (vgl. E. III.3.3. oben). Darüber hinaus setzt sie sich unzureichend mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinander. So lässt sie die Fest-

- 9 - stellung der Vorinstanz unberücksichtigt, dass die Klägerin keine gastgewerbliche Lehre abgeschlossen, sondern eine ausländische Diplomausbildung als Köchin erworben habe. Damit ist im Einklang mit dem vorinstanzlichen Urteil ohnehin davon auszugehen, dass die Angaben der Klägerin auf dem Formular nicht im Widerspruch zu ihrer Behauptung betreffend die in Italien abgeschlossene Ausbildung stehen.

## **E. 5**

Februar 2024 (Urk. 32 und 33) wurde den Parteien am 23. April 2024 die begründete Ausfertigung zugestellt (Urk. 36; Urk. 37/1-2). 2. Gegen den Entscheid der Vorinstanz erhob die Beklagte am 15. Mai 2024 fristgerecht (Urk. 37/1) Berufung mit den eingangszitierten Begehren (Urk. 41 S. 2). 3. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1 – 40). Da sich die Berufung – wie nachfolgend aufgezeigt wird – als offensichtlich unbegründet erweist, ist auf weitere Prozesshandlungen zu verzichten (Art. 312 Abs. 1 ZPO). 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, mithin über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen (Art. 310 ZPO). In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist bzw. an einem der genannten Fehler leidet

- 4 - (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGE 142 I 93 E. 8.2). Der Berufungskläger muss sich dazu mit den Erwägungen des angefochtenen Entscheids auseinandersetzen (BGer 5A\_573/2017 vom 19. Oktober 2017 E. 3.1; BGer 4A\_291/2019 vom 20. August 2019 E. 3.2). Man kann von der Berufungsinstanz nicht erwarten, dass sie von sich aus in den Vorakten die Argumente zusammensucht, die zur Berufungsbegründung geeignet sein könnten (BGer 5A\_438/2012 vom 27. August 2012 E. 2.4; OGer ZH LY130013 vom 6. August 2013 E.

I.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). In diesem Rahmen ist insoweit auf die Parteivorbringen einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (BGE 134 I 83 E. 4.1). 2. Neue Tatsachen und Beweismittel sind im Berufungsverfahren nur noch zulässig resp. zu berücksichtigen, 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). Die Berufungsinstanz soll zwar den erstinstanzlichen Entscheid umfassend überprüfen, nicht aber alle Sach- und Rechtsfragen völlig neu aufarbeiten und beurteilen. Alles, was relevant ist, ist grundsätzlich rechtzeitig in das erstinstanzliche Verfahren einfließen zu lassen (ZK ZPO-Hilber/Reetz, Art. 317 N 10). Jede Partei, welche neue Tatsachen und Beweismittel vorbringt, hat zunächst zu behaupten und zu beweisen, dass dies ohne Verzug geschieht. Will eine Partei unechte Noven geltend machen, so trägt sie die Beweislast für deren Zulässigkeit (BGer 5A\_330/2013 vom 24. September 2013 E. 3.5.1; DIKE Komm ZPO-Steininger, Art. 317 N 7). Werden Tatsachenbehauptungen oder Beweisangebote 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. 3. Der Streitwert beträgt vorliegend weniger als Fr. 30'000.– (Urk. 1 S. 2). Für derartige Streitigkeiten gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO) und das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Die Ermittlung der für den Entscheid massgeblichen Tatsachen (Sachver-

haltserstellung) unterliegt der sog. sozialen bzw. eingeschränkten Untersuchungsmaxime (BGer 4A\_46/2016 vom 20. Juni 2016 E. 7.1.2; DIKE Komm ZPO-Brunner/Steininger, Art. 247 N 6 und N 10). Diese bezweckt, die schwächere Partei zu schützen, die Gleichheit zwischen den Parteien zu garantieren und das Verfahren zu beschleunigen (BGE 141 III 569 E. 2.3.1). Die Parteien sind jedoch auch unter der Herrschaft der eingeschränkten Untersuchungsmaxime nicht davon befreit, bei der Feststellung des entscheidwesentlichen Sachverhalts aktiv mitzuwirken und die allenfalls zu erhebenden Beweise zu bezeichnen. Sie tragen auch in diesem Bereich die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung (DIKE Komm ZPO-Brunner/Steininger, Art. 247 N 10; ZK ZPO-Hauck, Art. 247 N 33); das Gericht stellt keine eigenen Ermittlungen an (BGE 141 III 569 E. 2.3.1; BGer 4A\_46/2016 vom 20. Juni 2016 E. 7.1.2). Nach dem Willen des Gesetzgebers obliegt dem Gericht bei der sozialen Untersuchungsmaxime einzig die verstärkte Fragepflicht. Dabei hat das Gericht den Parteien durch sachgemässe Fragen zu helfen, damit die notwendigen Behauptungen gemacht und die dazugehörigen Beweismittel bezeichnet werden. Wenn die Parteien – wie vorliegend – anwaltlich vertreten sind, darf und soll sich das Gericht wie im ordentlichen Verfahren zurückhalten (Botschaft ZPO, BBl 2006, S. 7348; BGE 141 III 569 E. 2.3.1; BGer 4A\_46/2016 vom 20. Juni 2016 E. 7.1.2). III.

### **E. 5.1**

Die Beklagte brachte vor Vorinstanz zudem vor, dass am 15. September 2023 von der Kontrollstelle des L-GAV eine Kontrolle durchgeführt worden sei, welche die Klägerin beantragt habe. Im Kontrollbericht vom 18. September 2023 sei festgehalten worden, dass sie (die Beklagte) den Lohn der Klägerin korrekt ausbezahlt habe, da die Klägerin keine

schweizerische Anerkennung der italienischen Diplome vorgelegt habe. Zudem sei die Klägerin im Anhang zu ihrem Arbeitsvertrag darauf hingewiesen worden, dass sie beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation eine Anerkennung und Bestätigung ihrer ausländischen Diplome verlangen könne, wonach ihre ausländischen den schweizerischen Diplomen gleichwertig seien. Sie (die Beklagte) habe erst am 16. Juni 2023 von der Klägerin die Anerkennung ihrer italienischen Diplome erhalten, was sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei (vgl. Urk. 42 S. 7 f.). Die Vorinstanz erwog dazu, dass im Kontrollbericht vom 18. September 2023 bloss festgestellt worden sei, dass die Beklagte die Klägerin aufgrund fehlender Gleichwertigkeitsbescheinigung in die Lohnkategorie Ia) eingestuft habe. Die Beurteilung, ob diese Einstufung korrekt gewesen sei oder ob die Klägerin Anspruch auf den höheren Mindestlohn gehabt hätte, obliege indes dem Gericht. Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit der ausländischen Ausbildung der Klägerin zur Ausbildung als Köchin mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) könne vorliegend grundsätzlich auf die Verfügung des SBFI vom 10. Mai 2023 abgestellt werden. Gegen die Einschätzung des SBFI bzw. gegen die Gleichwertigkeit der ausländischen Ausbildung der Klägerin im Vergleich zur Berufsausbildung als Köchin mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) habe die Beklagte nichts Konkretes vorgebracht. Daher stehe fest, dass die Klägerin aufgrund ihrer ausländischen Ausbildung Anspruch auf den Mindestlohn gemäss Art. 10 Ziff. 1 Stufe IIIa) L-GAV gehabt hätte. Der Mindestlohn sei gemäss L-GAV nicht erst ab dem Zeitpunkt geschuldet, ab

- 10 - welchem das SBFI die Gleichwertigkeit eines Diploms bzw. einer Ausbildung zur Köchin (EFZ) bescheinige. Gemäss der Liste des SBFI (Liste aufrufbar unter: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/rechtliche-grundlagen-der-diplomanerkennung/reglementierte-berufe.html#1480587681>, Seite zuletzt aufgerufen am 19. März 2025) sei der Beruf der Köchin kein reglementierter Beruf und folglich sei grundsätzlich keine Anerkennung durch das SBFI nötig, um diesen Beruf ausüben zu können. Die von der Klägerin veranlasste Anerkennung ihrer italienischen Diplome durch das SBFI sei daher rein fakultativ, könne aber natürlich bei der Beurteilung, ob die ausländischen Diplome einer schweizerischen Ausbildung gleichwertig seien, beigezogen werden. Dies ändere aber nichts daran, dass die Überprüfung der Diplome bzw. Ausbildung der Klägerin grundsätzlich Sache der Beklagten gewesen wäre und sie auch bei einer nicht vorhandenen Überprüfung durch das SBFI die korrekte Einordnung in die Mindestlohnstufen hätte vornehmen müssen. Im vorliegenden Fall sei keine Prüfung der ausländischen Diplome bzw. Ausbildungen der Klägerin seitens der Beklagten erfolgt. Vielmehr habe die Beklagte – auch im vorinstanzlichen Verfahren – stets geäussert, dass sie den Mindestlohn erst dann zahle, wenn ein ausländisches Diplom von der zuständigen Schweizer Stelle anerkannt worden sei. Dies sei nicht zulässig. Wenn die Beklagte die Klägerin als Köchin arbeiten lasse und in der Mindestlohnkategorie Ia) einstuft, obwohl sie Kenntnis davon habe, dass die Klägerin eine mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis gleichwertige ausländische Ausbildung im Sinne der Mindestlohnkategorie IIIa) abgeschlossen haben könnte, laufe sie Gefahr, den Mindestlohn nachzahlen zu müssen (Urk. 42 S. 11).

## **E. 5.2**

Die Beklagte bringt dagegen in der Berufung vor, der Inspektionsbericht beziehe sich explizit auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien und sei von der Gewerkschaft Syna beantragt worden. Die Vorinstanz argumentiere falsch, wenn sie sich darauf berufe, dass eine Gleichwertigkeitsbescheinigung nicht Voraussetzung für eine Anerkennung sei und der Inspektionsbericht bloss festgestellt habe, die Einstufung sei aufgrund fehlender Gleichwertigkeitsbescheinigung erfolgt. Der Inspektionsbericht – so die Beklagte weiter – habe festgestellt, dass keine Gleichwertigkeit oder Niveaubestätigung vorgelegen habe. Damit sei der Inspektor

- 11 - L-GAV der (richtigen) Ansicht gewesen, dass ohne Vorliegen einer Niveaubestätigung keine andere Einstufung als in Stufe Ia erfolgen müsse. Der Inspektor sei als Vertreter der paritätischen Aufsichtskommission für diese Einschätzung qualifiziert und zuständig. Gemäss Art. 10 Abs. 3 L-GAV befinde die paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters und nicht das Gericht. Dieses urteile alsdann bei Widersprüchen oder allenfalls über die Höhe einer festgestellten Nachzahlungspflicht (Urk. 41 S. 5).

### **E. 5.3**

Dass die Vorinstanz sich darauf berufe, eine Gleichwertigkeitsbescheinigung sei nicht Voraussetzung für eine Anerkennung, wie dies die Beklagte vorbringt, ergibt sich nicht aus den vorinstanzlichen Erwägungen, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist. Ferner ist die Feststellung der Vorinstanz, die Beklagte habe die Klägerin aufgrund fehlender Gleichwertigkeitsbescheinigung in die Lohnkategorie Ia) eingestuft, nicht entscheidrelevant. Massgeblich ist vielmehr die zutreffende Erwägung, dass die Beurteilung, ob der Klägerin der höhere Mindestlohn zustand, in den Kompetenzbereich des Gerichts fällt. Die paritätische Aufsichtskommission ist keine öffentlich-rechtliche Verwaltungsinstanz mit hoheitlichen Kompetenzen, weshalb ihre Entscheide auch nicht mit den Mitteln des Verwaltungszwanges oder öffentlich-rechtlicher Sanktionen direkt durchgesetzt werden können. Sie ist eine privatrechtliche Institution sui generis, deren Organfunktionen und -kompetenzen durch das kollektivvertragliche Arbeitsrecht geregelt werden. Ihr Kompetenzbereich besteht in der Überwachung der Durchführung des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages und in der Entscheidung über dessen Auslegung. Dadurch werden sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer über die grundsätzliche Geltung der Bestimmungen des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages informiert. Da die Allgemeinverbindlicherklärung an der zivilrechtlichen Natur des Gesamtarbeitsvertrages jedoch nichts ändert, kann die rechtsverbindliche Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages nur auf dem Weg der zivilprozessualen Klage erfolgen. Daraus ergibt sich, dass die Entscheidungen der paritätischen Aufsichtskommission mit wenigen – hier nicht einschlägigen – Ausnahmen nicht direkt durchsetzbar sind und damit lediglich den Charakter von Richtlinien beanspruchen können. Die Entscheidungen der paritätischen Aufsichtskommission garantieren somit nur indirekt die Durchsetzung des

- 12 - allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages. Das Zivilgericht kann die Meinung der Aufsichtskommission berücksichtigen, sie ist allerdings nicht daran gebunden und bleibt allein zuständig, endgültig und rechtsverbindlich über die Auslegung des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages und dessen Geltungsbereich zu befinden (ZR 81/1982 S. 133; vgl. auch ARV 2004 S. 23 f.). Die Rüge der Beklagten, dass das Gericht nicht für die Einstufung eines Mitarbeiters zuständig sei, ist somit nicht

zutreffend. Ferner setzt sich die Beklagte ungenügend mit den vorinstanzlichen Erwägungen zur fehlenden Notwendigkeit einer Anerkennung bei nicht reglementierten Berufen wie demjenigen der Klägerin (vgl. Urk. 42 S. 9 und 11 f.) auseinander. Sie bringt nur vor, dass die Ausführungen dazu irrelevant seien, was sie wiederum lediglich damit begründet, dass sie von der Klägerin nie Belege zur behaupteten Ausbildung erhalten habe und somit nicht habe wissen können, ob die Ausbildung überhaupt absolviert und insbesondere mit Diplom abgeschlossen worden sei (Urk. 41 S. 4). Wie gezeigt wurde (E. III.3.3. oben), wäre es an der Beklagten gewesen, bei Nicht-Einreichung der Diplome entsprechende Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen. Ihre Vorbringen gehen somit fehl.

#### **E. 6**

In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen erweist sich die Berufung als unbegründet, weshalb auf das Einholen einer Berufungsantwort der Gegenpartei zu verzichten ist (Urk. 312 Abs. 1 ZPO). Die Berufung ist abzuweisen und das vorinstanzliche Urteil zu bestätigen.

#### **E. 7**

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO). Für das Berufungsverfahren sind keine Parteientschädigungen zuzusprechen, der Beklagten zufolge Unterliegens (Art. 106 Abs. 1 ZPO) und der Klägerin mangels relevanter Umtriebe (Art. 95 Abs. 3 ZPO). Es wird erkannt: 1. Die Berufung wird abgewiesen und das Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Zürich, 3. Abteilung, vom 25. Januar 2024 wird bestätigt.

- 13 - 2. Das Berufungsverfahren ist kostenlos. 3. Für das Berufungsverfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. 4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Klägerin unter Beilage der Kopien von Urk. 41 und 44, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein. Die vorinstanzlichen Akten gehen nach unbenütztem Ablauf der Rechtsmittelfrist 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 arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 30'000.–. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 24. März 2025 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Die Gerichtsschreiberin: MLaw D. Frangi versandt am: ip

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