Bezirksgericht Meilen

Arbeitsgericht

Geschäfts-Nr.: AH230001-G/U2/Ac/pn-ka

Mitwirkend: Bezirksrichterin lic. iur. A. Steiner Leuthold
Gerichtsschreiberin MLaw A. Nordin

Urteil vom 17. Juli 2025

in Sachen

A._____,
Klägerin

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. X._____

gegen

B._____,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw Y._____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren der Klägerin (act. 102 S. 2):

"1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 22'213.60 netto zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 3. September 2021 zu bezahlen.

2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, zuzüglich 8.1% MWST, zu Lasten der Beklagten."

Rechtsbegehren der Beklagten (act. 16 S. 2; act. 107 S. 2):

"1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen, sofern darauf einzutreten ist.

2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu Lasten der Klägerin."

Erwägungen:

I. Ausgangslage, Prozessgeschichte und Klageänderung

1. Ausgangslage

1.1. Es ist unbestritten, dass die Klägerin in Portugal aufgewachsen ist (act. 107 Rz. 7; siehe act. 113 Rz. 6 ff.). Vom 7. Januar 2013 bis zum 30. April 2021 war sie bei der C._____ GmbH angestellt (act. 2 Rz. 5; act. 16 Rz. 7 und 10 f.). Die Gesellschaft bezweckte die Organisation von Messen, insbesondere … . … [Zweck]. Gesellschafterin und Geschäftsführerin war die Beklagte (act. 4/3). 2021 fiel in die Zeit der Covid-19-Pandemie. Infolge der Pandemie konnten grundsätzlich keine Messen stattfinden (siehe aber E. I.1.3. und II.2.4.). Dies hatte zur Folge, dass die C._____ GmbH praktisch keine Einnahmen generieren konnte (act. 102 Rz. 8; act. 107 Rz. 25). Mit Wirkung ab dem 30. April 2021 wurde über die C._____ GmbH der Konkurs eröffnet (act. 4/3).

1.2. Gemäss Urteil vom 3. Januar 2024 schloss die Klägerin als Arbeitnehmerin am 1. Mai 2021 mit der Beklagten persönlich, vertreten durch D._____, einen Arbeitsvertrag (act. 75 S. 19). D._____ ist der Sohn der Beklagten (act. 102 Rz. 11; siehe act. 107 Rz. 29). Es ist unbestritten, dass D._____ den Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2021 entwarf (act. 107 Rz. 19; siehe act. 113 Rz. 8). Die Klägerin wäre dazu

aufgrund ihrer fehlenden Deutschkenntnisse (act. 107 Rz. 10; siehe act. 113 Rz. 6) nicht in der Lage gewesen.

1.3. Ab Ende Mai 2021 lockerte der Bundesrat die pandemiebedingten Schutzmassnahmen; per 26. Juni 2021 fiel die Maskenpflicht bei Grossveranstaltungen (act. 113 Rz. 7; siehe act. 119 Rz. 8).

1.4. Mit E-Mail vom 28. Juli 2021 teilte die Arbeitslosenversicherung der Beklagten mit, dass die C._____ GmbH, welche sich in Liquidation befinde, keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung habe. Auch die neue Auffanggesellschaft habe bis zur Gründung und Eintragung im Handelsregister keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Falls die Mitarbeiter der konkursiten Gesellschaft in die geplante Auffanggesellschaft übernommen würden, bestehe die Möglichkeit, die Monate zwischen Liquidation und Neugründung mittels einer Einzelunternehmung zu überbrücken (act. 102 Rz. 10; act. 103/17; act. 107 Rz. 28).

1.5. Am tt.mm.2021 liess die Beklagte die E._____ GmbH ins Handelsregister eintragen. Die Gesellschaft bezweckt die Organisation von Messen, insbesondere … [Zweck] (act. 4/4). Vom 3. September 2021 bis 31. Dezember 2021 war die Klägerin bei der E._____ GmbH angestellt (act. 2 Rz. 5; act. 24 Rz. 5; siehe act. 16 Rz. 10 ff.; act. 107 Rz. 31).

1.6. Die Klägerin war mit der Familie der Beklagten auch privat verbunden. Sie ist die Gotte der Tochter von D._____ (act. 24 Rz. 5; act. 30 Rz. 11).

1.7. Umstritten ist, ob die Beklagte der Klägerin für die Zeit von Mai 2021 bis und mit August 2021 Lohn schuldet (act. 2 Rz. 4 und 8; act. 16 Rz. 9 act. 107 Rz. 16 und 20). Unbestritten ist, dass die Beklagte der Klägerin für jenen Zeitraum weder Lohn bezahlte noch Lohnabrechnungen ausstellte (act. 2 Rz. 7; act. 16 Rz. 14).

2. Prozessgeschichte

2.1. Mit Eingabe vom 9. Januar 2023, gleichentags elektronisch übermittelt (act. 6/3), machte die Klägerin unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramtes Uetikon am See vom 26. September 2022 (act. 1) die vorliegende

Klage beim hiesigen Arbeitsgericht im vereinfachten Verfahren anhängig und stellte im Wesentlichen die eingangs aufgeführten Rechtsbegehren (act. 2; siehe dazu E. I.3.). Mit Verfügung vom 10. Januar 2023 wurde der Beklagten unter anderem Frist zur schriftlichen Stellungnahme angesetzt (act. 7). In ihrer Eingabe vom 20. Februar 2023 stellte die Beklagte die eingangs aufgeführten Rechtsbegehren und beantragte in prozessualer Hinsicht, dass das Verfahren auf die Frage der Passivlegitimation der Beklagten zu beschränken sei (act. 16). Mit Verfügung vom 23. Februar 2023 wurde die Klägerin aufgefordert, sich zu den in der Stellungnahme der Beklagten enthaltenen Tatsachen und Beweismitteln betreffend die Passivlegitimation der Beklagten zu äussern (act. 18). Die entsprechende Stellungnahme datiert vom 8. März 2023 (act. 24). Sie wurde der Beklagten mit Kurzbrief vom 23. März 2023 zugestellt (act. 28). Darauf nahm die Beklagte in Ausübung ihres Replikrechts mit Eingabe vom 4. April 2023 ihrerseits Stellung (act. 30). Diese Stellungnahme der Beklagten wurde der Klägerin wiederum mit Kurzbrief vom 5. April 2023 zugestellt (act. 33), worauf sich die Klägerin nicht mehr vernehmen liess.

2.2. Beide Parteien verzichteten auf die Durchführung einer Hauptverhandlung betreffend die Frage der Passivlegitimation (act. 36 f.). Am 30. Mai 2023 erfolgte diesbezüglich die Beweisverfügung (act. 38). Am 12. Juni 2023 wurde zur Beweisverhandlung vom 22. August 2023 vorgeladen (act. 41). Aufgrund des Gesundheitszustands des Zeugen D._____ wurde der Verhandlungstermin abgenommen (act. 43–45). Am 19. September 2023 wurde zur Beweisverhandlung vom 16. November 2023 vorgeladen (act. 52). Aufgrund des Gesundheitszustands der Beklagten und des Zeugen D._____ wurde der Termin erneut abgenommen (act. 56, act. 58–62). Am 20. November 2023 wurde zur Beweisverhandlung vom 14. Dezember 2023 vorgeladen (act. 63). An dieser Verhandlung befragte das Gericht die Parteien im Sinne von Art. 191 ZPO und vernahm den Zeugen D._____; in der Folge äusserten sich die Parteien zum Beweisergebnis (act. 70). Mit Urteil vom 3. Januar 2024 wurde vorfrageweise festgestellt, dass die Beklagte in Bezug auf die streitbetroffene Forderung passivlegitimiert ist (act. 75).

2.3. Am 5. März 2024 wurde zur Hauptverhandlung vom 7. Mai 2024 vorgeladen (act. 77). Am 2. Mai 2024 ersuchten die Parteien gemeinsam um Sistierung des Verfahrens bis zum 31. Oktober 2024, um aussergerichtlich Vergleichsgespräche führen zu können (act. 79 f.). Daraufhin wurde der Termin für die Hauptverhandlung vom 7. Mai 2024 telefonisch abgenommen (act. 81) und am 6. Mai 2024 die Sistierung des Verfahrens bis zum 31. Oktober 2024 verfügt (act. 82). Am 29. Oktober 2024 ersuchte die Klägerin um Wiederaufnahme des Verfahrens (act. 87). Mit Verfügung vom 11. November 2024 wurden die Parteien zur Hauptverhandlung vom 9. Dezember 2024 vorgeladen (act. 88). Mit Eingabe vom 28. November 2024 ersuchte die Beklagte um Abnahme der Ladung für die Hauptverhandlung und um Anordnung eines zweiten Schriftenwechsels sowie eventualiter um Verschiebung der Hauptverhandlung (act. 91). In der Folge erklärte die Rechtsvertreterin der Klägerin telefonisch, mit der Abnahme der Verhandlung und der Anordnung eines zweiten Schriftenwechsels grundsätzlich einverstanden zu sein (act. 93). Mit Verfügung vom 2. Dezember 2024 wurde die Vorladung zur Verhandlung auf den 9. Dezember 2024 abgenommen, ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet und der Klägerin Frist zur Replik angesetzt; gleichzeitig wurde den Parteien Frist angesetzt, um dem Arbeitsgericht mitzuteilen, ob sie die Durchführung einer Hauptverhandlung wünschen (act. 94). Mit Eingaben vom 5. Dezember 2024 verzichteten sie auf letztere (act. 96 f.). Die Replik datiert vom 9. Januar 2025 (act. 102). Die mit Verfügung vom 13. Januar 2025 einverlangte Duplik der Beklagten ging ebenfalls fristgerecht mit Eingabe vom 5. März 2025 beim Gericht ein (act. 104–107). Sie wurde der Klägerin mit Kurzbrief vom 7. März 2025 zur freigestellten Stellungnahme zugestellt (act. 109). In der Folge äusserte sich die Klägerin mit Eingabe vom 17. März 2025 erneut (act. 113). Die Stellungnahme wurde der Beklagten mit Kurzbrief vom 18. März 2025 zur Kenntnis gebracht (act. 115). Auch die Beklagte äusserte sich erneut (act. 119). Die beklagtische Stellungnahme wurde der Klägerin am 11. April 2025 zugestellt (act. 121 f.). Weitere Eingaben erfolgten nicht.

2.4. Das Verfahren ist spruchreif.

3. Klageänderung

3.1. Ursprünglich klagte die Klägerin auf Zahlung von CHF 22'213.60 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 1. September 2021; auf ihre Parteientschädigung verlangte sie einen Mehrwertsteuerzuschlag von 7.7 % (act. 2 S. 2). In ihrer Replik änderte sie den Beginn des Zinsenlaufs um zwei Tage auf den 3. September 2021 und verlangte einen Mehrwertsteuerzuschlag von 8.1 % anstatt 7.7 % (act. 102 S. 2).

3.2. Die Beklagte äusserte sich soweit ersichtlich nicht dazu (siehe act. 107 Rz. 1 ff.).

3.3. Eine Klageänderung ist zulässig, wenn der geänderte oder neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist und mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht (Art. 227 Abs. 1 lit. a ZPO). Unwesentliche Änderungen sind keine Klageänderung im Sinne von Art. 227 ZPO. Werden Akzessorien wie der Verzugszins oder die Parteientschädigung abgeändert, so ist dies nicht relevant (DANIEL WILLISEGGER, Art. 227 ZPO, in: Karl Spühler (Luca Tenchio / Dominik Infanger [Hrsg.], Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 4. Aufl., Basel 2025, Art. 227 N. 22). Jederzeit zulässig ist eine Beschränkung der Klage (Art. 227 Abs. 3 ZPO).

3.4. Die Klägerin hat den Beginn des Zinsenlaufs um zwei Tage nach hinten verschoben und ihre Klage damit geringfügig beschränkt. Der Mehrwertsteuerzuschlag betrifft einzig die Parteientschädigung und damit nicht den eingeklagten Anspruch.

3.5. Insgesamt hat die Klägerin ihre Klage derart geringfügig geändert, dass nicht von einer Klageänderung im Sinne von Art. 227 ZPO auszugehen ist. Dem Urteil sind die leicht modifizierten Rechtsbegehren zugrunde zu legen.

II. Materielle Beurteilung

1. Vertrag als "Mustervertrag"

1.1. Die Beklagte bringt vor, die Rechtslage im Zusammenhang mit der Kurzarbeitsentschädigung sei unklar gewesen. Man habe deshalb auf Anregung der Ar-

beitslosenkasse Zürich die Möglichkeit diskutiert, ein Einzelunternehmen zu gründen. Über dieses hätte ab dem 1. Mai 2021 Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden sollen. Der Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse habe das Vorhaben jedoch rasch verworfen. Dennoch habe D._____ Mustervorlagen für Arbeitsverträge entworfen, die vorsorglich von ihm und der Klägerin unterschrieben worden seien – für den Fall, dass über diesen Weg Kurzarbeitsentschädigungen beantragt werden könnten. Selbst wenn dieser Arbeitsvertrag formell gültig sein sollte, sei er in der Praxis nie gelebt und auch nie verwendet worden. Es sei allen Beteiligten bewusst gewesen, dass man aus diesem Dokument keine Ansprüche geltend machen könne (act. 107 Rz. 19). Im Sommer 2021 seien sich die Klägerin, die Beklagte und D._____ darüber einig gewesen, dass die noch zu gründende E._____ GmbH die künftige Arbeitgeberin sein würde und dass sämtliche allfälligen Tätigkeiten bis zur Eintragung der Gesellschaft im Handelsregister anfangs mm. 2021 für diese Gesellschaft zu erbringen seien (act. 107 Rz. 23). Der Vertrag, den D._____ und die Klägerin unterzeichnet hätten, sei lediglich ein Mustervertrag bzw. ein Entwurf (act. 107 Rz. 33).

1.2. Die Klägerin bestreitet, dass es sich beim Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2021 um einen Mustervertrag gehandelt habe. Unzutreffend sei auch, dass der Vertrag nie gelebt worden sei (act. 113 Rz. 8). Der Umstand, dass die Arbeitslosenkasse Zürich für die Periode von Mai bis August 2021 keine Kurzarbeitsentschädigung geleistet habe, führe nicht dazu, dass kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden habe. Unzutreffend und widerlegt sei die Behauptung, die Klägerin habe keine Arbeitsleistung erbracht. Die Klägerin habe entsprechende Arbeiten ausgeführt und die Beklagte habe diese auch entgegengenommen. D._____ habe selber ausgeführt, dass täglich Arbeitsaufwände von 20 bis 30 Minuten angefallen seien. Nach Ansicht der Klägerin seien sie grösser gewesen. Insbesondere im Hinblick auf die geplante Messe im Oktober 2021 sei viel Arbeit angefallen (act. 113 Rz. 9).

1.3. Die Klägerin gab in der Parteibefragung zu Protokoll, sie habe den Vertrag einfach unterschrieben und dann weitergearbeitet (act. 70 S. 3). Die Beklagte sagte in ihrer Parteibefragung dagegen aus, es sei ein Mustervertrag gewesen, der nur für eine Kurzarbeitsstelle ausgestellt worden sei (act. 70 S. 7). Auch D._____ sagte

als Zeuge aus, es habe sich um einen Mustervertrag gehandelt (act. 70 S. 21). Vorauszuschicken ist, dass beide Parteien ein erhebliches Interesse am Ausgang des Verfahrens haben. Bei der Beklagten kommt jedoch – wie noch zu zeigen sein wird (E. II.2.5.6. und II.2.5.10.) – ein Glaubwürdigkeitsproblem hinzu. D._____ ist der Sohn der Beklagten (E. I.1.2.), weshalb auch seine Aussagen zurückhaltend zu würdigen sind. Entscheidend ist jedoch, dass die Klägerin – auch das wird noch zu zeigen sein (E. II.2.4. ff.) – mit Urkunden beweisen kann, in der fraglichen Zeit für die Beklagte gearbeitet zu haben.

1.4. Zusammenfassend dringt die Beklagte nicht durch, wenn sie vorbringt, beim Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2021 habe es sich um einen Mustervertrag ohne Rechtswirkungen gehandelt.

2. Erbrachte Arbeit

2.1. Die Klägerin bringt vor, sie habe in der Zeit von Mai bis August 2021 keine Lohnzahlungen von der Beklagten erhalten. Dabei sei die Arbeitstätigkeit der Klägerin während dieser Zeit belegt. Sie habe unter anderem am 11., 18. und 31. Mai 2021 sowie am 8. und 20. Juni 2021 eine E-Mail an die Beklagte bzw. D._____ geschrieben. Vom 24. Juni 2021 gebe es eine WhatsApp-Korrespondenz zwischen den Parteien. Am 14. Juli 2021 habe D._____ der Klägerin geschrieben, sie könne zu Hause bleiben, man mache Kurzarbeit geltend. Am 15. Juli 2021 habe die Klägerin erneut eine E-Mail an die Beklagte geschrieben. Am 26. Juli 2021 habe die Beklagte an F._____ geschrieben, die Grafikerin sei in den Ferien. Vom 8. August 2021 datiere eine WhatsApp-Korrespondenz zwischen der Klägerin und D._____, wo es um die Anfrage für ein Meeting gehe. Am 9. August 2021 habe die Klägerin an die Beklagte eine E-Mail geschrieben. Einen Tag später habe sie D._____ eine E-Mail mit Unterlagen für ein Plakat, Poster und ein Quadrat geschrieben. Am 11. August 2021 habe die Beklagte die Klägerin per E-Mail aufgefordert, eine Rechnung zu erstellen. Auch am 12., 18., 19. und 24. August 2021 hätten die Klägerin und D._____ über WhatsApp kommuniziert. Es sei um ein Backup für die Beklagte und um das Outlook gegangen. Am 24. August 2021 habe die Klägerin der Beklagten eine E-Mail mit Unterlagen für einen VIP-…pass gesandt. Gleichentags hätten die Parteien sich auch per WhatsApp über die VIP-Card, Banner, Fotos, Einladun-

gen für eine Preview … und Covid ausgetauscht. Am 25. August 2021 habe sie diese Themen über WhatsApp auch mit D._____ diskutiert. Zudem habe sie sich mit ihm über Adressdaten, Ticketing und den Standbau ausgetauscht. Am 30. August 2021 habe sich die Klägerin mit D._____ über Kurzarbeit ausgetauscht (act. 102 Rz. 16). D._____ habe sodann an der Beweisverhandlung vom 14. Dezember 2023 als Zeuge ausgesagt, die Parteien und er hätten sich von Mai 2021 bis August 2021 täglich im Büro getroffen und es habe Arbeitsaufwände gegeben. Auch wenn der Arbeitsaufwand pandemiebedingt kleiner gewesen sei als sonst, habe die Klägerin für die Beklagte gearbeitet. Insbesondere habe sie sich für die Beklagte täglich zur Verfügung halten müssen. Sie habe an vielen Tagen auch ganztags gearbeitet (act. 102 Rz. 17). Die Klägerin habe beispielsweise den VIP-…pass erstellt sowie diverse Plakat- und Postervorlagen (act. 113 Rz. 12). Vom tt. bis tt. Oktober 2021 sei die ... [Event] geplant gewesen. Die Klägerin habe entsprechende Arbeitsleistungen für die geplante Messe erbracht. Diese sei jedoch kurzfristig abgesagt worden und habe im Oktober 2021 nicht stattgefunden (act. 113 Rz. 7).

2.2. Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin für sie gearbeitet habe. Es handle sich vielmehr um private Korrespondenz innerhalb der Familie B._____/D._____. Die Klägerin habe keines der betreffenden E-Mails verfasst. Auch etwaige Grafiken oder Daten stammten nicht aus einer von der Klägerin erbrachten Leistung im Zeitraum von Mai bis August 2021. Diese Daten entstammten allesamt der Zeit der C._____ GmbH (act. 107 Rz. 36). Sollte es am 26. Juli, 9. oder 11. August 2021 einzelne E-Mail-Korrespondenzen gegeben haben, so hätten sich diese nur auf das Zusammentragen von Daten im Hinblick auf die Gründung der neuen Gesellschaft bezogen. Diese Daten hätten sich auf dem MacBook Pro der Klägerin befunden, weshalb sie aufgefordert worden sei, sie bereitzustellen (act. 107 Rz. 37). Insbesondere habe die Beklagte in der E-Mail vom 26. Juli 2021 einen "Grafiker" und damit eine männliche Person erwähnt (act. 107 Rz. 36). D._____ habe zu keinem Zeitpunkt behauptet, dass täglich Büroarbeiten angefallen seien. Zudem habe es sich beim angeblichen Büro um das Zuhause der Familie B._____/D._____ gehandelt, wo sich die Beteiligten im Rahmen eines Homeoffice-Settings aufgehalten hätten. Es gebe sodann keinerlei Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Be-

klagten persönlich. Es habe weder Weisungen noch eine vertragliche Vereinbarung gegeben, aufgrund derer die Klägerin für die Beklagte hätte tätig werden müssen (act. 107 Rz. 41). Das Bundesgericht habe in BGE 150 III 22 sodann klargestellt, dass eine Arbeitsverhinderung infolge von behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus nicht in die Risikosphäre des Arbeitgebers falle. Aufgrund der behördlichen Anordnungen habe es keine …-messe und damit keine Arbeit gegeben. Die Klägerin, die Beklagte und D._____ hätten keine Arbeit gehabt. Die C._____ GmbH habe keinen Umsatz erzielt, weshalb die Klägerin, die Beklagte und D._____ keinen Lohn gehabt hätten (act. 107 Rz. 44). Es werde ausdrücklich bestritten, dass die Klägerin täglich gearbeitet oder sich im Büro zur Verfügung gestellt habe. Die Klägerin habe dies nicht ansatzweise substantiiert dargelegt. Es fehlten jegliche Angaben dazu wann, wie, wo und welche Arbeiten angeblich erledigt worden seien (act. 107 Rz. 45). Spätestens mit dem Konkurs der C._____ GmbH per 30. April 2021 habe festgestanden, dass die ... 2021 nicht durchgeführt würde (act. 119 Rz. 8). Die Klägerin habe keinen VIP-…pass, Plakate oder Postervorlagen erstellt (act. 119 Rz. 17).

2.3. Die Arbeitnehmerin hat die ihr übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR). Bei schuldhafter Nichterfüllung kann die Arbeitgeberin ihre Lohnzahlung verweigern (Art. 82 OR; THOMAS GEISER / ROLAND MÜLLER / KURT PÄRLI, Arbeitsrecht in der Schweiz, 5. Aufl., Bern 2024, Rz. 325). Die fordernde Gläubigerin hat dabei den Bestand des Rechtsverhältnisses, die schuldnerische Leistungspflicht und die Fälligkeit der Leistung darzulegen und zu beweisen; ihre vertragsgemässe Erfüllung (oder das Erfüllungsangebot) muss sie nur nachweisen, wenn die Schuldnerin die Einrede nach Art. 82 OR erhoben hat (ULRICH G. SCHROETER, Art. 82 OR, in: Corinne Widmer Lüchinger / David Oser [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl., Basel 2020, Art. 82 N. 52 mit weiteren Hinreisen). Das Bundesgericht hielt fest, dass Arbeitgeberinnen, die ihren Betrieb zur Bekämpfung des Coronavirus hätten schliessen müssen, sich gegenüber den betroffenen Arbeitnehmerinnen nicht im Annahmeverzug befunden hätten. Folglich sei der Tatbestand von Art. 324 Abs. 1 OR nicht erfüllt und keine Lohnfortzahlung geschuldet (BGE 150 III 22 ff., E. 5.4).

2.4. Die Parteien schlossen den Arbeitsvertrag am 1. Mai 2021 (E. I.1.2.). Zu diesem Zeitpunkt war die Verordnung vom 19. Juni 2020 über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie (Covid-19-Verordnung besondere Lage; SR 818.101.26) in der Fassung vom 19. April 2021 in Kraft. Diese sah nicht vor, dass Betriebe, welche kulturelle Veranstaltungen organisieren, schliessen müssen (siehe Art. 5a ff. Covid-19-Verordnung besondere Lage). Weiter durften insbesondere öffentlich zugängliche Innenbereiche von Einrichtungen im Bereich Kultur dem Publikum grundsätzlich geöffnet werden (Art. 5d Abs. 1 Covid-19-Verordnung besondere Lage). Auch Veranstaltungen vor Publikum waren – wenn auch mit Einschränkungen – grundsätzlich erlaubt (Art. 6 Abs. 2 Covid-19-Verordnung besondere Lage). Am 26. Juni 2021 wurde die Covid-19-Verordnung besondere Lage aufgehoben. Der von der Beklagten angerufene Bundesgerichtsentscheid ist somit nicht einschlägig.

2.5. Es wurde im Vorurteil vom 3. Januar 2024 bereits festgehalten, dass D._____ den Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2021 in Vertretung der Beklagten unterschrieb; die Beklagte wusste dies und duldete es (act. 75 S. 16 f.). Ebenso wurde festgestellt, dass die Klägerin für die Beklagte gewisse Arbeitsleistungen erbrachte (act. 75 S. 18 f.). Ob die Beklagte das Büro zu Hause oder ausserhalb hatte, ist irrelevant. D._____ gab als Zeuge zu Protokoll, dass die Klägerin und er sich wie jeden Tag im Büro gesehen hätten (act. 70 S. 23). Die Beklagte offeriert für ihre Behauptung, die Klägerin habe keine Arbeitsleistung erbracht, das Zeugnis von D._____ (act. 107 Rz. 40). Dieser musste am 14. Dezember 2023, als er als Zeuge befragt wurde, einräumen, dass die Klägerin Arbeitsaufwände hatte (auch wenn sie nach Ansicht des Zeugen sehr klein waren; act. 70 S. 23 f.). Die Arbeitstätigkeit der Klägerin ergibt sich sodann auch aus E-Mails und WhatsApp-Nachrichten:

2.5.1. Am 11. Mai 2021 sandte die Klägerin eine Nachricht an die Beklagte, die mit "Application 2021 New" betitelt war. Angehängt war ein mit "Applications_2021" betiteltes Dokument. Aus der Fusszeile geht hervor, dass es um die "…" [Event] vom tt. bis tt. Oktober 2021 ging (act. 25/10). Ein privater Konnex ist nicht ersichtlich, zumal die Organisation von …-messen auch dem Zweck der in Konkurs gegangenen C._____ GmbH entspricht.

2.5.2. Am 18. Mai 2021 sandte die Klägerin eine Nachricht an die Beklagte, welche mit "NEW" betitelt war. Es waren zwei Dokumente angehängt, die mit "Applications_2021" und "Bewerbungen_2021" betitelt waren. Aus der Fusszeile geht erneut hervor, dass es um die "…" vom tt. bis tt. Oktober 2021 ging (act. 25/10). Ein privater Konnex ist nicht ersichtlich (E. II.2.5.1.).

2.5.3. Am 31. Mai 2021 sandte die Klägerin eine E-Mail an die Beklagte weiter, in welcher es um einen "aviso de pagamento" ging. Die weitergeleitete Nachricht in portugiesischer Sprache war an die Beklagte gerichtet, wurde jedoch am 30. Mai 2021 an die geschäftliche E-Mail-Adresse der Klägerin ("A._____@C._____.ch ") gesandt (act. 25/10). Es fragt sich, weshalb die Klägerin im Mai 2021 über eine geschäftliche E-Mail-Adresse verfügte, wenn sie angeblich nicht angestellt war. Fraglich ist sodann, weshalb die Beklagte einen Dienst aus Portugal in portugiesischer Sprache in Anspruch nahm; es wurde nämlich nie behauptet, dass sie portugiesisch spricht; mit der Klägerin, die in Portugal aufwuchs (E. I.1.1.), kommunizierte sie sodann in englischer Sprache (E. II.2.5.9.). Die Tatsache, dass in portugiesischer Sprache mit Dritten kommuniziert wurde, ist ein weiteres Indiz dafür, dass die Klägerin für die Beklagte arbeitete.

2.5.4. Am 8. Juni 2021 leitete die Klägerin eine E-Mail an die Beklagte weiter, in welcher es darum ging, dass Domain-Namen am Ablaufen waren. Auch hier war die ursprüngliche E-Mail an die geschäftliche E-Mail-Adresse der Klägerin gesandt worden. Sie stammte von einer portugiesischen E-Mail-Adresse (act. 25/10).

2.5.5. Es ist unbestritten, dass die Klägerin am 20. Juni 2021 eine E-Mail mit dem Betreff "FW: …MAPP Inserat 2021" an D._____ weiterleitete (act. 102 Rz. 16; act. 107 Rz. 36). Die E-Mail-Adresse, von welcher aus die Nachricht versandt wurde, lautete "...@C._____.ch" (act. 25/10). Die Klägerin hatte somit im Juni 2021 nicht nur Zugriff auf ihre eigene geschäftliche E-Mail-Adresse, sondern auch noch auf eine weitere.

2.5.6. Am 26. Juli 2021 schrieb die Beklagte an F._____ betreffend eines Inserates im September für die ... . Dabei erwähnte sie Folgendes (act. 25/9): "Unsere Grafiker ist in den Ferien." Ob damit die Klägerin oder eine männliche Person gemeint

war, lässt sich nicht abschliessend beantworten (und spielt letztendlich auch keine Rolle). Der Begriff "unsere" deutet auf eine weibliche, die Begriff "Grafiker" auf eine männliche Person hin. Belegt ist damit aber immerhin, dass die Beklagte in jenem Zeitraum – entgegen ihrem Vorbringen (act. 107 Rz. 44) und ihrer Aussage in der Parteibefragung (act. 70 S. 11) – arbeitete.

2.5.7. Am 2. August 2021 schrieb die Beklagte an G._____, dass sie die genauen Masse für die Anzeigen bräuchten. Sie müssten der Klägerin am Montag alles ganz genau angeben können, sonst schaffe sie das nicht mehr. Am 3. August 2021 schrieb die Beklagte an G._____, die Klägerin mache die Unterlagen für die Ticketcorner-Website nach ihrer Rückkehr. Am Ende der E-Mails steht jeweils "… , … [Event], tt. to tt. October 2021, … [Ort]" (act. 25/8). Die Beklagte wirkte somit im August 2021 zusammen mit der Klägerin an einer …-messe mit. Dies entspricht dem Zweck der vorher in Konkurs gegangenen C._____ GmbH (E. I.1.1.). Es handelt sich somit entgegen der Beklagten nicht um private E-Mail-Korrespondenz.

2.5.8. Am 11. August 2021 leitete die Beklagte eine E-Mail an die Klägerin weiter mit dem Text "Bill etc". Aus der weitergeleiteten E-Mail geht hervor, dass die Beklagte an die H._____ geschrieben hatte, dass sie sich freue, sie dabei zu haben. Sie finde im Anhang die Zulassung. Aus dem Anhang geht erneut hervor, dass die Beklagte die "…" vom tt. bis tt. Oktober 2021 organisierte (act. 25/10). Auch diese Arbeit entsprach dem Zweck der in Konkurs gegangenen C._____ GmbH; sie war somit nicht privater Natur. Die Beklagte bestreitet zwar, dass die E-Mail an die Klägerin eine Aufforderung gewesen sei, Rechnung zu stellen (act. 107 Rz. 36); sie zeigt aber nicht auf, weshalb sie diese E-Mail, die nicht privater Natur ist, an die Klägerin weiterleitete. Dafür hätte es keinen Grund gegeben, wenn die Klägerin nicht für die Beklagte gearbeitet hätte.

2.5.9. Aus der WhatsApp-Korrespondenz in englischer Sprache zwischen der Klägerin und der Beklagten vom 24. August 2021 geht Folgendes hervor: Die Klägerin fragte die Beklagte, welche Änderungen sie auf ihrer Besucherkarte wünsche. Sie fragte sie, welche Plakatgrösse sie haben wolle und ob sie – die Klägerin – den Text in den VIP-Karten ändern solle. Die Beklagte antwortete, sie mache ihr eine E-Mail mit den Informationen. Die Besucherkarte könne wegen der neuen Adres-

sen warten. Sie – die Klägerin – solle die Drucke machen. Die Klägerin schrieb darauf hin, die Beklagte solle ihr die Grösse der Plakate angeben. Sollten Logos von Sponsoren darauf sein, solle die Beklagte ihr mitteilen, welche. Die Beklagte erwiderte, es sei wie alle Jahre, VIP, preview, …, Plakate und Besucherkarten. Das habe noch Zeit und sie – die Beklagte – sende ihr den genauen Namen der neuen GmbH per E-Mail. Die Beklagte verlangte sodann die VIP-Karten, damit sie sie kontrollieren könnten. Die Klägerin antwortete, sie werde dies per E-Mail tun (act. 4/7). Es ist nicht ersichtlich, inwiefern diese Korrespondenz privater Natur sein sollte. Vielmehr geht daraus hervor, dass die Klägerin unter anderem die VIP-Karten gestaltete.

2.5.10. Die Beklagte bringt vor, bei den weitergeleiteten Nachrichten habe es sich nicht um Arbeitstätigkeit, sondern um die nachvertragliche Herausgabepflicht aus dem früheren Arbeitsverhältnis gehandelt (act. 107 Rz. 31). An anderer Stelle behauptet sie dagegen, die Nachrichten seien private Korrespondenz ohne geschäftlichen Bezug gewesen (act. 107 Rz. 36). Damit widerspricht sich die Beklagte. Hätte es sich um eine nachvertragliche Herausgabepflicht gehandelt, so fragt sich, weshalb die Klägerin die Nachrichten über einen längeren Zeitraum weiterleitete. Unerklärlich ist sodann, weshalb die Beklagte in der Folge (beispielsweise am 11. August 2021) auch Nachrichten an die Klägerin weiterleitete. Sie selbst konnte dies in der Parteibefragung auch nicht erklären (act. 70 S. 16). Aus der vorgenannten Korrespondenz geht rechtsgenügend hervor, dass die Beklagte im Sommer 2021 daran war, die … vom tt. bis tt. Oktober 2021 zu organisieren. Die Klägerin half ihr dabei und zwar so, wie sie es auch in früheren Jahren getan hatte (E. II.2.5.9.). Wenn die Beklagte in ihrer Parteibefragung das Gegenteil behauptet (act. 70 S. 12), ist sie nicht glaubwürdig. Sie wurde sodann konkret nach den Inseraten, Plakaten und Tickets gefragt. In ihrer Antwort wich sie aus, indem sie sagte, dies sei alles absurd, da die …-messe nicht stattgefunden habe (act. 70 S. 12). Letzteres ist irrelevant. Auch Arbeit für ein nicht realisiertes Projekt ist zu bezahlen.

2.6. Zusammenfassend ist erwiesen, dass die Klägerin im fraglichen Zeitraum vom 1. Mai 2021 bis zum 31. August 2021 für die Beklagte arbeitete. In welchem Umfang dies konkret geschah, kann im Hinblick auf Art. 82 OR offenbleiben. Die

Arbeitgeberin ist nämlich nur dann berechtigt, den Lohn zurückzuhalten, wenn die Arbeitnehmerin überhaupt nicht gearbeitet hat (E. II.2.3.).

3. Berechnung des Lohnanspruchs

3.1. Die Klägerin bringt vor, der Arbeitsvertrag definiere eine Vergütung unabhängig von der effektiven Arbeitsleistung. Auch wenn der Arbeitsaufwand pandemiebedingt kleiner als sonst gewesen sei, habe die Klägerin für die Beklagte gearbeitet und es sei ein Lohn geschuldet. Unter Ziffer 3 des Arbeitsvertrags werde festgehalten, dass eine Jahresarbeitszeit gelte und die Arbeitszeit flexibel gehandhabt werden könne (act. 102 Rz. 17). Die Parteien hätten einen Lohn von CHF 35.– brutto pro Stunde und eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche vereinbart. Dies ergebe einen monatlichen Bruttolohn von 40 Stunden x 4.33333 Wochen x CHF 35.– / Stunde = CHF 6'066.67 (act. 2 Rz. 6; act. 102 Rz. 22). Für die Monate Mai 2021 bis und mit August 2021 seien brutto 4 x CHF 6'066.67 = CHF 24'266.68 geschuldet, welche netto CHF 22'213.60 entsprächen (act. 2 Rz. 7; act. 102 Rz. 22). Ob die Klägerin für die Beklagte 40 Stunden pro Woche gearbeitet habe oder nicht, sei nicht relevant. Es liege an der Beklagten, der Klägerin genügend Arbeit zuzuweisen (act. 102 Rz. 26). Die Klägerin sei im Zeit- und nicht im Akkordlohn angestellt gewesen (act. 102 Rz. 12).

3.2. Die Beklagte entgegnet, der Arbeitsvertrag habe keine Mindestanzahl an Stunden zugesichert, sondern lediglich ca. 40 Stunden erwähnt. Daraus könne kein Rechtsanspruch auf eine feste Arbeitszeit oder Vergütung abgeleitet werden. Gemäss Arbeitsvertrag seien nur tatsächlich erbrachte Leistungen zu vergüten (act. 107 Rz. 48). Die Klägerin habe in den Monaten Mai bis August 2021 nicht 40 Stunden pro Woche für die Beklagte gearbeitet (act. 16 Rz. 13).

3.3. Gemäss Art. 319 Abs. 1 OR verpflichtet sich die Arbeitnehmerin durch den Einzelarbeitsvertrag auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst der Arbeitgeberin und diese zur Entrichtung eines Lohnes; letzterer wird nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen. Die Arbeitgeberin hat der Arbeitnehmerin den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag

bestimmt ist (Art. 322 Abs. 1 OR). Der Zeitlohn ist ein leistungsunabhängiger Lohn, der wie erwähnt nach Zeitabschnitten bemessen wird (vgl. Art. 319 Abs. 1 OR). Je nach der Grösse des gewählten Zeitabschnitts kann es sich um Stunden-, Tag-, Monats- oder Jahreslohn handeln. Beim Stunden- und Taglohn richtet sich die Lohnhöhe nach der tatsächlichen Arbeitszeit, so dass in einem Monat mit weniger Arbeitstagen auch weniger verdient wird als in einem Monat mit mehr Arbeitstagen. Solche Schwankungen treten dagegen beim Wochen-, Monats- und Jahreslohn nicht auf, da es hier auf die Kalenderzeit ankommt (WOLFANG PORTMANN / ISABELLE WILDHABER / ROGER RUDOLPH, Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Aufl., Zürich / St. Gallen 2024, Rz. 248). Beim Akkordlohn wird unabhängig von der aufgewendeten Zeit die geleistete Arbeit vergütet. Nur die Grösse des Arbeitsergebnisses ist Massstab der Entlöhnung (GEISER / MÜLLER / PÄRLI, a.a.O., Rz. 384). In erster Linie ist der übereinstimmende wirkliche Wille der Parteien massgebend. Dazu sind sämtliche Umstände vor, während und nach dem Vertragsschluss zu berücksichtigen. Ist der wirkliche Wille nicht feststellbar, so sind die Willenserklärungen der Parteien so auszulegen, wie sie die jeweils andere Partei nach Treu und Glauben verstehen musste. Dazu sind sämtliche Fakten vor und während des Vertragsschlusses, nicht aber solche danach, miteinzubeziehen. Führt auch diese (objektive) Auslegung zu keinem klaren Ergebnis, so müssen die Klauseln zu Ungunsten ihres Verfassers ausgelegt werden, sofern es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt (BGer 4A_227/2024 vom 7. Februar 2025, E. 3.1).

3.4. Die Parteien definierten im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2021 kein Arbeitsergebnis (act. 4/2). Demzufolge ist von einem Zeitlohn auszugehen. Fraglich ist, ob es sich um einen Jahres-, Monats-, Wochen- oder Stundenlohn handelt. Vorauszuschicken ist, dass die Anwendung des Willensprinzips bereits daran scheitert, dass sich die Parteien nicht dazu geäussert haben, was wirklich gewollt gewesen sei. Darüber hinaus ist auch davon auszugehen, dass die Klägerin, die der deutschen Sprache nicht mächtig ist (E. I.1.2.), gar nicht wusste, was sie unterschrieb. Beim Arbeitsvertrag handelt es sich mithin um Willensäusserungen, die der Beklagten zuzuschreiben sind (E. I.1.2.). Sie sind nachfolgend objektiviert so auszulegen, wie sie die Klägerin nach Treu und Glauben verstehen musste.

3.4.1. Mehrere Indizien sprechen für einen Stundenlohn: So ist unmittelbar nach dem Titel "Arbeitsvertrag" von einem solchen die Rede. In Ziffer 4 des Vertrags wird ausgeführt, dass das monatliche Bruttogehalt "im Stundentotal abgerechnet" werde. Der streitgegenständliche Arbeitsvertrag schloss unmittelbar an jenen an, welchen die Klägerin mit der C._____ GmbH geschlossen hatte, welche Gesellschaft der Beklagten gehörte (E. I.1.1. f.). Es ist unbestritten, dass die Klägerin während des Arbeitsverhältnisses bei der C._____ GmbH ihre geleisteten Stunden notierte und an die Beklagte übermittelte, welche die Auszahlung veranlasste (act. 107 Rz. 11; siehe act. 108/1; act. 113 Rz. 6 f.).

3.4.2. Es gibt jedoch auch Indizien, welche gegen einen Stundenlohn sprechen: So steht unter Ziffer 3 des Arbeitsvertrags Folgendes: "Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden. Es gilt grundsätzlich eine Jahresarbeitszeit die vom Stelleninhaber selbst situativ flexibel gehandhabt wird." Dies deutet darauf hin, dass die Klägerin über das ganze Jahr gesehen mit einem Lohn rechnen durfte, der einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden entspricht. Der zweite Absatz von Ziffer 3 bestätigt dies noch, denn dort ist von Überstundenarbeit die Rede. Bei einem Stundenlohn ist die Anzahl Stunden gerade nicht vorgegeben, womit auch keine Überstunden anfallen können (siehe Art. 321c Abs. 1 OR). In Ziffer 4 des Arbeitsvertrags ist von einem monatlichen Bruttogehalt und insbesondere einem 13. Monatslohn die Rede. Bei einer unregelmässigen Beschäftigung, wie sie beim Stundenlohn vorliegt, wäre zu erwarten, dass der Ferienlohn durch Angabe eines bestimmten Betrages oder eines Prozentsatzes im Arbeitsvertrag angegeben ist (siehe BGer 4A_619/2019 vom 15. April 2020, E. 3.1). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Zumindest ungewöhnlich wäre bei einem Stundenlohn das grundsätzliche Verbot in Ziffer 6 des Arbeitsvertrags, beruflich-fachliche Aufträge entgeltlich oder unentgeltlich für einen Dritten zu leisten.

3.4.3. Insgesamt musste die Klägerin zwar mit einem variablen Monatslohn rechnen. Sie durfte aber nach Treu und Glauben davon ausgehen, dass sie über das ganze Jahr gesehen eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden (entsprechend einem Arbeitspensum von rund 100 %) mit entsprechender Entlöhnung erreichen würde. Mit massiv weniger als 40 Arbeitsstunden pro Woche

musste sie nicht rechnen, hätte sie diese doch wieder kompensieren müssen, um den Durchschnitt zu erreichen. Eine Kompensation ist bei einem Pensum von ungefähr 100 % nur beschränkt möglich.

3.5. Zusammenfassend hat die Klägerin gemäss Arbeitsvertrag Anspruch auf einen jährlichen Bruttolohn von 40 Stunden x 4.33333 Wochen / Monat x CHF 35.– / Stunde x 12 Monate = CHF 72'799.94. Allerdings muss die Beklagte diesen Lohn nicht in gleichen monatlichen Teilen auszahlen; sie darf den monatlichen Lohn von der Anzahl der geleisteten Stunden abhängig machen. Damit gerät sie auch nicht allein dadurch in Annahmeverzug, dass die geleisteten Stunden in einem Monat tiefer sind als die durchschnittlich 40 Wochenstunden. Annahmeverzug kann nur vorliegen, wenn die Beklagte der Klägerin über das ganze Jahr gesehen zu wenig Arbeit zuweist. Es ist unbestritten, dass die Klägerin in der Zeit vom 1. Mai 2021 bis zum 31. August 2021 weniger als 40 Stunden pro Woche gearbeitet hat (act. 16 Rz. 13; act. 102 Rz. 17). Wie viele es waren, hat die Klägerin nicht ausgeführt. Dies wäre jedoch notwendig gewesen, um ihren effektiven Lohnanspruch für diese Zeitspanne berechnen zu können. Die Klägerin genügt ihrer Substantiierungslast nicht, was zu Folge hat, dass ihre Klage abzuweisen ist.

III. Kosten- und Entschädigungsfolgen sowie Rechtsmittel

1. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1.1. Der Streitwert beläuft sich vorliegend auf CHF 22'213.60 (act. 2 S. 2; act. 102 S. 2). Er liegt unter CHF 30'000.–, womit die Gerichtskosten ausser Ansatz fallen. Die Dolmetscherkosten von 2 x CHF 180.– = CHF 360.– (act. 49; act. 57) sind auf die Gerichtskasse zu nehmen.

1.2. Die vollumfänglich obsiegende Beklagte hat Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Diese beläuft sich beim vorliegenden Streitwert auf CHF 4'143.50 (§ 4 Abs. 1 AnwGebV). Hinzu kommt die beantragte Mehrwertsteuer (act. 16 S. 2; act. 30 S. 2). Letztere belief sich bis Ende 2023 auf 7.7 % (Art. 25 Abs. 1 MWSTG in der Fassung vom 1. September 2023); seit dem 1. Januar 2024 beträgt sie 8.1 % (Art. 25 Abs. 1 MWSTG in der Fassung vom 31. März

2025). Der Umfang der Eingaben der Beklagten mit Parteibehauptungen bis zum 31. Dezember 2023 betrug insgesamt 18 Seiten (act. 16; act. 30). Zu berücksichtigen ist indessen, dass in jener Zeit auch der grössere Teil der Instruktionsgespräche stattgefunden haben dürfte, da der Rechtsvertreter den Fall noch nicht kannte. Zudem fand am 14. Dezember 2023 die Beweisverhandlung statt (act. 70). Nach dem 1. Januar 2024 äusserte sich die Beklagte in zwei Eingaben mit insgesamt 39 Seiten zur Sache (act. 107; act. 119). Insgesamt ist davon auszugehen, dass rund die Hälfte der Aufwände auf die Zeit vor und die andere Hälfte auf die Zeit nach dem 1. Januar 2024 entfielen. Entsprechend entfällt auf die Hälfte der Parteientschädigung ein Mehrwertsteuerzuschlag von 7.7 % (oder CHF 159.50) und auf die andere Hälfte ein solcher von 8.1 % (oder CHF 167.80). Zusammenfassend ist die Klägerin zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 4'143.50 + CHF 159.50 + CHF 167.80 = CHF 4'470.80 (inklusive Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

2. 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 erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Gerichtskosten fallen ausser Ansatz. Die Dolmetscherkosten von CHF 360.– werden auf die Gerichtskasse genommen.

3. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 4'470.80 zu bezahlen.

4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Empfangsschein.

5. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

BEZIRKSGERICHT MEILEN
Arbeitsgericht (Einzelgericht)

Die Bezirksrichterin:	Die Gerichtsschreiberin:
lic. iur. A. Steiner Leuthold	MLaw A. Nordin