

# Bezirksgericht Meilen

Arbeitsgericht



---

Geschäfts-Nr.: AH240003-G/U/Ac/ka

Mitwirkend: Bezirksrichterin MLaw S. Hartmann

Gerichtsschreiber MLaw V. Hilbi

## Verfügung und Urteil vom 10. März 2026

in Sachen

**A.\_\_\_\_\_**,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X.\_\_\_\_\_

gegen

**B.\_\_\_\_\_ Limited,**

Beklagte

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

### **Rechtsbegehren:**

Der Klägerin (act. 2 S. 2; act. 27 S. 1):

- " 1. Die Beklagte sei teilklageweise zu verpflichten, der Klägerin CHF 30'000.– brutto zu bezahlen, zuzüglich 5% Zins seit 01. Juni 2022, Mehrforderung vorbehalten.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST. zulasten der Beklagten"

Der Beklagten (act. 31 S. 4 f. und 20 f. sinngemäss):

1. Die Klage sei abzuweisen.
2. Unter Entschädigungsfolge zulasten der Klägerin.

### **Erwägungen:**

#### **I.**

#### **Ausgangslage und Prozessgeschichte**

##### 1. Ausgangslage

1.1. Die Beklagte ist eine private company limited by shares ("Limited") nach britischem Recht mit Hauptsitz in C.\_\_\_\_\_ und einer Zweigniederlassung in D.\_\_\_\_\_. Sie bezweckt, Dienstleistungen aller Art im Bereich ... zu erbringen. Der einzige Vertreter der Beklagten ist E.\_\_\_\_\_ (act. 4/3).

1.2. Es ist unbestritten, dass die Klägerin und E.\_\_\_\_\_ sich im Februar 2019 auf der Plattform F.\_\_\_\_\_ kennenlernten (act. 31 S. 6; siehe act. 41 Rz. 1). Am 12. März 2019 fragte E.\_\_\_\_\_ die Klägerin, ob sie als Freiwillige ("volunteer") an einem Event in G.\_\_\_\_\_ [Stadt in England] teilnehmen wolle (act. 31 S. 6; act. 41 Rz. 4). In der Folge schlossen die Parteien im März 2019 einen Praktikumsvertrag, den sie auf den 28. Dezember 2018 bzw. den 3. Januar 2019 rückdatierten (act. 4/4; act. 31 S. 6 und 8; act. 41 Rz. 5, 7 und 10). Im April 2019 schrieb die Klägerin eine Nachricht, in welcher sie behauptete, arbeitslos zu sein (act. 31 S. 11; act. 41 Rz. 10). Das Praktikum dauerte bis zum 31. August 2019 (act. 27 Rz. 1; siehe act. 31 S. 5 ff.). Umstritten ist, ob die Parteien im Anschluss daran einen un-

befristeten Arbeitsvertrag schlossen (act. 27 Rz. 2; act. 31 S. 5 und 13). Darauf wird zurückzukommen sein (E. III.2.).

1.3. Spätestens ab September 2019 lebte die Klägerin zusammen mit E.\_\_\_\_\_ an der Geschäftsadresse der Zweigniederlassung in D.\_\_\_\_\_ der Beklagten (act. 27 Rz. 3; act. 31 S. 14). Es ist unbestritten und belegt, dass E.\_\_\_\_\_ am 5. September 2019 in einer E-Mail schrieb, "I'm glad you have commissioned A.\_\_\_\_\_ to do the translation checking with up to a day of work - she is starting today and I'm emailing just to clarify the role in the place of a contract [...]" (act. 27 Rz. 9; act. 4/11). In jener E-Mail war die Klägerin im Cc mit der Adresse "A.\_\_\_\_\_@gmail.com" aufgeführt (act. 27 Rz. 10; act. 4/11). Ende September 2019 schrieb die Klägerin an E.\_\_\_\_\_, sie bewerbe sich für einen Job (act. 29/9; act. 31 S. 11; act. 41 Rz. 15). 2020 unterhielten die Klägerin und E.\_\_\_\_\_ eine Liebesbeziehung, die am Ende desselben Jahres endete (act. 27 Rz. 3 f.; act. 31 S. 14). Im November 2020 schrieb die Klägerin E.\_\_\_\_\_, sie habe ein enges Budget, ihr Ex-Mann zahle nicht und sie sei arbeitslos (act. 29/15; act. 31 S. 12; act. 41 Rz. 21). Unbestritten ist schliesslich, dass die Klägerin gegenüber dem Betreibungsamt im Rahmen einer Einkommenspfändung angab, nicht erwerbstätig zu sein; sie erhalte jedoch Unterhaltsbeiträge von ihrem geschiedenen Mann (act. 29/29; act. 31 S. 23 f.; act. 41 Rz. 37). Es gibt auch weitere E-Mails, in denen die Klägerin Dritten gegenüber schrieb, sie sei arbeitslos (act. 42/9; act. 44 S. 9; act. 52 Rz. 7).

## 2. Prozessgeschichte

2.1. Mit Eingabe vom 23. September 2024 (Poststempel: 23. September 2024) machte die Klägerin das vorliegende Verfahren unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts Meilen vom 21. Mai 2024 (act. 1) beim hiesigen Gericht anhängig (act. 2). Gleichzeitig stellte sie ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege (act. 2 S. 2). Mit Verfügung vom 2. Oktober 2024 wurde der Klägerin die unentgeltliche Rechtspflege unter der Voraussetzung gewährt, dass sie einen allfälligen Prozessgewinn bis zum Umfang der ihr gewährten unentgeltlichen Rechtspflege an das Gericht abtritt (act. 5 f.). Die Klägerin unterzeichnete die Abtretungserklärung am 14. Oktober 2024 (act. 10).

2.2. Am 30. Oktober 2024 wurde zur Hauptverhandlung vom 22. Januar 2025 vorgeladen (act. 11). Am 4. November 2024 äusserte sich die Beklagte und stellte sinngemäss ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege (act. 13). Mit Verfügung vom 20. November 2024 wurde der Beklagten Frist angesetzt, um das Gesuch zu ergänzen und diverse Unterlagen einzureichen (act. 16). Die entsprechende Eingabe datiert vom 2. Dezember 2024 (act. 18). Mit Verfügung vom 6. Dezember 2024 wurde der Beklagten eine Nachfrist angesetzt, um die Eingabe samt Beilagen vollständig in deutscher Fassung einzureichen (act. 20). Am 16. Dezember 2024 äusserte sich die Beklagte erneut (act. 22). Mit Verfügung vom 10. Januar 2025 wurde das Gesuch der Beklagten um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege abgewiesen (act. 23). Mit Eingabe vom 17. Januar 2025 reichte die Beklagte weitere Beweismittel zu den Akten (act. 25).

2.3. Am 22. Januar 2025 fand die Hauptverhandlung statt. Das Gericht nahm die Klagebegründung und die Klageantwort entgegen (act. 31).

2.4. Am 28. Februar 2025 wurde zur Fortsetzung der Hauptverhandlung vom 21. Mai 2025 vorgeladen (act. 35). An dieser Verhandlung nahm das Gericht die Replik und Duplik entgegen. In der Folge wurden Vergleichsgespräche geführt, die jedoch scheiterten (act. 44). Mit Eingabe vom 14. Juli 2025 ersuchte die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens um Sistierung des vorliegenden Verfahrens (act. 45). In der Folge wurde der Beklagten mit Verfügung vom 16. Juli 2025 Frist angesetzt, um sich zur Sistierung des Verfahrens zu äussern. Nach ausbleiben einer Stellungnahme durch die Beklagte wurde mit Verfügung vom 19. September 2025 das Sistierungsgesuch der Klägerin abgewiesen und der Klägerin eine Frist angesetzt, um sich schriftlich zu den von der Beklagten in der Duplik vorgebrachten Noven zu äussern (act. 48). Mit Eingabe vom 28. Oktober 2025 reichte die Klägerin innert erstreckter Frist ihre Novenstellungnahme samt Beilage ein (act. 52 und act. 53). Aufgrund des Ausgangs des Verfahrens erübrigt es sich, die Novenstellungnahme der Klägerin (act. 52) der Beklagten zur freigestellten Stellungnahme zu unterbreiten. Ihr ist die Eingabe jedoch mit diesem Entscheid zur Kenntnisnahme zuzustellen. Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

## II. Prozessuales

### 1. Bezeichnung Beklagte

1.1. Sowohl die Klageschrift (act. 2) als auch die Klagebewilligung (act. 1) führen als beklagte Partei die B.\_\_\_\_ Ltd, C.\_\_\_\_, Zweigniederlassung D.\_\_\_\_, auf. Mit Schreiben vom 13. November 2025 teilte das Konkursamt Meilen dem hiesigen Gericht mit, dass mit Urteil vom 8. Oktober 2025 über die Zweigniederlassung der Konkurs eröffnet worden sei (act. 54).

1.2. Eine Zweigniederlassung ist ein kaufmännischer Betrieb, der rechtlich Teil einer Hauptunternehmung ist, von der er abhängt, und der in eigenen Räumlichkeiten dauernd eine gleichartige Tätigkeit wie jene ausübt, wobei er über eine gewisse wirtschaftliche und geschäftliche Unabhängigkeit verfügt. Eine Zweigniederlassung bildet mithin zusammen mit dem Hauptsitz eine rechtliche Einheit und ist selbst weder partei- noch prozessfähig (BGE 120 III 11 E. 1a; Urteil des Bundesgerichts 4A\_510/2016 vom 26. Januar 2017 E. 3.2 m.w.H.). Nach Art. 221 Abs. 1 lit. a ZPO enthält die Klageschrift die Bezeichnung der Parteien und ihrer allfälligen Vertreter. Sie sind so zu bezeichnen, dass über ihre Identität keine Zweifel besteht. Eine Berichtigung der Parteibezeichnung ist zulässig, wenn jede Gefahr einer Verwechslung ausgeschlossen werden kann (BGE 136 III 545 E. 3.4.1.; Urteil des Bundesgerichts 4A\_510/2016 vom 26. Januar 2017 E. 3.1 m.w.H.). Ist der Mangel in der Parteibezeichnung jedoch derart gravierend, dass die Identität der Parteien gänzlich unbestimmt bleibt, ist auf die Klage nicht einzutreten. Die blosser Berichtigung einer Parteibezeichnung ist abzugrenzen von einem eigentlichen Parteiwechsel (Urteil des Bundesgerichts 4A\_510/2016 vom 26. Januar 2017 E. 3.1 m.w.H.).

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

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

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.

### III. Materielle Beurteilung

#### 1. Anwendbares Recht

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).

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 befinde sich 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

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 Bestreitungen 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-

zulegen, dass darüber Beweis abgenommen werden kann. Das Beweisverfahren darf nicht dazu dienen, ungenügende Parteivorbringen zu vervollständigen (ANNETTE 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.

Dieser kleine Unterschied lässt sich nicht erklären, wenn man davon ausgeht, dass es sich um eine "elektronische Unterschrift" handelt (es ist wohlgerne keine Unterschrift im Sinne von Art. 14 Abs. 2<sup>bis</sup> 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 Betriebsamt) 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

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

(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 Beweisofferten 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.

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 Kundestamm 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

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, Aufgabenzuteilung, 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

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.

## 5. Ergebnis

Die Klage scheitert 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 Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Die nicht anwaltlich vertretene und obsiegende Beklagte hat eine Parteientschädigung 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 Parteientschädigung 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

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:**

1. Das Rubrum wird im Sinne der Erwägungen geändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Gerichtskosten fallen ausser Ansatz. Die Dolmetscherkosten von CHF 1'327.50 werden auf die Gerichtskasse genommen.
4. Es werden keine Parteienschädigungen zugesprochen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Beklagte unter Beilage der Doppel von act. 52 und act. 53, je gegen Empfangsschein.
6. 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

Die Einzelrichterin:

Der Gerichtsschreiber:

MLaw S. Hartmann

MLaw V. Hilbi