

Bezirksgericht Dielsdorf

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr. AH250001-D/U/B-2/rg/sw

Mitwirkend: Arbeitsgerichtsvizepräsident lic. iur. Ch. Büchi sowie
Gerichtsschreiber MLaw S. Weinmann

Urteil vom 3. August 2026

in Sachen

A._____,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw X._____,

gegen

B1.____ **AG**,

Beklagte

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(Prot. S. 21; vgl. auch act. 1, S. 2; act. 7, S. 2)

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin Fr. 30'000.– zzgl. 5% Zins brutto gestützt auf den Arbeitsvertrag zu bezahlen;

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin eine Parteientschädigung von Fr. 7'500.– zzgl. MWST zu bezahlen.

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Die Klägerin liess mit Eingabe vom 27. Januar 2025 (Poststempel gleichentags) beim Bezirksgericht Dielsdorf eine unbegründete arbeitsrechtliche Klage unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts Dielsdorf vom 9. Oktober 2024 sowie weiterer Beilagen einreichen (act. 1 bis act. 5/3-4). Mit Schreiben vom 19. Februar 2025 wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 10. Juni 2025 vorgeladen (act. 6).
2. Zur Hauptverhandlung vom 10. Juni 2025 erschien die Klägerin in Begleitung ihres Rechtsvertreters Rechtsanwalt MLaw X._____. Für die Beklagte erschien deren Geschäftsführer C._____. Alsdann erhielten beide Parteien Gelegenheit zur Klagebegründung bzw. Stellungnahme und hernach zur Replik bzw. Duplik sowie zur Stellungnahme zu Noven. Anschliessend wurden Vergleichsgespräche geführt, wobei letztlich keine Einigung erzielt werden konnte (Prot. S. 16 ff.).
3. Mit Beweisverfügung vom 24. Juni 2025 wurden die Parteien aufgefordert, diverse Urkunden ins Recht zu reichen und die genaue Adresse der von ihnen beantragten Zeuginnen mitzuteilen (act. 11). Innert Frist reichte die Beklagte am 10. Juli 2025 diverse Urkunden ein und teilte dem Gericht die Adresse der Zeugin D._____ mit (act. 12 bis act. 13/1-17). Mit Eingabe vom 14. Juli 2025 liess die Klägerin dem Gericht die Personalien der Zeugin E._____ fristgerecht zukommen (act. 14). Daraufhin wurden die Parteien und die beiden Zeuginnen mit Schreiben vom 2. September 2025 zur Beweis- und Schlussverhandlung auf den 12. Januar 2026 vorgeladen (act. 15 bis act. 17). Zur Beweis- und Schlussverhandlung vom

12. Januar 2026 erschien die Klägerin persönlich in Begleitung ihres Rechtsvertreters Rechtsanwalt MLaw X._____. Für die Beklagte erschien deren Geschäftsführer C._____. In der Folge wurden die Zeuginnen D._____ und E._____ je zu ihrer persönlichen Beziehung zu den Parteien sowie zur Sache befragt. Anschliessend erhielten die Parteien Gelegenheit, sich im Rahmen des Schlussvortrags zum Beweisergebnis zu äussern und zu allfälligen Noven Stellung zu nehmen. Nach Durchführung der Beweis- und Schlussverhandlung konnte zwischen den Parteien keine Einigung erzielt werden (Prot. S. 20 ff.).

4. Das Verfahren erweist sich als spruchreif, weshalb keine weiteren Beweise erhoben werden und ein Endentscheid zu ergehen hat (Art. 219 i.V.m. Art. 236 Abs. 1 ZPO).

II. Parteivorbringen

1. Die Klägerin liess anlässlich der Hauptverhandlung vom 10. Juni 2025 zur Begründung ihrer Klage vom 27. Januar 2025 im Wesentlichen Folgendes ausführen: Die Klägerin sei vom 2. Mai 2013 bis 31. August 2019 als Reinigungskraft und Allrounderin in einem 80%-Pensum bei der Beklagten angestellt gewesen und habe im Restaurant F._____ gearbeitet. Sie habe gemäss Anweisung der Beklagten Überstunden geleistet, da sie die Befürchtung gehabt habe, sie würde im Verweigerungsfall die Anstellung verlieren. Da der Ehemann der Klägerin ebenfalls bei der Beklagten gearbeitet habe, habe sie Angst gehabt, dass auch ihr Ehemann die Stelle verlieren könnte. Per 31. August 2019 sei das Arbeitsverhältnis durch die Beklagte gekündigt worden, weil ein anderer Betreiber das Restaurant übernommen habe. Alsdann habe die Klägerin vergebens versucht, ihr Guthaben aus Überstunden und nicht bezogener Ferientage zu erhalten. Mit Schreiben vom 9. Mai 2020 habe die Klägerin sich sodann schriftlich an die Beklagte gewandt und diese dazu aufgefordert, die entsprechende Forderung zu begleichen. Hernach habe sich die Beklagte plötzlich auf den Standpunkt gestellt, dass die Klägerin in einem Pensum von 100% angestellt gewesen sei. Entsprechend bestünde kein Guthaben an Überstunden. Die entscheidende Frage, welche im vorliegenden Prozess beantwortet werden müsse, sei daher, ob die Klägerin während ihrer Tätigkeit bei der

Beklagten im 80%- oder 100%-Pensum angestellt gewesen sei. Die Beklagte habe sich bis anhin geweigert, das Personaldossier der Klägerin auszuhändigen. Sie habe jedoch selber eine Urkunde eingereicht, worauf der Geschäftsführer der Beklagten handschriftlich die Berechnung allfälliger Überstunden vorgenommen habe (act. 9/7). Darüber hinaus habe die Beklagte ein Zwischen- und ein Schlusszeugnis ausgestellt, welche beide bescheinigen würden, dass es sich um ein 80%-Pensum gehandelt habe (act. 9/5-6). Der Standpunkt der Klägerin sei damit ohne Weiteres bewiesen. Wollte man auf die von der Beklagten eingereichte Auflistung der geleisteten Arbeitsstunden abstellen, ergebe dies – ausgehend von einem 80%-Pensum – einen deutlichen Überstundensaldo zugunsten der Klägerin. Folglich habe die Klägerin Anspruch auf Entschädigung des Überstundenguthabens während ihrer Anstellung bei der Beklagten (zum Ganzen: act. 7, S. 3 f.; Prot. S. 11 ff.; act. 20, S. 1 ff.; Prot. S. 21 ff.).

2. Die Beklagte stellt sich sinngemäss und im Wesentlichen auf den Standpunkt, die Klägerin habe vom Jahr 2013 bis 2019 bei ihr gearbeitet und habe auch einen Arbeitsvertrag erhalten. Aufgrund der bei Vertragsschluss noch unklaren Höhe der Sozialversicherungsabzüge habe man ihr nachträglich einen definitiven Arbeitsvertrag zugestellt. Gemäss diesem Arbeitsvertrag sei die Klägerin als "Vollzeitmitarbeiterin" angestellt gewesen und habe den monatlichen Mindestlohn gemäss L-GAV in Höhe von Fr. 3'450.– als ungelerntes Personal und Reinigungskraft erhalten. Zuzüglich dazu habe sie noch einen 13. Monatslohn erhalten. Diesen Vertrag habe die Beklagte mit allen ihren Mitarbeitenden abgeschlossen. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses habe sich die Treuhänderin der Beklagten um das gesamte Lohnwesen gekümmert. Die Beklagte habe lediglich das Geld überwiesen. Die Beklagte führte zudem aus, dass die Klägerin während ihrer Anstellung einmal nachgefragt habe, ob sie zum gleichen Lohn vier Tage pro Woche arbeiten könne. Darauf habe der Geschäftsführer der Beklagten erwidert, dass dies grundsätzlich möglich sei, wenn die Klägerin dafür pro Arbeitstag länger arbeiten würde. Als die Klägerin gesagt habe, dass sie vier Tage pro Woche bei gleichbleibender Tagesarbeitszeit und gleichem Lohn arbeiten wolle, habe der Geschäftsführer der Beklagten ihr erklärt, dass dies nicht möglich sei, zumal dies einer 80%-Anstellung entspreche. Als die Klägerin ein Zwischenzeugnis verlangt habe, habe D. _____

das Zwischenzeugnis erstellt und die Angabe "80%" aus einem anderen Dokument übernommen. Als D. _____ das Zeugnis dem Geschäftsführer der Beklagten vorgelegt habe, habe dieser das Zeugnis, ohne die Angabe des Pensums zu überprüfen, unterschrieben. Dieses Versehen habe D. _____ alsdann sogleich wieder korrigiert. Im Nachgang sei ein Zeugnis für eine Anstellung in einem 100%-Pensum ausgestellt worden. Dieser Ablauf ergebe sich aus einem Schreiben der Beklagten vom 15. Mai 2020 (vgl. act. 10/2). Wenn die Klägerin in einem 80%-Pensum angestellt gewesen wäre, hätte sie zu diesem Zeitpunkt gleich viel verdient wie ihr Ehemann. Ihr Ehemann habe bei der Beklagten jahrelang als Koch gearbeitet und in der Küche eine Leitungsfunktion gehabt. Im Übrigen entspreche der der Klägerin ausbezahlte Lohn nicht zufällig genau dem Mindestlohn gemäss L-GAV für Vollzeitmitarbeitende. Die Stunden der Klägerin seien unterschiedlich auf die Wochen verteilt gewesen. Sie habe aber – ausgehend von einem 100%-Pensum – nie zu viel gearbeitet, weshalb keine Überstundenentschädigung geschuldet sei. Der Stundensaldo der Klägerin sei eigentlich sogar negativ, wenn man von einem 100%-Pensum ausgehe (zum Ganzen: Prot. S. 3 ff., 14 ff. und 24 ff.).

3. Auf diese und weitere Vorbringen ist im Nachfolgenden, soweit sich dies für die Entscheidungsfindung als notwendig erweist, einzugehen.

III. Sachverhalt

1. Unbestrittener Sachverhalt

Im Rahmen der Parteivorbringen ist unstreitig geblieben, dass die Klägerin vom 2. Mai 2013 bis 31. August 2019 als Reinigungskraft und Allrounderin bei der Beklagten angestellt war (act. 7, S. 3; Prot. S. 3 ff.). Darüber hinaus blieb die Richtigkeit der Zeitrapporte (act. 10/3) unbestritten (Prot. S. 9). Ebenso sind sich die Parteien einig über die Anzahl der während der gesamten Anstellungsdauer geleisteten Stunden durch die Klägerin. Bei einem 100%-Pensum betrüge die zu leistende Jahresarbeitszeit 1'974 Stunden. Im Falle eines 80%-Pensums wären 1'579 Arbeitsstunden pro Jahr zu leisten gewesen (vgl. act. 7, S. 4; act. 9/7; Prot. S. 5, 10 und 28).

2. Bestrittener Sachverhalt

Für die rechtliche Qualifikation, ob es sich bei einem Teil der geleisteten Arbeitsstunden um Überstunden handelt, ist entscheidend, ob die Klägerin in einem 80%- oder 100%-Pensum angestellt war. Im Zusammenhang mit den geltend gemachten Ansprüchen aus Überstundenguthaben der Klägerin ist folglich strittig, ob zwischen den Parteien ein 80%- oder ein 100%-Pensum für die Klägerin verabredet wurde (vgl. act. 7 sowie Prot. S. 3 ff.). Die Klägerin hatte gemäss Beweisverfügung vom 24. Juni 2025 zu beweisen, dass sie bei der Beklagten vom 2. Mai 2013 bis 31. August 2019 in einem 80%-Pensum angestellt gewesen ist (act. 11).

IV. Rechtliche Würdigung

1. Zuständigkeit und Schlichtungsobligatorium

1.1. Die örtliche Zuständigkeit des hiesigen Gerichtes ergibt sich für die arbeitsrechtliche Forderungsklage aus Art. 34 ZPO. Sachlich zuständig ist das Einzelgericht im vereinfachten Verfahren (§ 25 GOG; Art. 243 Abs. 1 ZPO).

1.2. Die Klägerin liess am 15. August 2024 (Datum Poststempel) ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt Dielsdorf einreichen. Da anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 4. Oktober 2024 die Vergleichsgespräche gescheitert sind, wurde der Klägerin die Klagebewilligung erteilt (act. 3).

1.3. Die Klägerin liess in ihrer Klage vom 27. Januar 2025 (Poststempel gleichentags) geltend machen, dass die Klagebewilligung ihr mit Schreiben vom 9. Oktober 2024 (eingegangen am 10. Oktober 2024) eröffnet worden sei. Dadurch sei die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO unter Berücksichtigung der Gerichtsferien gewahrt.

1.4. Die Klage wurde somit rechtzeitig am hiesigen Gericht eingereicht. Ohnehin hat die Beklagte die Rechtzeitigkeit der Einreichung der Klage am hiesigen Gericht nicht in Abrede gestellt (vgl. Art. 142 OR).

2. Verfahrensmaxime und Substantiierungobliegenheit

2.1. Das vorliegende Verfahren hat eine arbeitsrechtliche Angelegenheit zum Gegenstand, deren Streitwert Fr. 30'000.– beträgt. 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 (Sachverhaltserstellung) unterliegt der sog. sozialen bzw. eingeschränkten Untersuchungsmaxime (OGer ZH vom 11. Oktober 2017, LA170014, E. 3.3.2. m.H.a. BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016, E. 7.1.2, BK ZPO-KILLIAS/LIENHARD, Art. 247 N 18 und N 30, KUKO ZPO-GASSER/RICKLI/JOSI, Art. 247 N 3; BRUNNER/STEINIGER, DIKE-Komm-ZPO, Art. 247 N 6 und N 10).

2.2. Die Parteien haben im Behauptungsverfahren das Streitverhältnis darzulegen und ihre Anträge zu begründen. Behauptungen sind bestimmt und vollständig aufzustellen und zwar in der Rechtsschrift selber. Blosser Verweisungen auf Beilagen genügen grundsätzlich nicht. Für das Gericht und die Gegenpartei muss klar sein, mit welchen konkreten Behauptungen sie sich auseinanderzusetzen haben. Die einzelnen Beweismittel zu den behaupteten Tatsachen sind zu bezeichnen. Verfügbare Beweisurkunden sind einzureichen (Art. 221 f. ZPO).

2.3. Die Parteien sind 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. Das Gericht hat den Sachverhalt nicht von sich aus zu erforschen oder nicht vorgetragenen Tatsachen nachzugehen; es stellt mithin keine eigenen Ermittlungen an. Es hat lediglich seine Fragepflicht auszuüben (vgl. Art. 56 und Art. 247 Abs. 1 ZPO) und die Parteien auf ihre Mitwirkungspflicht sowie das Beibringen von Beweisen hinzuweisen (BGE 141 III 569 E. 2.3.1 m.w.H.). Zudem hat es sich über die Vollständigkeit der Behauptungen und Beweise zu versichern, wenn diesbezüglich ernsthafte Zweifel bestehen, und den Parteien durch geeignete Fragen auf die Sprünge zu helfen, damit die nötigen Angaben gemacht und die entsprechenden Beweismittel auch wirklich bezeichnet werden. Somit haben die

Parteien den Prozessstoff auch hier selber zu sammeln – wenn auch unter Anleitung des Gerichts (Botschaft ZPO, BBI 2006 S. 7348). Nach dem Willen des Gesetzgebers obliegt dem Gericht bei der sozialen Untersuchungsmaxime einzig eine verstärkte Fragepflicht (BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016, E. 7.1.2). Sind die Parteien durch Rechtsanwälte vertreten, soll und muss sich das Gericht hingegen Zurückhaltung auferlegen wie im ordentlichen Prozess (Botschaft ZPO, BBI 2006 S. 7348; zum Ganzen: BGE 141 III 569 E. 2.3; BGer 4A_674/2016 vom 20. April 2017 E. 2.1; BGer 4A_387/2016 vom 26. August 2016 E. 4.1; 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016 E. 7.1.2; 5A_2/2013 vom 6. März 2013 E. 4.2, je m.w.H.; BK ZPO-KILLIAS/LIENHARD, Art. 247 N 33; ZK ZPO-HAUCK, Art. 247 N 31 ff.; KUKO ZPO-GASSER/RICKLI/JOSI, Art. 247 N 2; einlässlich ferner BSK ZPO-MAZAN, Art. 247 N 13 ff.).

3. Beweisverfahren

3.1. Grundsätzlich gilt, dass diejenige Partei das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen hat, die aus ihr Rechte ableitet (Art. 8 ZGB). Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die rechtsaufhebenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Anspruch bestreitet (BGE 130 III 321 E. 3.1). Der Beweis kann durch unmittelbare Beweismittel oder durch Indizien erbracht werden. Indizien lassen einen Rückschluss auf die zu beweisende Tatsache zu (BAUMGARTNER/DOLGE/MARKUS/SPÜHLER, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 11. Aufl., Bern 2024, Kap. 10 N 24 ff.).

3.2. Tatbestandsmerkmale müssen im Allgemeinen bewiesen, d.h. zur vollen Überzeugung des Gerichts gebracht werden. Hierfür kann es aber genügen, dass ein Sachverhalt mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit erstellt ist, wenn völlige Sicherheit nicht zu gewinnen ist. Wo ein strikter Beweis naturgemäss nicht möglich oder nicht zumutbar ist, genügt der Nachweis der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Dies gilt etwa für den Nachweis des natürlichen Kausalzusammenhangs oder für die richterliche Schadensschätzung nach Art. 42 Abs. 2 OR (BAUMGARTNER/DOLGE/MARKUS/SPÜHLER, a.a.O., Kap. 10 N 34 ff. m.w.H.). Eine solche

"Beweisnot" darf aber nicht leichthin angenommen werden. Blosser Beweisschwierigkeiten führen nicht zu einer Beweiserleichterung (BGE 130 III 321 E. 3.2).

3.3. Gegenstand des Beweises sind rechtserhebliche, streitige Tatsachen (Art. 150 Abs. 1 ZPO). Grundsätzlich hat jede Partei das Recht, dass das Gericht die von ihr form- und fristgerecht angebotenen tauglichen Beweismittel abnimmt (Art. 152 Abs. 1 ZPO). Es ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass zu einer ungenügend substantiierten Behauptung oder Bestreitung keine Beweise abzunehmen sind, denn das Beweisverfahren dient nicht dazu, eine unzureichende Substantiierung nachzubessern. Überdies kann auf die Abnahme anbotener Beweismittel auch dann verzichtet werden, wenn sie im Lichte bereits vorliegender Beweise als ungeeignet erscheinen, an dem bereits feststehenden Beweisergebnis noch etwas zu ändern (antizipierte Beweiswürdigung), oder wenn sie von vornherein ungeeignet erscheinen, die relevanten Tatsachen überhaupt zu beweisen (BAUMGARTNER/DOLGE/MARKUS/SPÜHLER, a.a.O., Kap. 10 N 93 ff.; ZK ZPO-HASENBÖHLER/YANEZ, Art. 157 N 34 ff.).

3.4. Das Gericht bildet sich seine Überzeugungen nach freier Würdigung der Beweise (Art. 157 ZPO). Grundsätzlich ist als Regelbeweismass der strenge Beweis zu erbringen (BGE 140 III 610 E. 4.1). Der strenge Beweis gilt als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachverhaltsdarstellung überzeugt ist (BGE 130 III 321 E. 3.2).

3.5. Bei der Würdigung von Zeugenaussagen kommt es vorwiegend auf den inneren Gehalt der Aussagen an, verbunden mit der Art und Weise, wie die Angaben erfolgen. Es darf nicht einfach auf die Persönlichkeit oder allgemeine Glaubwürdigkeit von Zeugen abgestellt werden. Das wirtschaftliche Interesse am Prozessausgang oder die persönliche Bindung zu einer Prozesspartei sind allein noch kein Grund, der Aussage zu misstrauen. Allerdings können örtliche, fachliche und/oder persönliche Nähe bzw. Entfernung eines Zeugen zum Beweisthema durchaus von Belang sein. Massgebend ist jedoch die Glaubhaftigkeit der konkreten, im Prozess relevanten Aussagen. Diese sind einer kritischen Würdigung zu unterziehen, wobei auf das Vorhandensein von sogenannten Realitätskriterien grosses Gewicht zu legen ist. Die wichtigsten Realitätskriterien sind dabei die Stimmigkeit der Aussagen,

deren Logik im Zusammenhang mit anderen Beweismitteln, die inhaltliche Übereinstimmung bzw. Widersprüchlichkeit mit unbestrittenen und notorischen Tatsachen sowie das im Protokoll erfasste Aussageverhalten des Zeugen. Zentral sind somit die innere Geschlossenheit und Folgerichtigkeit in der Darstellung des Geschehensablaufes, die konkrete und anschauliche Wiedergabe des Erlebnisses und die Schilderung des Vorfalls in charakteristischer Weise. Andererseits sind auch allfällige Fantasie- oder Lügensignale zu berücksichtigen. Als Indizien für falsche Angaben gelten Unstimmigkeiten oder grobe Widersprüche, die Zurücknahme oder erhebliche Abschwächungen von ursprünglich Gesagtem, Übersteigerungen und unklare, verschwommene oder ausweichende Antworten sowie gleichförmig, eingeübt und stereotyp wirkende Aussagen (vgl. zum Ganzen: OGer ZH vom 4. Dezember 2017, LA170017, E. 2.3.2 m.w.H.).

3.5. *In casu* haben sowohl die Klägerin als auch die Beklagte ihre Beweismittel form- und fristgerecht offeriert. Auf eine Parteibefragung (der Klägerin) wurde in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet, zumal davon keine neuen Erkenntnisse zu erwarten waren, welche nicht bereits in den Ausführungen ihres Rechtsvertreters enthalten waren (vgl. act. 11, S. 3 f.). Demgegenüber wurden mehrere Urkunden eingereicht und zwei Zeugeneinvernahmen durchgeführt. Diese Beweismittel wurden abgenommen und gilt es im Folgenden zu würdigen.

4. Beweiswürdigung

4.1. Die Zeugnisse

4.1.1. Die Klägerin und die Beklagte reichten je ein Arbeitszeugnis sowie ein Zwischenzeugnis ins Recht. Das von der Klägerin eingereichte Zwischenzeugnis datiert vom 29. Januar 2015 (act. 9/5). Dasjenige, welches die Beklagte eingereicht hat, datiert vom 3. Februar 2015 (act. 13/5).

4.1.2. Die beiden eingereichten Zwischenzeugnisse wirken auf den ersten Blick sehr ähnlich, weisen aber ein paar Unterschiede auf. Das Zwischenzeugnis vom 29. Januar 2015 hält explizit das Arbeitspensum der Klägerin fest. Dabei wurde ein Wort falsch geschrieben: "mit fetgelegtem [sic!] Arbeitspensum von 80%" (act. 9/5). Darüber hinaus enthält die Auflistung des Aufgabenbereichs bzw. der Tätigkeiten

der Klägerin in der Version vom 3. Februar 2015 mehr Punkte. Schliesslich sind die beiden Urkunden unterschiedlich datiert und die Version vom 29. Januar 2015 ist von Herrn C._____, dem Geschäftsführer der Beklagten, unterschrieben, was in der Version vom 3. Februar 2015 nicht der Fall ist (act. 13/5).

4.1.3. Die Arbeitszeugnisse, welche von der Klägerin und der Beklagten eingereicht wurden, datieren beide vom 31. August 2019. Die Version der Klägerin (act. 9/6) unterscheidet sich in wenigen Punkten von derjenigen der Beklagten (act. 13/4). Nämlich umfasst das klägerische Arbeitszeugnis das Arbeitspensum in Höhe von 80%, wobei der Rechtschreibfehler, welcher sich noch im Zwischenzeugnis vom 29. Januar 2015 finden liess ("fetgelegtem"), nun korrigiert wurde. Darüber hinaus ist die klägerische Version unterschrieben, was auf die Version der Beklagten nicht zutrifft.

4.2. Der Arbeitsvertrag

4.2.1 Die Klägerin und die Beklagte reichten je einen Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der Beklagten ein. Dabei fällt auf, dass das Exemplar, welches die Klägerin ins Recht reichen liess (act. 5/3), denselben Inhalt wiedergibt, wie dasjenige der Beklagten (act. 10/1). Demgemäss wurde die Klägerin als "Vollzeitmitarbeiter/in" angestellt und es wurde ein monatlicher Bruttolohn in Höhe von Fr. 3'450.– vereinbart. Der Arbeitsvertrag datiert vom 14. März 2013. Weder das klägerische noch das beklagtische Exemplar des Arbeitsvertrags wurden durch die Vertragsparteien unterzeichnet.

4.2.2. Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich weiter, dass der monatliche "Vollzugskostenbeitrag L-GAV" auf Fr. 11.15 festgesetzt wurde (act. 5/3 und 10/1, je S. 2, Ziff. 9). Da der Vertragsbeginn am 1. Mai 2013 gewesen sein soll (act. 5/3 und 10/1, je S. 1, Ziff. 1), beträgt der Vollzugskostenbeitrag im Jahr 2013, hochgerechnet auf die verbleibenden acht Monate (Mai bis Dezember), insgesamt gerundet Fr. 89.– (Fr. 11.15 * 8 = Fr. 89.20). Dies entspricht exakt dem jährlichen Vollzugskostenbeitrag bei einem Vollzeitpensum (act. 5/3 und 10/1, je S. 2, Ziff. 9).

4.2.3. Des Weiteren lässt sich dem eingereichten Arbeitsvertrag entnehmen, dass es sich um ein provisorisches Dokument handelt. Unter den "Besonderen Verein-

barungen" wurde nämlich unter anderem angegeben: *"Die Prozentsätze der Abzüge werden nachgeliefert. Der definitive Arbeitsvertrag, in welchem die Abzüge (Versicherungen, BVG) korrekt eingetragen sind, wird spätestens bei Stellenantritt nachgeliefert."* (act. 5/3 und act. 10/1, je S. 2, Ziff. 12).

4.3. Die Stundenübersicht

Die Klägerin liess eine Stundenübersicht ins Recht reichen (act. 9/7). Dieser Stundenübersicht ist nicht zu entnehmen, wer der Urheber ist. Zudem wurde das Dokument nicht unterzeichnet. Jedenfalls liess die Klägerin behaupten, dass diese Stundenübersicht von der Beklagten stamme (act. 7, S. 4), was unbestritten geblieben ist. Aus der Stundenübersicht soll sich die Anzahl Arbeitsstunden ergeben, welche die Klägerin in den einzelnen Monaten im Zeitraum 2013 bis 2019 geleistet hat. Auf der unteren Hälfte der Stundenübersicht sind weitere Werte ersichtlich, welche die erforderlichen Arbeitsstunden nach Pensum aufgeschlüsselt darstellen. Auch diese Werte gelten – wie bereits ausgeführt – als anerkannt. Demnach arbeitete die Klägerin 1'972 Stunden im Jahr 2014, 1'899 Stunden im Jahr 2015, 1'856 Stunden im Jahr 2016, 1'895 Stunden im Jahr 2017, 1'890 Stunden im Jahr 2018 und 1'103 Stunden bis und mit Juli 2019 (act. 9/7). Dies bedeutet, dass die Klägerin die Jahresarbeitszeit für ein 100%-Pensum von 1'974 Stunden durchwegs – wenn auch nur leicht – unterschritten hat.

4.4. Die Stundenblätter (Zeiterfassung)

4.4.1. Anlässlich der Hauptverhandlung reichte die Beklagte eine Vielzahl von Blättern ein, die je in tabellarischer Form einen Monat abbilden (act. 10/3). Diese Dokumente bzw. Tabellen wurden jeweils unter Angabe der Uhrzeit, den gearbeiteten Stunden pro Tag sowie dem Namen, Vornamen und des Visums handschriftlich ausgefüllt. Augenfällig ist, dass aus diesen Dokumenten nicht zweifelsfrei gefolgert werden kann, wer der jeweilige Urheber ist. Jedenfalls wurde der Vor- und Nachname der Klägerin uneinheitlich geschrieben. So zum Beispiel wurde der Name einerseits vollständig ausgeschrieben, aber auch mit "A'_____", "A"._____" oder "A"_____" abgekürzt. Zudem wurde das Feld "Visum" auf der rechten Seite der Tabelle nie ausgefüllt.

4.4.2. Der Geschäftsführer der Beklagten gab zu Protokoll, dass die Klägerin die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden in den Stundenblättern selber ausgefüllt habe. Frau D._____ bzw. der Geschäftsführer der Beklagten hätten alsdann lediglich noch die Essenszeiten abgezogen und die geleistete Arbeitszeit umgerechnet, da die Klägerin nicht in der Lage gewesen sei, die reine (Netto-)Arbeitszeit zu erfassen (Prot. S. 5 und 8).

4.5. Das Schreiben der Klägerin vom 9. Mai 2020 und das Antwortschreiben der Beklagten vom 15. Mai 2020

4.5.1. Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses wandte sich die Klägerin mit Schreiben vom 9. Mai 2020 (act. 5/4) an die Beklagte und erklärte sinngemäss, dass sie bei der Beklagten in einem festgelegten Arbeitspensum von 80% angestellt gewesen sei, regelmässig Überstunden geleistet habe und eine Entschädigung für die geleisteten Überstunden fordere. Die geleisteten Überstunden schlüsselte die Klägerin nach den gearbeiteten Jahren auf und erläuterte, dass daher insgesamt 1'825.18 Überstunden durch sie geleistet worden seien und ein Entschädigungsanspruch aus nicht bezogenen Ferien aus den Jahren 2018 und 2019 bestehe. Schliesslich forderte die Klägerin die Beklagte zur Leistung der Entschädigung auf ihr Bankkonto auf. Das Schreiben der Klägerin vom 9. Mai 2020 trägt keine Unterschrift.

4.5.2. Mit Antwortschreiben vom 15. Mai 2020 (act. 10/2) erklärte Frau D._____ für die Beklagte, dass sie nicht wisse, wer das Schreiben vom 9. Mai 2020 entgegengenommen habe, da nur der Geschäftsführer, Herr C._____, zur Entgegennahme von Einschreiben berechtigt sei. Sodann bestätigte sie den Erhalt dieses Schreibens und erklärte, dass die Klägerin in einem 100%-Pensum angestellt gewesen sei, was sich aus dem Arbeitsvertrag von Mitte März 2013 ergebe. Hienach entschuldigte sich Frau D._____ für das Versehen mit dem Zwischen- bzw. Arbeitszeugnis. Zudem stellte sie die Zustellung des korrekten Arbeitszeugnisses in Aussicht. Schliesslich erläuterte sie, dass gemäss ihrer Berechnungen weder Überstunden noch ein Anspruch auf eine Entschädigung bestünden. Auch das eingereichte Antwortschreiben der Beklagten vom 15. Mai 2020 wurde nicht unterzeichnet.

4.6. Personaldossier der Klägerin und weitere Urkunden

4.6.1. Die Beklagte wurde mit Beweisverfügung vom 24. Juni 2025 unter anderem verpflichtet, das vollständige Personaldossier der Klägerin, sämtliche noch vorhandenen Lohnausweise und Lohnabrechnungen der Klägerin sowie eine von der Beklagten erwähnte E-Mail Korrespondenz betreffend Korrektur des Arbeitszeugnisses der Klägerin einzureichen (act. 11, S. 6). Dieser Aufforderung ist die Beklagte grösstenteils nachgekommen.

4.6.2. Den ins Recht gelegten Lohnausweisen der Klägerin (act. 13/9) lässt sich nicht entnehmen, in welchem Pensum die Klägerin gearbeitet hat. Es kann jedoch konstatiert werden, dass die Klägerin – mit Ausnahme der angebrochenen Jahre – jedes Jahr einen Bruttolohn von Fr. 44'850.– erhalten hat, was exakt dem Betrag des Jahreslohnes entspricht, wenn der im Arbeitsvertrag festgehaltene Betrag für den Bruttomonatslohn von Fr. 3'450.– (vgl. act. 5/3 und 10/1) mit 13 multipliziert wird. Aufgrund des gleichbleibenden Bruttojahreslohnes lässt sich daher auch ableiten, dass das Arbeitspensum der Klägerin im Laufe ihrer Anstellung scheinbar keine Änderungen erfahren hat.

4.6.3. Auch in den eingereichten Lohnabrechnungen der Klägerin (act. 13/10-17) finden sich keine Angaben zum Pensum der Klägerin. Indessen ist anzumerken, dass der Klägerin im Jahr 2013, seit sie im Mai 2013 ihre Stelle antrat, monatlich ein "Vollzugskostenbeitrag L-GAV" in Höhe von Fr. 11.15 abgezogen wurde. Dieser Abzug stimmt in der Höhe mit demjenigen Betrag im Arbeitsvertrag (vgl. act. 5/3 und 10/1, je S. 2, Ziff. 9) genau überein. Im Weiteren fällt auf, dass dieser "Vollzugskostenbeitrag L-GAV" ab dem Jahr 2014 monatlich nur noch Fr. 7.40 betrug. Wird dieser Abzug mit der Anzahl Monate pro Jahr multipliziert, resultiert wiederum gerundet der jährliche Vollzugskostenbeitrag bei einem Vollzeitpensum gemäss dem im Recht liegenden Arbeitsvertrag (Fr. 7.40 * 12 = Fr. 88.80) (vgl. act. 5/3 und 10/1, je S. 2, Ziff. 9).

4.6.4. Die weiteren eingereichten Unterlagen erweisen sich für die Beurteilung der streitgegenständlichen Frage als nicht aufschlussreich.

4.7. Zeugenaussagen D.

4.7.1. Bei der Zeugin D._____ handelt es sich um eine ehemalige Angestellte der B2._____, wo sie für 15 Jahre, bis im Jahr 2021, angestellt war. Sie erklärte, dass sie zwar nicht für die Beklagte gearbeitet, jedoch denselben Vorgesetzten wie die Klägerin gehabt habe, nämlich Herrn C._____ (act. 18, S. 2). Dieser Umstand habe für die Mitarbeitenden keinen Unterschied gemacht (act. 18, S. 5). Sie pflege heute ein freundschaftliches Verhältnis zu Herrn C._____, sei ihm noch immer verbunden und würde teilweise auch seine Ehefrau treffen (act. 18, S. 2). In Hinblick auf die Verhandlung vom 12. Januar 2026 erklärte sie, dass C._____ ihr erzählt habe, was bisher geschehen und "was über den Tisch" sei. Mit weiteren Personen habe sie nicht über das vorliegende Verfahren gesprochen (act. 18, S. 3). Sie sei darüber informiert, dass Frau E._____ ebenfalls als Zeugin vorgeladen worden sei. Sie habe abgesehen von den Lohnabrechnungen, die sie für Herrn C._____ zusammengestellt habe, weder Einsicht in die Verfahrensakten gehabt, noch sich auf die Einvernahme vorbereitet (act. 18, S. 3). Auf die Frage, ob die Zeugin im Zusammenhang mit der Edition Dokumente für Herrn C._____ zusammengetragen habe, warf dieser ein, dass dies zutreffe. Die entsprechenden Dokumente seien auf dem Computer abgelegt gewesen. Er habe die Dokumente nicht selbst gefunden, weshalb die Zeugin diese zusammengesucht und ausgedruckt habe. Abgesehen von den Dokumenten, die sie ausgedruckt habe, habe die Zeugin D._____ keine Einsicht in die Gerichtsunterlagen gehabt. Sie wisse jedoch, dass die Behauptung im Raum stehe, dass die Klägerin in einem 100%-Pensum gearbeitet habe, jedoch nur für ein Pensum von 80% entlohnt worden sei (act. 18, S. 4).

4.7.2. Zur Sache erklärte die Zeugin D._____ sinngemäss und im Wesentlichen, dass sie bestätigen könne, dass die Klägerin vom 2. Mai 2013 bis zum 31. August 2019 im Restaurant F._____ als Reinigungskraft und Allrounderin gearbeitet habe. Auf entsprechende Nachfrage gab sie das Pensum der Klägerin mit 100% an. Während diesem Zeitraum sei sie selber ebenfalls in einem 100%-Pensum für Herrn C._____ tätig gewesen und habe die Klägerin täglich gesehen (act. 18, S. 5 f.). Gegen Ende dieser Periode sei der Lohn der Klägerin stundenweise abgerechnet worden, als das Restaurant an den neuen Besitzer übergegangen und folglich das Ar-

beitsverhältnis mit der Beklagten beendet worden sei. Auf die Frage, ob sich das Pensum der Klägerin bis zum 31. August 2019 verändert habe, konnte die Zeugin D._____ keine eindeutige Antwort geben, erklärte jedoch, der Ansicht zu sein, dass das Pensum sich nicht verändert habe. Zudem erklärte die Zeugin D._____, dass es nie Mitarbeitende gegeben habe, die ein 100%-Pensum in einer Vier-Tage-Woche statt einer Fünf-Tage-Woche erfüllt hätten. Eine solche Regelung sei auch nie festgehalten worden. Es sei je nach Arbeitslast aber vorgekommen, dass die Mitarbeitenden sechs oder sieben Tage pro Woche gearbeitet hätten (act. 18, S. 6 f.).

4.7.3. Auf Vorhalt der ins Recht gereichten Arbeits- und Zwischenzeugnisse (act. 9/5, act. 9/6, act. 13/4 und act. 13/5) erklärte die Zeugin D._____, dass sie die Zeugnisse geschrieben habe und jeweils zum Unterzeichnen ausgedruckt und vorgelegt habe. Diese Version sei jeweils auch den jeweiligen Mitarbeitenden gegeben worden. Sie habe entsprechend keine Kopien erstellt und in Papierform abgelegt. Sie könne sich erinnern, dass die Klägerin gesagt habe, dass sie gerne ein Arbeitszeugnis hätte, welches ein 80%-Pensum bescheinige, damit sie bei einem zukünftigen Arbeitgeber mehr Lohn verlangen könne. Die Klägerin sei nämlich auf der Suche nach einer anderen Stelle gewesen. Die Zeugin D._____ habe ihr dann erklärt, dass die Bescheinigung eines 80%-Pensums keinen Sinn ergebe, da das Eine mit dem Anderen nichts zu tun habe. Wenn die Klägerin jedoch darauf beharre, würde die Zeugin D._____ nicht mit ihr diskutieren. Sie habe deshalb das Zeugnis auf Wunsch der Klägerin geändert und ausgedruckt. Die Änderung habe sie nicht gespeichert. Ihre Version habe sie behalten (act. 18, S. 7 f.). Auf die Frage, wie die Angabe 80% in das Arbeitszeugnis vom 31. August 2019 gekommen sei, erwiderte die Zeugin D._____, dass sie das wahrscheinlich infolge ungenügender Aufmerksamkeit nicht gelöscht habe. Ob sie das Zwischenzeugnis mit der entsprechende Angabe (vgl. act. 9/5) als Vorlage genommen habe, könne sie sich nicht erklären (act. 18, S. 9). Grundsätzlich habe sie jedoch das Zwischenzeugnis als Vorlage für das Schlusszeugnis genommen. Die Angabe von 80% im Arbeitszeugnis vom 31. August 2019 sei entweder reingerutscht oder die Klägerin habe dies angepasst haben wollen. Es komme nämlich vor, dass die Mitarbeitenden Korrekturen an ihren Arbeitszeugnissen wünschten (act. 18, S. 11 f.).

4.8. Zeugenaussagen E. _____

4.8.1. Bei der Zeugin E. _____ handelt es sich um eine Arbeitskollegin der Klägerin. Sie hat im fraglichen Zeitraum ebenfalls im Restaurant F. _____ für die Beklagte gearbeitet. Der Geschäftsführer der Beklagten, Herr C. _____, war ebenfalls ihr Vorgesetzter (act. 19, S. 2 und 4). Sie habe im Hinblick auf die Einvernahme kurz mit dem Ehemann der Klägerin gesprochen. Er habe sie gefragt, ob sie als Zeugin aussagen wollen würde. Zur Klägerin persönlich habe sie keinen Kontakt gehabt. Sie habe sie bloss kurz gesehen, als sie mit den anderen Arbeitskollegen gemeinsam etwas getrunken habe. Im Hinblick auf die Verhandlung vom 12. Januar 2026 habe sie weder mit dem Geschäftsführer der Beklagten, noch mit dem Rechtsvertreter der Klägerin gesprochen. Sie wisse nicht, wem sie ihre Personalien gegeben habe, damit das Gericht sie kontaktieren konnte, vermute jedoch, dass der Ehemann der Klägerin diese hatte. Darüber hinaus habe sie sich nicht auf die Einvernahme vorbereitet und habe auch keine Einsicht in die Verfahrensakten gehabt. Betreffend den Prozessstoff wisse sie nur, dass es um Überstunden gehe (act. 19, S. 2 f.).

4.8.2. Im Rahmen der Befragung zur Sache bestätigte die Zeugin E. _____, dass die Klägerin vom 2. Mai 2013 bis 31. August 2019 im Restaurant F. _____ als Reinigungskraft und Allrounderin angestellt gewesen sei. Während diesem Zeitraum sei die Zeugin E. _____ ebenfalls für die Beklagte tätig gewesen und habe mit der Klägerin zusammengearbeitet. In welchem Pensum die Klägerin angestellt gewesen sei, wisse die Zeugin E. _____ nicht. Sie denke aber, dass die Klägerin jeweils mehr gearbeitet habe, wenn sie die Ferienvertretung für ihre Arbeitskollegin übernommen habe. Es sei bereits lange her (act. 19, S. 4). Somit könne sie bestätigen, dass die Klägerin dieselbe Arbeit verrichtet hat wie ihre Arbeitskollegin. Auf die Frage, ob diese Arbeitskollegin folglich auch für die Klägerin die Ferienvertretung übernommen habe, erklärte die Zeugin E. _____, dass die Klägerin nicht oft in die Ferien gegangen sei. Die Zeugin E. _____ gab zudem zu Protokoll, dass die Klägerin – soweit sie sich erinnere – immer an denselben Arbeitstagen gearbeitet habe. Nämlich habe sie jeweils am Mittwoch und Donnerstag einen halben Tag gearbeitet. Die Arbeitszeit einer gewöhnlichen Mitarbeitenden wie der Klägerin habe je-

weils von 7.00 Uhr morgens bis 14.00 Uhr nachmittags gedauert (act. 19, S. 5). Der Ehemann der Klägerin habe in einem 100%-Pensum gearbeitet und habe – im Unterschied zur Klägerin – jeweils am Nachmittag eines Arbeitstages "Zimmerstunden" gehabt. Sie habe mit dem Erstellen von Arbeitszeugnissen oder der Erfassung von Arbeitszeiten nichts zu tun gehabt. Ihre eigene Arbeitszeit habe sie in einer physischen Tabelle erfasst. Dies habe sie jeden Monat getan und jeweils abgegeben. Anders als die Klägerin habe die Zeugin E._____ einen Dienstplan gehabt. Die Zeugin E._____ führte sodann aus, dass die Klägerin manchmal geäußert habe, mehr gearbeitet zu haben, als ihr Pensum verlangt habe. Damit meine sie beispielsweise die Übernahme von Ferienvertretungen. Ob die Klägerin die Überstunden habe kompensieren können, wisse die Zeugin E._____ hingegen nicht (act. 19, S. 6 f.).

4.9. Gesamtwürdigung

4.9.1. Zunächst ist zu konstatieren, dass die eingereichten Urkunden hinsichtlich der streitgegenständlichen Frage, ob die Klägerin in einem 80%- oder 100%-Pensum angestellt war, sich widersprechende Angaben enthalten. Beim im Recht liegende Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der Beklagten handelt es sich um einen solchen für eine "Vollzeitmitarbeiter/in". Wäre die Klägerin in einem 80%-Pensum angestellt worden, wäre zu erwarten gewesen, dass die Option "Teilzeitmitarbeiter/in (mit regelmässigem, festgelegtem Arbeitspensum)" angekreuzt worden wäre. Überdies wäre im Falle eines Teilzeitpensums an der entsprechenden Stelle im Arbeitsvertrag anzugeben gewesen, wie viele Stunden die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt (vgl. act. 5/3 und 10/1, je S. 1 Ziff. 5). Sämtliche Angaben im Arbeitsvertrag vom 14. März 2013 deuten aber auf eine Vollzeit-Anstellung hin. Betrachtet man zudem die eingereichten Lohnabrechnungen, geht hervor, dass betraglich stets der Vollzugkostenbeitrag L-GAV abgezogen wurde, der bei einem Vollzeitpensum anfällt. Der Rechtsvertretung der Klägerin ist zwar insoweit zuzustimmen, als der Arbeitsvertrag nicht unterzeichnet wurde und daher nicht die gleiche Beweiskraft aufweist, wie wenn eine Unterschrift vorhanden wäre. Dass diesem Dokument gar kein Beweiswert zukommen soll, überzeugt hingegen nicht. Dies gilt umso weniger, wenn die Klägerin in den darauffolgenden Monaten und

Jahren seit ihrer Anstellung nachweislich stets ebendiesen, gemäss Arbeitsvertrag vereinbarten Bruttolohn erhalten hat. Im Übrigen könnte eine Unterschrift ohne Weiteres nachträglich angebracht werden. Wenig überzeugend sind sodann die Ausführungen der Rechtsvertretung der Klägerin, wonach zwischen den Parteien bei Arbeitsbeginn Verhandlungen geführt worden seien und – wohl mündlich – vereinbart worden sei, dass es sich doch um eine Anstellung im 80%-Pensum handeln und der Lohn bei den rund Fr. 3'400.– bleiben solle (vgl. Prot. S. 12). Dies stellt eine reine Parteibehauptung dar, welche die Klägerin nicht mit entsprechenden Beweismitteln zu untermauern vermag. Die Klägerin macht auch nicht geltend, dass ein anderer schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, in welchem ein Teilzeitpensum vereinbart worden wäre. Vielmehr besteht das Beweisfundament ihrer Klage im Wesentlichen aus den von ihr eingereichten Arbeitszeugnissen.

4.9.2. Im Folgenden ist daher auf die ins Recht gereichten Zwischenzeugnisse (act. 9/5 und act. 13/5) sowie Arbeitszeugnisse (act. 9/6 und act. 13/4) einzugehen. Während in den von der Klägerin eingereichten Zeugnissen ein 80%-Pensum bescheinigt wird, fehlt in den Exemplaren der Beklagten jeglicher Hinweis auf ein Pensum. Die Tatsache, dass die Exemplare, welche die Klägerin ins Rechts reichen liess, je durch den Geschäftsführer der Beklagten, C._____, unterzeichnet wurden, spricht grundsätzlich für die Behauptung, dass ein 80%-Pensum vorlag. Die Zeugin D._____ bestätigte glaubhaft, dass sie bei der Erstellung eines Schlusszeugnisses grundsätzlich ein allenfalls bestehendes Zwischenzeugnis als Vorlage verwendet habe (vgl. act. 18, S. 11). Eine solche Vorgehensweise erscheint denn auch praxisnahe. Zudem fällt auf, dass der Tätigkeitsbereich der Klägerin im Arbeitszeugnis vom 29. Januar 2015 im Vergleich zum Zwischenzeugnis um zwei weitere Positionen ergänzt wurde, ansonsten aber gleich geblieben ist (vgl. act. 9/5-6). Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass das Arbeitszeugnis vom 31. August 2019 auf Grundlage des Zwischenzeugnisses erstellt wurde. Die Tatsache, dass der Rechtschreibfehler im von der Klägerin eingereichten Zwischenzeugnis vom 29. Januar 2015 (act. 9/5), "fetgelegtem Arbeitspensum", durch die korrekte Schreibweise im von der Klägerin eingereichten Arbeitszeugnis vom 31. August 2019 (act. 9/6) ersetzt wurde, deutet darauf hin, dass die Beklagte die Angabe des Arbeitspensums von 80% bewusst auf dem Arbeitszeugnis belassen hat.

4.9.3. Dennoch erscheint auch die Erklärung der Zeugin D._____, wonach die Klägerin um Ausstellung eines (Zwischen-)Zeugnisses gebeten habe, welches ein 80%-Pensum bescheinigt, um bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber mehr Lohn verlangen zu können, plausibel. Daran ändert nichts, dass das Gericht die Glaubwürdigkeit der Zeugin D._____ aufgrund des bestehenden freundschaftlichen Verhältnisses zum Geschäftsführer der Beklagten als leicht eingeschränkt beurteilt. Die Zeugin D._____ führte aus, dass sie mit der Klägerin nicht habe diskutieren wollen und deshalb ihrem Wunsch nachgegeben sei, ein Zwischenzeugnis zu erstellen, welches ein 80%-Pensum bescheinigt. Man habe den Mitarbeitenden das Leben nicht schwer machen wollen (vgl. act. 18, S. 11 f.). Dass die Zeugin D._____ zu diesem Zeitpunkt die rechtlichen Folgen ihrer Handlung nicht bedenken würde, ist, – unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sie über keine juristische Ausbildung verfügt – nicht ausgeschlossen. Diesbezüglich besteht jedoch ein Widerspruch zu den sinngemässen Vorbringen der Beklagten anlässlich der Hauptverhandlung vom 10. Juni 2025, wonach Frau D._____ bei der Erstellung des Zwischenzeugnisses – wohl irrtümlich – die Angabe "80%" von irgendwo übernommen habe und er das Zeugnis, ohne dieses näher zu prüfen, unterzeichnet habe (vgl. Prot. S. 5). Dies deutet darauf hin, dass die Aussagen der Zeugin D._____ nicht mit der Beklagten abgesprochen wurden.

4.9.4. Dafür, dass die Angabe des 80%-Pensums in der Folge auch Eingang in das Arbeitszeugnis vom 31. August 2019 fand, lieferte die Zeugin D._____ – mangels klarer Erinnerung – zwei mögliche Erklärungsansätze. Einerseits habe es sich um ein Versehen handeln können. Andererseits sei auch möglich, dass die Klägerin im Nachhinein eine Korrektur des Arbeitszeugnisses gewünscht habe, welches wiederum – wie bereits im Zwischenzeugnis – ein 80%-Pensum ausweisen solle. Dass die Übernahme des 80%-Pensums vom Zwischenzeugnis zum Arbeitszeugnis vom 31. August 2019 versehentlich geschehen sei, mutet eher unwahrscheinlich an, nachdem der vorerwähnte Rechtschreibfehler unmittelbar vor der Angabe des Pensums korrigiert wurde. Der zweite Erklärungsansatz der Zeugin D._____ erscheint hingegen zumindest denkbar. Dass die Beklagte hingegen die offerierte E-Mail-Korrespondenz betreffend der Korrektur des Arbeitszeugnisses trotz entsprechender Fristansetzung durch das Gericht (act. 11) nicht eingereicht hat, ist grundsätz-

lich zu ihren Lasten zu würdigen (vgl. Art. 164 ZPO). Bei isolierter Betrachtung sprechen die unterzeichneten Zeugnisse und das Verhalten der Beklagten letztlich überwiegend für die klägerische Behauptung, dass ein 80%-Pensum vereinbart wurde. Diesfalls würden die Zeugnisse das Pensum korrekt bescheinigen, wovon im Rechtsverkehr grundsätzlich ausgegangen werden kann. Im Weiteren gilt es nunmehr im Sinne eines Gesamtbilds auf die die übrigen Aussagen und Urkunden einzugehen.

4.9.5. Die Zeugin E._____ kannte das Pensum der Klägerin nicht (act. 19, S. 4). Sie sagte indes aus, dass die Klägerin jeweils am Mittwoch und am Donnerstag einen halben Tag gearbeitet habe, soweit sie sich erinnern könne. Diese Aussage wirkt grundsätzlich glaubhaft, ist aber gleichwohl – mangels klarer Erinnerung – mit Vorsicht zu würdigen. Die Erinnerungslücken, die sie teilweise erwähnte, erscheinen mit Blick auf die vergangene Dauer zwischen der Anstellung der Klägerin und der Zeugeneinvernahme verständlich. Dagegen vermochte sie die Frage, in welchem Pensum der Ehemann der Klägerin gearbeitet habe, ohne einen entsprechenden Vorbehalt zu beantworten. Bei näherer Betrachtung der eingereichten Stundenblätter, welche gleichzeitig als Zeiterfassung dienten, fällt allerdings auf, dass die Klägerin in zahlreichen Wochen mittwochs und donnerstags jeweils den ganzen Tag gearbeitet hat (act. 10/3). Bei dieser Sachlage kann der Klägerin nicht gefolgt werden, wenn sie gestützt auf die Aussagen der Zeugin E._____ ableiten will, dass aufgrund zweier freier Halbtage ein 80%-Pensum vorgelegen haben müsse (vgl. act. 20, S. 1; Prot. S. 21). Diese Schlussfolgerung ist nicht zwingend, da die Zeugin E._____ diesbezüglich Unsicherheiten bei ihrer Aussage zum Ausdruck brachte. Auch die Zeugin D._____ konnte weder bestätigen noch verneinen, dass die Klägerin am Mittwochnachmittag, Donnerstagnachmittag, Samstag und Sonntag frei hatte (act. 18, S. 11). Es erscheint daher ebenso möglich, dass die Klägerin – wie die Beklagte vorbringt – im Vollzeitpensum angestellt war, zumal sie – wie aus den Stundenblättern unbestrittenermassen hervorgeht – sehr häufig auch mittwochs und donnerstags zwischen sieben und achteinhalb Stunden gearbeitet hat. Entgegen dem Dafürhalten der klägerischen Rechtsvertretung kann auch aufgrund der Tatsache, dass die Zeugin E._____ das Pensum des Ehemanns der Klägerin mit 100% angeben konnte, dasjenige der Klägerin selbst aber nicht kannte

(vgl. act. 20, S. 1; Prot. S. 22), nicht auf ein Teilzeitpensum der Klägerin geschlossen werden. Ebenso wenig erlaubt die Aussage der Zeugin E. _____, wonach die Klägerin mehr gearbeitet habe, wenn deren Arbeitskollegin in den Ferien war, den Rückschluss auf ein Teilzeitpensum (vgl. act. 20, S. 1; Prot. S. 22). Denn auch bei einem 100%-Pensum sind Überstunden möglich und üblich.

4.9.6. Aus der eingereichten Stundenübersicht (act. 9/7) geht hervor, dass die Klägerin die Jahresarbeitszeit von 1'974 Stunden in jedem Jahr unterschritten hat. Wie die Beklagte geltend macht, würde dies – ausgehend von einem 100%-Pensum – bedeuten, dass die Klägerin eigentlich sogar einen Minusstundensaldo aufwies. Werden die in den Jahren 2013 bis 2019 gearbeiteten Stunden von der Jahresarbeitszeit von 1'974 Stunden abgezogen, resultiert eine Differenz von 435 Stunden. Berücksichtigt man in der Stundenübersicht auch die Dezimalstellen der geleisteten Arbeitsstunden pro Monat – wie dies die Klägerin richtigerweise tut (vgl. act. 20, S. 5) – wären es etwas weniger. Ungeachtet der Dezimalstellen hätte die Klägerin somit im Falle eines 100%-Pensums über ihre gesamte Anstellungsdauer 435 Stunden zu wenig gearbeitet. Dies entspräche durchschnittlich 62 Arbeitsstunden pro Jahr. Die Klägerin liess vorbringen, dass ein Arbeitgeber in einem solchen Fall üblicherweise einen Lohnabzug mache oder verlange, dass die Minusstunden aufgeholt würden, was die Beklagte vorliegend aber nicht getan habe (Prot. S. 12 f.). Dass eine Arbeitnehmerin über ihre sechsjährige Anstellungsdauer konstant die Jahresarbeitszeit nicht erreicht, erscheint – wie die Rechtsvertretung der Klägerin vorbringt – eher unüblich. Gleichwohl ist zu konstatieren, dass dies pro Monat lediglich rund fünf Minusstunden ausmachen würde, welche Anzahl das Untätigbleiben der Beklagten aus objektiver Warte noch nicht als unverständlich oder betriebswirtschaftlich sinnwidrig erscheinen lässt. Die Beklagte führte diesbezüglich aus, dass sie sich nicht die Mühe gemacht habe, diese Anzahl allfälliger Minusstunden zu belasten. Der Geschäftsführer der Beklagten habe sich gedacht, dass die Klägerin allenfalls auch mal länger bei der Arbeit gewesen sei, als sie aufgeschrieben habe. Zudem sei auch ihr Ehemann ein sehr guter Mitarbeiter gewesen. Aus diesen Gründen sei der Geschäftsführer der Beklagten nicht auf die Klägerin zugegangen oder habe entsprechende Massnahmen ergriffen (Prot. S. 14). Diese Erklärung erscheint nachvollziehbar. Würde hingegen bei der Kläge-

rin von einem 80%-Pensum ausgegangen, hätte die Klägerin zahlreiche Überstunden geleistet, welche gemäss L-GAV grundsätzlich mit einem Zuschlag von einem Viertel zu entschädigen wären. Der klägerischen Argumentation ist daher entgegen zu halten, dass die Beklagte auch im Falle eines vereinbarten Pensums zu 80% aus betriebswirtschaftlicher Sicht Anlass gehabt hätte, Massnahmen zu ergreifen, was sie aber unbestrittenermassen nicht getan hat.

4.9.7. Abschliessend ist festzuhalten, dass aufgrund der abgenommenen Beweise gesamthaft ein ambivalentes Gesamtbild besteht. Sowohl für die klägerische Behauptung, dass ein 80%-Pensum vereinbart worden sei, als auch für den beklagti-schen Standpunkt, wonach die Klägerin als Vollzeitmitarbeiterin angestellt gewesen sei, bestehen entsprechende Hinweise. Nach dem Gesagten erscheint dem Gericht der beklagti-sche Standpunkt grundsätzlich überzeugender und nachvoll-ziehbarer. Die Klägerin will eine Unklarheitenregel angewendet wissen, wonach sich ein unklares Beweisergebnis zulasten der Arbeitgeberin auswirken soll (Prot. S. 12 f.). Eine solche Regel gibt es nicht. Vielmehr gilt das Erfordernis des strikten Beweises. Die gewürdigten, sich widersprechenden Beweismittel haben insgesamt zur Folge, dass die klägerische Behauptung nicht bis zur vollen Überzeugung des Gerichts erwiesen ist. Der erforderliche strikte Beweis gelingt der Klägerin mithin nicht. Da die Klägerin als beweisbelastete Partei die Folgen der Beweislosigkeit trägt, ist ihre Klage abzuweisen.

V. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– fallen keine Gerichtskosten an (Art. 114 lit. c ZPO). Entsprechend werde im vorlie-genden Verfahren mit einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Kosten erhoben wer-den.

2. Hingegen hat die unterliegende Partei der obsiegenden Partei bei entspre-chemdem Antrag eine Parteientschädigung zu entrichten (vgl. Art. 106 i.V.m. Art. 95 ZPO). Vorliegend obsiegt die Beklagte vollständig. Jedoch hat sie keinen entspre-

chenden Antrag gestellt, weshalb *in casu* keine Parteientschädigung gesprochen wird.

VI. Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid mit einem Streitwert von über Fr. 10'000.– ist das ordentliche Rechtsmittel der Berufung zulässig (Art. 308 ff. ZPO). Der Kostenentscheid ist gemäss Art. 110 ZPO selbständig nur mit Beschwerde (Art. 319 ff. ZPO) anfechtbar.

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien je mit Gerichtsurkunde.
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.

Eine Beschwerde gegen Dispositiv-Ziffer 3 dieses Entscheids kann innert 30 Tagen von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erhoben werden. In der Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Dielsdorf, 3. August 2026

BEZIRKSGERICHT DIELSDORF
Arbeitsgericht

Der Arbeitsgerichtsvizepräsident:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. Ch. Büchi

MLaw S. Weinmann