

Bezirksgericht Meilen

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AH250005-G/U/Ac/pn

Mitwirkend: Ersatzrichter Dr. iur. Chr. Arnold
Gerichtsschreiber MLaw D. Gasser

Verfügung und Urteil vom 29. Mai 2026

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwältin Ass. iur. X._____,

gegen

B._____ AG,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y._____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren des Klägers (act. 3 S. 2; act. 18 S. 1):

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger mindestens netto CHF 21'831.69 zuzüglich Zins vom 5% ab dem 01.05.2024 zu bezahlen.
2. Die Geltendmachung weiterer Ansprüche und die Präzisierung seiner Anträge behält sich der Kläger ausdrücklich vor.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. Mehrwertsteuer zu Lasten der Beklagten."

Rechtsbegehren der Beklagten (act. 11 S. 2):

1. Die Klage sei abzuweisen.
2. Unter Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers.

Erwägungen:

1. Ausgangslage

1.1. Die Beklagte bezweckt die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich des Gastgewerbes, eingeschlossen die Führung von eigenen Gastgewerbebetrieben, Catering und Party-Service (act. 5/3). Der Kläger war ab dem 19. Juni 2017 als stellvertretender Geschäftsführer und spätestens ab dem 1. Januar 2018 als Geschäftsführer eines der Restaurants der Beklagten in Zürich tätig (act. 3 Rz. 5; act. 5/4; act. 5/5). Es ist unbestritten, dass er nicht über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügte: So konnte er beispielsweise weder bezüglich Preise noch bezüglich Sortiment Einfluss auf die Speise- und Getränkekarte nehmen. Auch Personalentscheidungen wie Anstellungen und Lohnerhöhungen sowie weitere finanzielle Belange (beispielsweise die Budgeterstellung) wurden ausschliesslich von der Beklagten respektive deren Verwaltungsräten, C._____ und D._____, getroffen. Der Kläger musste sich bei seiner Tätigkeit jederzeit an die klaren Vorgaben der Beklagten und deren Weisungen halten (act. 3 Rz. 5).

1.2. Am 27. Dezember 2017 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag, der ab dem 1. Januar 2018 eine Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche vorsah (act. 3 Rz. 7; act. 5/5). Es war ihnen nicht bewusst, dass Art. 15 Ziff. 1 des Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (nachfolgend L-GAV; Stand: 1. Ja-

nuar 2017; abrufbar unter <https://l-gav.ch/vertrag-aktuell>, besucht am 28. Mai 2026) lediglich 42 Stunden pro Woche erlaubte (act. 3 Rz. 7 f. und 18; act. 11 S. 2). Erst per März 2023 passte die Beklagte die Wochenarbeitszeit an (act. 3 Rz. 8; act. 11 S. 3). Entsprechend leistete der Kläger in dieser Zeit Überstunden (act. 3 Rz. 18; act. 11 S. 3). Im Mai 2023 kompensierte er davon 67:09 und im Juni 2023 114 Stunden (act. 3 Rz. 14; act. 11 S. 3; act. 18 Rz. 1).

1.3. Unbestritten ist sodann, dass der Kläger von Mitte Juni 2023 bis zu seiner Kündigung per 30. April 2024 arbeitsunfähig war (siehe act. 3 Rz. 3, 12 und 14; act. 11 S. 3; act. 18 Rz. 1–3). Deshalb war ab Mitte Juni 2023 keine Kompensation der Überstunden mehr möglich (act. 11 S. 3; act. 18 Rz. 1). Die Beklagte überwies am 27. November 2024 netto CHF 31'765.– auf das Konto des Klägers (act. 3 Rz. 16; act. 5/14). Es ist unbestritten, dass dies brutto CHF 33'936.95 entspricht und geleistete Überstunden entschädigt (act. 11 Rz. 11; siehe act. 18 Rz. 4 ff.).

1.4. Der Kläger bringt vor, er habe darüber hinaus häufig betriebsnotwendige Mehrarbeitsstunden leisten müssen (act. 3 Rz. 9; act. 18 Rz. 1). Die Beklagte bestreitet dies (act. 22 S. 13). Umstritten ist insbesondere, ob die Beklagte den Kläger auch für die Pausen zu entschädigen hat (act. 3 Rz. 11; act. 11 S. 3). Unbestritten ist hingegen, dass der Kläger nie Überstunden gemeldet hat (act. 20 S. 4; act. 22 S. 16 und 19).

2. Prozessgeschichte

2.1. Am 14. Mai 2025 (Poststempel gleichen Datums) reichte der Kläger seine Klage unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts Erlenbach vom 28. Januar 2025 (act. 2) beim Arbeitsgericht Zürich ein (act. 3). Mit Verfügung vom 27. Mai 2025 überwies das Arbeitsgericht Zürich die Klage ans hiesige Gericht (act. 1). Am 6. Juni 2025 wurde der Beklagten Frist angesetzt, um sich zur Klage zu äussern (act. 7). Die entsprechende Stellungnahme datiert vom 28. August 2025 (act. 11). Mit Verfügung vom 4. September 2025 wurde den Parteien ein Richterwechsel angezeigt. Zudem wurde ihnen in Aussicht gestellt, dass zur Hauptverhandlung vorgeladen werde (act. 13). Am 15. September 2025 wurde zur Hauptverhandlung vom 18. November 2025 vorgeladen (act. 15).

2.2. Zur Verhandlung vom 18. November 2025 erschienen beide Parteien zusammen mit ihren Rechtsvertretungen. Sie erstatteten Replik und Duplik und äusserten sich in je einem weiteren Vortrag zu Noven; in der Folge verblieben sie so, dass sie aussergerichtliche Vergleichsgespräche führen (act. 22). Mit Eingabe vom 24. Februar 2026 teilte die klägerische Rechtsvertreterin mit, dass die Vergleichsgespräche gescheitert seien (act. 24). Mit Schreiben vom 29. April 2026 teilte das Gericht den Parteien mit, dass es prüfe, ob ein Beweisverfahren notwendig sei oder ob ein Endentscheid ergehen könne (act. 25). Letzteres ist der Fall.

3. Mehrarbeitsstunden und Feiertage

3.1. Der Kläger bringt vor, er habe häufig betriebsnotwendige Mehrarbeitsstunden leisten müssen. Diese hätten insbesondere daraus resultiert, dass die Beklagte zur Bewältigung der hohen Arbeitslast bei den verschiedenen Arbeitsschichten zu wenig Personal eingesetzt habe. Als Folge habe man nicht nur regelmässig länger als geplant arbeiten müssen, sondern man habe häufig auch keine der obligatorischen Pausen machen können. Dies könnten auch ehemalige Mitarbeitende der Beklagten bezeugen (act. 3 Rz. 9). Der Kläger habe die im Gastgewerbe üblicherweise bezahlten halben Feiertage während der gesamten Anstellungsdauer nicht beziehen können (act. 3 Rz. 10). Er habe sich bei seiner Zusammenstellung der Arbeitszeiten an den definitiven und von ihm unterzeichneten Einsatzplänen der Beklagten orientiert und wenn nötig wenige Korrekturen vorgenommen. So habe der Kläger an wenigen Stellen die von der Beklagten in ihren Schichtplänen erwähnten Pausen immer dann als Arbeitszeit erfasst, wenn – wie üblicherweise (ausser während der Einarbeitungszeit am Anfang des Arbeitsverhältnisses) – am Montag oder am Abend kein anderer "Geschäftsführer" oder Inhaber anwesend gewesen sei. In diesen Fällen habe sich der Kläger während seiner Pausen verfügbar halten müssen. Dies seien nachweislich bezahlte Pausen (act. 3 Rz. 11).

3.2. Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger häufig betriebsnotwendige Mehrarbeitsstunden habe leisten müssen. Die Beklagte habe nicht zu wenig Personal eingesetzt. Man habe nicht länger als geplant arbeiten müssen. Es stimme auch nicht, dass man die obligatorischen Pausen nicht habe machen können. Bestritten werde, dass der Kläger sich während den Pausen habe verfügbar halten müssen (act. 11

Rz. 10). Der Kläger habe die Überstunden nicht substantiiert aufgezeigt (act. 20 S. 2). Er führe in seiner Klageschrift lediglich eine Tabelle auf, aus welcher sich die geleisteten Überstunden ergeben sollen. Um seine Forderung rechtsgenügend zu substantiieren, müsse der Kläger behaupten, an welchen Tagen er wie viele Arbeitsstunden erbracht habe. Er sei im Besitz der Arbeitspläne, er habe diese auch dem Gericht eingereicht. Es wäre ihm möglich und zumutbar gewesen, die geleisteten Arbeitsstunden so zu substantiieren, dass dies der Beklagten ermöglicht hätte, den Gegenbeweis zu führen (act. 20 S. 3 f.).

3.3. Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR). Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst (Art. 321c Abs. 3 OR). Der Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes gilt unmittelbar für alle Betriebe, die gastgewerbliche Leistungen anbieten, sowie deren Arbeitnehmer. Als gastgewerbliche Betriebe gelten unter anderem alle Betriebe, die gegen Entgelt Speisen und Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben (Art. 1 Ziff. 1 L-GAV). Vom persönlichen Anwendungsbereich sind unter anderem Betriebsleiter und Direktoren ausgenommen (Art. 2 Ziff. 2 L-GAV). Gemeint sind Personen, die auf Grund ihrer Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung des Betriebes einen nachhaltigen Einfluss nehmen können (Kommentar zu Art. 2 L-GAV, abrufbar unter <https://l-gav.ch/vertrag-aktuell/i-anwendbarkeit-und-vertragsdauer/art-2-nichtanwendbarkeit>, besucht am 28. Mai 2026). Die Essenszeit ist nicht Arbeitszeit. Sie beträgt je Mahlzeit mindestens eine halbe Stunde. Muss sich der Mitarbeiter während der Essenszeit zur Verfügung des Arbeitgebers halten, gilt sie als Arbeitszeit (Art. 15 Ziff. 2 L-GAV). Der Arbeitnehmer

hat nachzuweisen, dass er Überstunden leistete und dass sie angeordnet oder betrieblich notwendig waren. Der Beweis ist auch erbracht, wenn der Arbeitgeber von deren Leistung Kenntnis hat oder haben müsste, dagegen nicht einschreitet und sie damit genehmigt. Dann ist ihm der Einwand, sie seien nicht angeordnet oder betriebsnotwendig gewesen, verwehrt (OGer ZH LA170003 vom 5. Juli 2017, E. II.5. mit weiteren Hinweisen). Wer Überstunden behauptet, hat darzulegen, an welchen Tagen er konkret wie viele Arbeitsstunden erbracht hat (BGer 4A_194/2024 vom 11. Oktober 2024, E. 4.3.4). Die behauptungsbelastete Partei muss ihren Substantiierungsobliegenheiten grundsätzlich in den Rechtsschriften nachkommen. Ausnahmsweise ist es zulässig, zur Substantiierung auf Aktenstücke zu verweisen, sofern diese selbsterklärend sind, keinen Interpretationsspielraum lassen und die erforderlichen Informationen enthalten. Der Verweis in der Rechtschrift muss ein bestimmtes Aktenstück nennen. Es genügt somit nicht, dass in den Beilagen die verlangten Informationen in irgendeiner Form vorhanden sind (BGer 5A_1102/2025 vom 18. Februar 2026, E. 4.3 mit weiteren Hinweisen).

3.4. Der Kläger war als Geschäftsführer ohne weitreichende Entscheidungsbefugnisse in einem der Restaurants der Beklagten angestellt (E. 1.1). Demzufolge ist der Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes vorliegend anwendbar. In seiner Klageschrift führt der Kläger eine Tabelle auf, in welcher er für jeden Monat von Juni 2017 bis und mit April 2024 unter anderem die Überstunden (pro Monat) aufführt. Er verweist sodann zum Beweis unter anderem auf die Zusammenstellung seiner Arbeitszeiten von 2017 bis 2024 (act. 3 Rz. 11 und 14). Mit der Beweisofferte erhebt er die entsprechenden Zusammenstellungen nicht zur Behauptung. Im Übrigen sind sie auch nicht selbsterklärend: So führt er zwar in der Zeile "Überstunden" die Zahl auf, welche er auch in die Tabelle seiner Klageschrift eingefügt hat. Wie sich diese Zahl indessen errechnet, ist nicht ohne Weiteres ersichtlich, weil das Tages-Soll nicht aus den Übersichten hervorgeht. Selbst wenn man die Monatsübersichten berücksichtigen müsste, könnte man daraus nicht ersehen, inwiefern die geltend gemachten Überstunden an den jeweiligen Tagen betriebsnotwendig gewesen sind. Dies wäre aber nötig, weil die Beklagte anhand der Umsatzzahlen der betreffenden Tage aufzeigen möchte, dass nicht so viel Arbeit anfiel, dass Überstunden notwendig gewesen wären (siehe act. 22 S. 8).

3.5. Zusammenfassend genügt der Kläger den Substantiierungsanforderungen nicht, weshalb seine Klage abzuweisen ist.

4. Editionsbegehren

4.1. Der Kläger bringt vor, er habe auch gearbeitet, als zwischen dem 23. März 2020 und dem 31. Mai 2022 Kurzarbeitsentschädigungen ausbezahlt worden seien. Er habe während dieser Zeit Kurzarbeitsentschädigung und für die geleisteten Stunden Ausgleichszahlungen von der Beklagten erhalten. Da er jedoch keine Arbeitspläne habe, habe er die Arbeitszeiten nicht im Detail eruieren können. Den Berechnungen der Ausgleichszahlungen sei die wöchentliche Sollarbeitszeit von 50 Stunden zugrunde gelegt worden. Dies ergebe einen viel tieferen Stundenlohn, als wenn man korrekterweise mit einer Bruttosollarbeitszeit von 42 Stunden gerechnet hätte. Der Kläger habe folglich während der Covid-19-Pandemie deutlich zu wenig Lohn erhalten. Um die noch offenen Lohnforderungen exakt berechnen zu können, seien alle definitiven Arbeitspläne und Abrechnungen der Kurzarbeitsentschädigungen von der Beklagten während der Covid-10-Pandemie zwischen April 2020 und Juni 2022 zu edieren (act. 3 Rz. 12).

4.2. Es ist zwischen einem Editionsbegehren gestützt auf einen materiellrechtlichen Auskunftsanspruch und einem zivilprozessualen Editionsbegehren zu Beweis Zwecken zu unterscheiden. Während der Anspruch auf Information oder Rechnungslegung selbständig eingefordert werden und namentlich als selbständiger Hilfsanspruch in einer Stufenklage mit dem Hauptanspruch gehäuft werden kann, setzt der zivilprozessuale Beweis Antrag auf Edition gehörige Behauptungen darüber voraus, welche Tatsachen die zu edierenden Dokumente beweisen sollen (BGE 144 III 43 E. 4.1).

4.3. Der Kläger macht die Edition der Arbeitspläne und der Abrechnungen der Kurzarbeitsentschädigungen nicht als materiellen Anspruch geltend (siehe act. 3 S. 2). Vielmehr handelt es sich um einen zivilprozessualen Editions Antrag, denn der Kläger offeriert diese Abrechnungen als Beweis (act. 3 Rz. 12). Gleichzeitig fehlt es aber an substantiierten Behauptungen; der Kläger will die Urkunden näm-

lich, um die noch offenen Lohnforderungen exakt berechnen zu können. Dafür hätte er jedoch ein entsprechendes Rechtsbegehren in der Sache stellen müssen.

4.4. Vor diesem Hintergrund ist das Editionsbegehren des Klägers bezüglich der definitiven Arbeitspläne zwischen April 2020 und Juni 2022 und der Abrechnungen der Kurzarbeitsentschädigungen zwischen April 2020 und Juni 2022 abzuweisen.

5. Kosten- und Entschädigungsfolgen

5.1. Beim vorliegenden Streitwert von CHF 21'831.69 (act. 18 S. 1) ist das Verfahren kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO). Die Gerichtskosten fallen daher ausser Ansatz.

5.2. Der Kläger unterliegt, weshalb er antragsgemäss (act. 11 S. 2) zu verpflichten ist, die Beklagte zu entschädigen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Die Grundgebühr beträgt beim vorliegenden Streitwert (gerundet) CHF 4'100.– (§ 4 Abs. 1 AnwGebV). Sie deckt die Beantwortung der Klage und den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Mit Blick auf die Prozessgeschichte (E. 2) ist die Entschädigung weder zu erhöhen noch zu reduzieren. Ein Mehrwertsteuerzuschlag ist nicht geschuldet, da die Beklagte keinen solchen beantragt hat (siehe act. 11 S. 2; Kreisschreiben der Verwaltungskommission des Obergerichts an die Kammern des Obergerichts, das Handelsgericht, das Geschworenengericht, die Bezirksgerichte und die Friedensrichterämter über die Mehrwertsteuer vom 17. Mai 2006 [abrufbar unter https://www.gerichte-zh.ch/sites/default/files/2026-04/17_05_2006.pdf, besucht am 28. Mai 2026], S. 3).

6. Rechtsmittel

6.1. Soweit das Editionsbegehren abgewiesen wird, handelt es sich um einen prozessleitenden Entscheid. Dieser wäre an und für sich mit Beschwerde anfechtbar, wenn ein nicht leicht wiedergutzumachender Nachteil droht (Art. 319 lit. b Ziff. 2 ZPO). Fehlt ein solcher, kann die Fehlerhaftigkeit immer noch mit dem Rechtsmittel gegen den Entscheid gerügt werden (Danielle Schwendener, Art. 319 ZPO, in: Alexander Brunner / Ivo Schwander / Moritz Vischer [Hrsg.], ZPO, Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar, Art. 197–408, 3. Aufl., Zürich / St. Gallen 2025,

Art. 319 N. 41). Vorliegend ergeht die Verfügung zusammen mit dem Endentscheid, weshalb nicht separat mit Beschwerde zu belehren ist.

6.2. Der Streitwert übersteigt CHF 10'000.– (E. 5.1), weshalb das Urteil mit Berufung anfechtbar ist (Art. 308 ZPO). Die Frist dazu beträgt 30 Tage ab Zustellung des begründeten Entscheids (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Wird nur der Kostenentscheid angefochten, ist die Beschwerde einschlägig (Art. 110 ZPO).

Das Einzelgericht verfügt:

1. Das Editionsbegehren des Klägers bezüglich der definitiven Arbeitspläne zwischen April 2020 und Juni 2022 und der Abrechnungen der Kurzarbeitsentschädigungen zwischen April 2020 und Juni 2022 wird abgewiesen.
2. Schriftliche Mitteilung und Rechtsmittelbelehrung mit nachfolgendem Urteil.

Das Einzelgericht erkennt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Gerichtskosten fallen ausser Ansatz.
3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 4'100.– 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 in je einem Exemplar für das Gericht und für jede Gegenpartei sowie 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.

Wird nur die Regelung der Gerichtskosten und der Parteientschädigung in diesem Entscheid angefochten, kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im

Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, **Beschwerde** erhoben werden. In der Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

BEZIRKSGERICHT MEILEN
Arbeitsgericht (Einzelgericht)

Der Ersatzrichter:

Der Gerichtsschreiber:

Dr. iur. Chr. Arnold

MLaw D. Gasser