

Arbeitsgericht Zürich

2. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH250038-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. G. Graf als Einzelrichterin
Gerichtsschreiberin MLaw G. Zappa

Verfügung und Urteil vom 21. August 2025
(begründete Ausfertigung)

in Sachen

A._____,
Klägerin

gegen

B._____ GmbH in Liquidation,

Beklagte

betreffend **Forderung/ Zeugnisänderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2; Prot. S. 6 ff.)

"Die Beklagte sei zu verpflichten:

1. der Klägerin 4'254.57 CHF zu zahlen, zuzüglich 5 % Verzugszinsen ab dem 24.12.2025
2. der Klägerin eine ordnungsgemässe Lohnabrechnung zuzustellen
3. eine Arbeitsbestätigung mit dem Datum 24.12.2024 und den korrekten Daten des Arbeitsvertrags auszustellen und zu übermitteln
4. ein Arbeitszeugnis mit dem Datum 24.12.2024 unter Berücksichtigung der tatsächlichen Vertragsdaten auszustellen und zuzusenden
5. die Klägerin ordnungsgemäss bei den Sozialversicherungen anzumelden und die üblichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten,
6. Dies alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten, zuzüglich 8 % MwSt."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 28. März 2025 (persönlich übergeben) reichte die Klägerin die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1-4/15). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreise 1 und 2, datiert vom 28. März 2025 (act. 2). Die dreimonatige Frist zur Klageeinreichung (Art. 209 Abs. 3 ZPO) wurde gewahrt.
2. Mit Verfügung vom 2. April 2025 wurde der Beklagten das Doppel der Klage zugestellt und ihr gleichzeitig eine einmal erstreckbare Frist von 15 Tagen angesetzt, um eine schriftliche Stellungnahme zur Klage einzureichen (act. 5). Mit gleicher Verfügung wurde den Parteien Frist zur Bezeichnung eines Zustelldomizils in der Schweiz angesetzt mit dem Hinweis, dass Mitteilungen anderenfalls im Kantonalen Amtsblatt oder dem Schweizerischen Handelsamtsblatt publiziert würden (act. 5). Mit E-Mail vom 10. April 2025 bezeichnete die Klägerin ein Zustelldomizil

in der Schweiz und reichte zusätzliche Beweismittel ein (act. 6; act. 8/1-2). Mit Eingabe vom 25. April 2025 ersuchte die Beklagte um Erstreckung der Frist zur Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme sowie zur Bezeichnung eines Zustelldomizils in der Schweiz (act. 12) und reichte Beweismittel ein (act. 14/1-2). Mit Verfügung vom 6. Mai 2025 wurde dem Antrag der Beklagten stattgegeben und die Fristen um 15 Tage verlängert (act. 15). Der (undatierte) Rückschein betreffend die Verfügung vom 6. Mai 2025 ging am 20. Mai 2025 beim Arbeitsgericht ein (act. 17). Folglich lief die 15-tägige Frist zur Bezeichnung eines Zustelldomizils und zur Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme spätestens am 4. Juni 2025 ab. Mit Verfügung vom 11. Juni 2025 wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 21. August 2025 vorgeladen (act. 20), wobei die Vorladung für die Beklagte androhungsgemäss amtlich publiziert wurde (act. 21).

3. Zur Hauptverhandlung vom 21. August 2025 ist für die Beklagte trotz gehöriger Vorladung unentschuldigt niemand erschienen (Prot. S. 6).

4. Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Prozessuales

1. Örtliche und sachliche Zuständigkeit

1.1. Die Klägerin und die Beklagte haben ihren Wohnsitz bzw. Sitz im Ausland. Gemäss Art. 19 Ziff. 2 a) LugÜ kann ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines durch dieses Übereinkommen gebundenen Staates hat, in einem anderen durch dieses Übereinkommen gebundenen Staates vor dem Gericht des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat, verklagt werden. Vorliegend liegt der Sitz der Beklagten respektive Arbeitgeberin in C._____, Österreich, und somit in einem durch das Lugano Übereinkommen gebundenen Staat (Art. 1 Ziff. 3 LugÜ). Der Arbeitsort der Klägerin lag in Zürich (vgl. act. 4/1 § 1), womit die örtliche Zuständigkeit des Bezirksgerichts Zürich gegeben ist.

Da der Streitwert der Klage Fr. 30'000.– nicht übersteigt, fällt die vorliegende Streitigkeit in die sachliche Zuständigkeit des Einzelgerichts des Arbeitsgerichtes (§ 25 GOG ZH, § 20 i.V.m. § 15 Abs. 1 GOG ZH) und ist der Prozess im vereinfachten Verfahren zu führen (Art. 243 Abs. 1 ZPO).

1.2. Gemäss Art. 121 Abs. 1 IPRG untersteht der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Vorliegend hat die Klägerin ihre Arbeit in der Schweiz verrichtet, womit Schweizerisches Recht anwendbar ist.

2. Rechtsbegehren Ziff. 5

2.1. Die Klägerin beantragt in Rechtsbegehren Ziffer 5, dass die Beklagte zu verpflichten sei, sie ordnungsgemäss bei den Sozialversicherungen anzumelden und die üblichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

2.2. Nach Art. 73 Abs. 1 Satz 1 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditätsvorsorge (BVG) bezeichnet jeder Kanton ein Gericht, das als letzte kantonale Instanz über Streitigkeiten zwischen Vorsorgeeinrichtungen, Arbeitgebern und Anspruchsberechtigten entscheidet. Art. 73 BVG findet auf den obligatorischen, vor-, unter- und überobligatorischen Bereich registrierter privat- und öffentlichrechtlicher Vorsorgeeinrichtungen Anwendung, ferner auf nichtregistrierte Personalvorsorgestiftungen. Dabei ist ohne Belang, ob sich die fraglichen Ansprüche aus privatem oder öffentlichem Recht ergeben. Voraussetzung bildet jedoch, dass die Streitigkeit die berufliche Vorsorge im engeren oder weiteren Sinn betrifft (BGE 120 V 15 E. 1.a).

Nach der Rechtsprechung können unter die Streitigkeiten im Sinne dieser Bestimmung auch solche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fallen, soweit es dabei um spezifische Fragen der beruflichen Vorsorge geht, wie etwa um die BVG-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beitragsanteil des Arbeitnehmers vom Lohn abzuziehen und der Vorsorgeeinrichtung zu überweisen oder um arbeitsvertragliche oder öffentlich-rechtliche Beitragsverpflichtungen des Arbeitgebers zugunsten der Vorsorgeeinrichtung. Im Urteil B 36/99 vom 15. März 2000 hat das

Eidgenössische Versicherungsgericht diese Rechtsprechung bestätigt. Es hielt wiederum fest, dass die sachliche Zuständigkeit der in Art. 73 BVG bezeichneten Gerichte auch gegeben sei, wenn sich im Prozess Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüberstehen und es um eine spezifische berufsvorsorgerechtliche Frage im engeren oder weiteren Sinn geht. Ebenso als Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäss dieser Bestimmung qualifizierte das Eidgenössische Versicherungsgericht das Begehren um Nachzahlung von Beiträgen, das heisst Meldung eines höheren versicherten Verdienstes und Bezahlung entsprechend höherer Beiträge (BGer 9C_815/2011 vom 22. Februar 2012 E. 2).

2.3. Bei den Beiträgen an die AHV handelt es sich um der Höhe nach gesetzlich festgelegte Abzüge, die bei der Ermittlung des Nettolohnes der Klägerin zu berücksichtigen sind. Sollten tatsächlich keine bzw. ungenügende Beiträge von der Beklagten einbezahlt worden sein, wird es insoweit Aufgabe des zuständigen Sozialversicherungsträgers sein, die Beiträge einzufordern. Da die Klägerin verlangt, dass die Sozialversicherungsbeiträge an die entsprechenden Sozialversicherungseinrichtungen bezahlt werden, ist die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts zu verneinen.

2.4. Zudem verlangt die Klägerin mit der vorliegenden Klage, die Beklagte sei zu verpflichten, sie bei den Sozialversicherungen anzumelden. Laut Art. 10 BVV 2 muss der Arbeitgeber der Vorsorgeeinrichtung alle versicherungspflichtigen Arbeitnehmer melden und alle Angaben machen, die zur Führung der Alterskonten und zur Berechnung der Beiträge nötig sind. Er muss ausserdem der Kontrollstelle alle Auskünfte erteilen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt. Diese Auskünfte betreffen insbesondere die Identität des Arbeitnehmers, sein Geburtsdatum, seinen Zivilstand, seinen Wohnsitz, seine Lohnsumme, seine AHV-Nummer und die Angaben über Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses (WYLER, in: Schneider/Geiser/Gächter, Handkommentar zum BVG und FZG, Art. 11, N 6).

Die Zuständigkeit für die Geltendmachung der Informationsansprüche richtet sich jedoch ebenfalls nach Art. 73 BVG. Diese Zuständigkeitsordnung ist zwingender und ausschliessender Natur (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 331 N 12).

Das Sozialversicherungsgericht ist als einzige kantonale Instanz für Klagen nach Art. 73 BVG zuständig (§ 2 Abs. 2 lit. a GSVGer).

2.5. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Arbeitsgericht mit Bezug auf das Rechtsbegehren Ziff. 5 sachlich nicht zuständig. Es ist daher auf das Rechtsbegehren Ziffer 5 nicht einzutreten.

2.6. Die übrigen Prozessvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass und sind erfüllt. Auf die restlichen Rechtsbegehren der Klage ist demnach einzutreten (Art. 59 Abs. 1 ZPO).

3. Unentschuldigtes Nichterscheinen

Erscheint eine Partei an der Hauptverhandlung unentschuldig nicht, ist sie säumig (Art. 147 ZPO). Das Gericht entscheidet in einem solchen Fall (androhungsgemäss, vgl. act. 20-21) auf Grundlage der Akten und der Vorbringen der anwesenden Partei, soweit an der Richtigkeit einer nicht streitigen Tatsache keine erheblichen Zweifel bestehen (Art. 234 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 153 Abs. 2 ZPO). Die Beklagte gilt als unentschuldig nicht zur Verhandlung erschienen (Prot. S. 6). Sie wurde zu dieser gehörig vorgeladen (act. 21). Folglich ist auf den durch die Klägerin dargelegten Sachverhalt abzustellen.

III. Lohnforderung

1. Vorbringen der Klägerin

1.1. Gemäss unbestritten gebliebenen Vorbringen der Klägerin hat sie unter Hinweis auf den Arbeitsvertrag vom 28. November 2024 einen Anspruch darauf gehabt, dass ihr die Beklagte im Zeitraum vom 21. November 2024 bis und mit dem 24. Dezember 2024 pro Tag Arbeit im Umfang von mindestens sechs Stunden anbiete (act. 4/1). Der Arbeitsvertrag datiert zwar vom 28. November 2024, doch war der 21. November 2024 als erster Arbeitstag vereinbart worden. In der Stellenanzeige wurde von einem Lohn von "ab 4.000 CHF pro Monat" gesprochen (vgl.

act. 4/2) und auch von der Vertreterin der Beklagten, Frau D._____, ist gemäss Klägerin das Wort "Vollzeitanmeldung" verwendet worden (act. 4/7). Die Klägerin hat sich beim französischen Arbeitsamt abgemeldet, ist extra nach Zürich gezogen und hat sich zur alleinigen Verfügung der Beklagten gehalten (act. 1 S. 5; Prot. S. 7).

1.2. Gemäss unbestrittener gebliebener Darstellung der Klägerin war die Beklagte dafür zuständig, für die Klägerin eine Arbeitsbewilligung zu beschaffen, hat dies aber nicht rechtzeitig getan. Die Beklagte war noch mit einem Dienstleistungsverbot belegt, welches zuerst aufgehoben werden musste. Die Verzögerung bei der Beschaffung der Arbeitsbewilligung war ausschliesslich auf die Beklagte zurückzuführen und der Anspruch auf Arbeitsstunden nicht von der Erteilung einer Arbeitsbewilligung abhängig gemacht worden (act. 1 S. 9; Prot. S. 7 f.). Wegen der Verzögerung bei der Beschaffung der Arbeitsbewilligung hat die Klägerin ihre Arbeitstätigkeit für die Beklagte erst am 13. Dezember 2024 aufnehmen können. Dies hat dazu geführt, dass die Beklagte ihr im Zeitraum vom 21. November 2024 bis und mit dem 12. Dezember 2024 keine Arbeitsstunden angeboten hat. Die Beklagte hat die Klägerin informiert, dass sie während dieser Wartezeit nicht bezahlt werde. Die Klägerin hat sich zur Verfügung der Beklagten gehalten und für diese Zeit keine andere Arbeit gesucht (act. 1 S. 5 f.; Prot. S. 7 f.).

1.3. Die Klägerin legt dar, dass ihr gemäss Arbeitsvertrag für die insgesamt 34 Arbeitstage mindestens 204 Stunden Arbeit – nämlich 6 Stunden pro Arbeitstag – hätten zugewiesen werden müssen (act. 1 S. 9 Ziffer 7). Effektiv sind der Klägerin aber lediglich 79.42 Stunden abgerechnet worden, wobei sie unregelmässig gearbeitet hat (Prot. S. 8; vgl. auch act. 4/7 S. 4 f.). Die Klägerin machte deshalb zusätzlichen einen Anspruch auf 124.58 Stunden zu einem Stundenlohn von Fr. 23.– netto (act. 1 S. 9 Ziffer 7 und 8) und somit von total Fr. 2'865.35 netto geltend (act. 4/1 § 5 Satz 1).

2. Rechtliches

2.1. Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Ver-

zug (Arbeitgeberverzug), so bleibt er nach Art. 324 Abs. 1 OR zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist. Geschuldet ist, was der Arbeitnehmer bei normaler Vertragsabwicklung erlangt hätte, also alle Bestandteile der geschuldeten Entlohnung, inklusive Sozialversicherungsbeiträge (STREIFF/ VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 N 11; BK-REHBINDER/STÖCKLI, Art. 324 OR N 18).

2.2. Um den Annahmeverzug des Arbeitgebers herbeizuführen, muss der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbieten (Art. 91 OR), ausser wenn der Arbeitgeber ganz klar die Annahme der Arbeit im Voraus abgelehnt hat (Art. 108 Ziff. 1 OR analog, BGE 118 II 139 E. 1a) oder wenn feststeht, dass der Arbeitgeber sie aus anderen Gründen nicht mehr annehmen wird (z.B. Urteil des Bundesgerichts 4A_289/2010 vom 27. Juli 2010 E. 4, BGE 135 III 349 E. 4.2, Urteil des Bundesgerichts 4A_332/2007 vom 15. November 2007 E. 2.1; zum Ganzen STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 N 9).

Art. 324 OR ist relativ zwingender Natur (Art. 362 Abs. 1 OR). Damit können Vereinbarungen, welche dem Arbeitgeber das Recht einräumen, einseitig und ohne Verzugsfolgen auf die geschuldete Arbeitsleistung zu verzichten, nicht generell und im Voraus getroffen werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 N 14).

3. Würdigung

3.1. Die Parteien vereinbarten gemäss unbestritten gebliebener Darstellung der Klägerin, dass die Klägerin vom 21. November 2024 bis und mit dem 24. Dezember 2024 während durchschnittlich sechs Stunden pro Tag am Weihnachtsmarkt in Zürich arbeiten werde, wobei sich dies je nach Bedarf verändern könne und nach tatsächlich gearbeiteten Stunden abgerechnet werde (act. 4/1 Ziffer 1-3). Der Arbeitsvertrag spricht von 34 Arbeitstagen (act. 4/1 Ziffer 4). Die Parteien vereinbarten einen Stundenlohn von Fr. 23.– netto sowie eine vom Umsatz abhängige Provision (act. 4/1 Ziffer 5). Auch die Stellenanzeige spricht von einem monatlichen Lohn von ab Fr. 4'000.– pro Monat, was einer Arbeitsleistung von sechs Stunden pro Tag während 30 Tagen und einem Stundenlohn von Fr. 23.– entspricht.

3.2. Vorliegend handelt es sich um einen Fall der eigentlichen Teilzeitarbeit. Wie die Klägerin darlegt, sollte sie in der Zeit vom 21. November 2024 bis und mit dem 24. Dezember 2024 täglich und auch an Wochenenden durchschnittlich sechs Stunden für die Beklagte arbeiten. Somit haben die Parteien vereinbart, dass die Klägerin während dieser Zeit einen (reduzierten) Arbeitseinsatz wiederholt und zu im Voraus bestimmten Arbeitszeiten leisten würde.

3.3. Die Klägerin durfte aufgrund der fehlenden Bewilligung, für deren Einholung die Beklagte verantwortlich war, nicht arbeiten und musste bis zum Vorliegen einer Bewilligung ihre Arbeit auch nicht anbieten. Im Arbeitsvertrag findet sich keine Regelung, welche das Arbeitsverhältnis von erforderlichen Bewilligungen abhängig gemacht hätte. Gemäss unbestrittenem Vorbringen der Klägerin dauerte das Arbeitsverhältnis vom 21. November 2024 bis und mit dem 24. Dezember 2024 (act. 1 S. 4, unter Verweis auf act. 4/1 § 1). Die Beklagte befand sich ab dem 21. November bis und mit dem 12. Dezember 2024 im Annahmeverzug im Sinne von Art. 91 i.V.m. Art. 324 Abs. 1 OR, nachdem sie der Klägerin in dieser Zeit das vertraglich vereinbarte Arbeitspensum nicht zuwies. Die Beklagte befand sich im Verzug und ist entsprechend bereits ab dem 21. November 2024 lohnfortzahlungspflichtig.

3.4. Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist davon auszugehen, dass die Klägerin einen Lohnanspruch in Höhe von sechs Stunden Arbeit pro Tag während total 34 Tagen (davon 10 Tage à 6 Stunden im November 2024 und 24 Tage à 6 Stunden im Dezember 2024) hatte. Dies entspricht total 204 Stunden. Gemäss Abrechnung der Beklagten wurde der Klägerin lediglich der Lohn für 79.42 Stunden geleistet (act. 4/7 S. 4 f.). Folglich hat die Klägerin noch einen offenen Anspruch auf die Bezahlung der restlichen 124.58 Stunden zu einem Stundenlohn von Fr. 23.– netto, was Fr. 2'865.35 netto entspricht (vgl. act. 4/1 Ziffer 5 Satz 1).

IV. Ferien

1. Vorbringen der Klägerin

Die Klägerin macht geltend, dass gemäss § 4 des Arbeitsvertrages kein Anspruch auf Ferien vereinbart worden ist. Diese Regelung sei jedoch nicht korrekt und verstosse gegen Art. 329a OR. Sie habe unter dem Titel Ferien Anspruch auf Fr. 391.– netto (act. 1 § 9).

2. Würdigung

2.1. Art. 329a Abs. 1 OR hält als Grundsatz fest, dass die Arbeitnehmerin Anspruch auf vier Wochen Ferien hat, wobei es sich um eine zwingende gesetzliche Bestimmung handelt. Die in § 4 des Arbeitsvertrages enthaltene Regelung, wonach "kein Anspruch auf Urlaub" bestehe, ist nicht gültig. Ferien sind geschuldet. Möglich wäre, dass die Ferien aufgrund der Teilzeitarbeit oder aufgrund des sehr kurzen Arbeitseinsatzes bereits im Stundenlohn enthalten sind. Dazu wäre jedoch erforderlich, dass bereits aus dem Arbeitsvertrag sowie auch aus den Lohnabrechnungen ersichtlich ist, welcher Teil des Lohnes den Ferienlohnanspruch abdeckt. Dies ist vorliegend jedoch gerade nicht der Fall. Es ist damit der Ansicht der Klägerin zu folgen, wonach sie Anspruch auf Ferienlohn hat.

2.2. Auszugehen ist von einem gesetzlichen Ferienanspruch von vier Wochen (Art. 329a Abs. 1 OR). Dies entspricht einem Ferienanspruch von 1.66 Tagen [20 Ferientage / 12 Monate] pro Monat bei einer 5-Tage-Woche. Vorliegend wurde jedoch vereinbart, dass die Klägerin 34 Tage arbeitet. Dabei beinhaltet ein Monat 21.75 Arbeitstage. Folglich ergibt sich ein Ferienanspruch für 34 Tage von 2.59 Tagen (1.66 [Ferienanspruch pro Monat in Tagen] / 21.75 [Arbeitstage pro Monat] * 34 [effektive Arbeitstage]). Die Klägerin hat pro Tag sechs Stunden zu einem Stundenlohn von Fr. 23.– netto gearbeitet. Bei einem Ferienanspruch von 2.59 Tagen entspricht dies einem Ferienlohnanspruch von Fr. 357.40 netto (2.59 [Ferienanspruch in Tagen] * 6 [Arbeitsstunden pro Tag] * 23.– [Stundenlohn]).

V. Provision

1. Vorbringen der Klägerin

Die Klägerin macht einen Anspruch auf Provision geltend. Sie geht dabei von einem unbestritten gebliebenen totalen Umsatz von Fr. 41'544.85 und relevanten 4% aus. Sie führt aus, dass die Beklagte einen Stundenanteil von ihr (der Klägerin) von 0.38 errechnet habe. Daraus werde die gesamte gearbeitete Stundenanzahl aller Angestellten errechnet. Folglich seien total 209 Stunden gearbeitet worden ($79.42 \text{ Stunden} / 209 = 0.38$). Sie (die Klägerin) habe jedoch selbst einen Anspruch auf 204 Arbeitsstunden, womit ihr Stundenanteil 0.976 betragen sollte ($204 / 209$) und sich eine Provisionsbeteiligung von Fr. 1'621.90 errechnen würde ($\text{Fr. } 41'544.85 [\text{Umsatz}] \times 4\% [\text{Provisionsrate}] \times 0.976 [\text{Stundenanteil Klägerin}]$). Ihr seien Fr. 623.75 ausbezahlt worden (act. 4/7 Seite 5 in Tabelle), weshalb ihr Fr. 998.15 fehlen würden (act. 1 S. 10 f., Ziffer 10).

2. Rechtliches

Befindet sich die Arbeitgeberin in Verzug hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf den vollen Lohn, d.h. sie ist so zu stellen, wie wenn sie arbeiten würde. Geschuldet sind deshalb unter anderem auch Provisionen (Art. 332b OR) sowie Umsatz- oder Gewinnbeteiligungen (Art. 322a OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 N 13). Bei schwankender Lohnhöhe ist für die Bestimmung des Lohnes auf eine repräsentative Referenzperiode abzustellen. Kann der Arbeitnehmer aufgrund des Verzugs des Arbeitgebers keine umsatz- bzw. provisionswirksamen Tätigkeiten mehr entfalten, ist für die Berechnung der entsprechenden Entschädigungen auf die in der Vergangenheit erzielten Durchschnittswerte abzustellen. In der Praxis wird oft eine teilweise oder vollständig variable Entlohnung vereinbart. Knüpft die Höhe der variablen Lohnkomponente an eine objektive Bemessungsgrösse an (Geschäftsgewinn, Umsatz oder andere betriebliche Werte), kann auch für die Dauer des Verzugs auf die bisherigen Berechnungsgrundlagen abgestellt werden. Fehlen Umsatzwerte, so bestimmt sich der geschuldete Umsatzlohn nach dem früheren Durchschnittslohn.

3. Würdigung

3.1. Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich ein Anspruch der Klägerin auf Provision. Diese ist abhängig vom erzielten Umsatz und wird nach geleisteten Arbeitsstunden aufgeteilt, wenn mehrere Mitarbeiter involviert sind (act. 4/1 Ziffer 5). Gemäss unbestrittener Behauptung der Klägerin wurde vom 13. Dezember 2024 bis und mit dem 24. Dezember 2024 ein relevanter Umsatz von Fr. 41'544.85 erzielt (act. 1 S. 10 f., Ziffer 10; act. 4/7 S. 4 f.).

3.2. Wird vorliegend davon ausgegangen, dass die Klägerin während 204 Stunden hätte beschäftigt werden müssen, hat sie auch während diesen gesamten Stunden einen Anspruch auf Provision. Die Klägerin anerkennt die Abrechnung des Umsatzes durch die Beklagte sowie die darauf angewendete Provisionsrate von 4% implizit. Sie macht jedoch geltend, dass ihr dieser Anspruch für 204 Stunden anstelle von lediglich 79.42 Stunden zustehe. Dieser Ansicht kann gefolgt werden.

3.3. Wird die von der Beklagten für 79.42 Stunden berechnete Provision auf 204 Stunden hochgerechnet, ergibt sich ein totaler Anspruch der Klägerin von Fr. 1'602.10 ($623.72 \text{ [Provisionsanspruch für 79.42 Stunden]} / 79.42 \text{ [Anzahl effektive Stunden]} * 204 \text{ [Anzahl Stunden-Anspruch]}$). Der Klägerin wurden unter dem Titel Provision lediglich Fr. 623.75 ausbezahlt (act. 4/7 S. 4 f.). Folglich verbleibt ein offener Provisionsanspruch von Fr. 978.35 netto, den die Beklagte der Klägerin noch schuldet.

VI. Lohnabrechnungen

1. Vorbringen der Klägerin

Die Klägerin fordert, dass ihr die Beklagte eine Lohnabrechnung zustelle, aus der insbesondere die Details der Zahlungen der Sozialversicherungsbeiträge, die Anzahl gearbeitete Stunden sowie die "Ferienstunden" und deren Vergütung hervorhebe (act. 1 S. 11, Ziffer 12).

2. Rechtliches

Gemäss Art. 323b Abs. 1 OR ist ein Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen (ZWEIFEL/HUNZIKER, in: Zweifel/Beusch (Hrsg.), Art. 127 DBG N 28; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 328b N 2 S. 372).

3. Würdigung

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Aus- und Zustellung einer schriftlichen Lohnabrechnung. Es ist unbestritten, dass ihr eine solche noch nicht aus- und zugestellt wurde. Folglich ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin eine Lohnabrechnung aus- und zuzustellen, welche über die (möglicherweise) abgeführten Sozialversicherungsbeiträge, die gearbeiteten Arbeitsstunden sowie den Ferienanspruch der Klägerin Auskunft gibt.

VII. Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung

1. Vorbringen der Klägerin

1.1. Die Klägerin macht geltend, dass das Arbeitszeugnis aktuell nicht die effektive Laufzeit des Vertrages wiedergebe. Das Arbeitszeugnis sei vom 13. Dezember 2024 bis zum 24. Dezember 2024 ausgestellt. Tatsächlich habe das Arbeitsverhältnis jedoch vom 21. November 2024 bis zum 24. Dezember 2024 gedauert. Folglich seien auch diese Daten im Arbeitszeugnis zu verwenden (act. 1 S. 11 Ziffer 13; act. 4/12). Zudem fordert die Klägerin, dass als Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses das Ende des Anstellungsverhältnisses und somit der 24. Dezember 2024 angegeben werde, damit insbesondere die Führung eines Zeugnisprozesses nicht erkenntlich werde (act. 1 S. 11 f. Ziffer 13 f., unter Verweis auf act. 4/12; Prot. S. 8).

1.2. Die Klägerin verlangt sodann auch eine Anpassung der Arbeitsbestätigung (act. 1 S. 12 Ziffer 15, unter Verweis auf act. 4/13) und verweist betreffend die Be-

gründung auf ihre Ausführungen zum Arbeitszeugnis. Demnach verlangt die Klägerin auch hier die Anpassung der Angabe der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Konkret verlangt sie damit, dass als Beginn des Arbeitsverhältnisses der 21. November 2024 und als Ende der 24. Dezember 2024 angegeben werden solle. Zudem sei auch die Arbeitsbestätigung mit dem Ausstellungsdatum des 24. Dezembers 2024 zu versehen. Die Arbeitsbestätigung solle keine Zusammenfassung des Arbeitsverhältnisses enthalten (act. 1 S. 12 Ziffer 15 sowie S. 11 Ziffer 13-14; Prot. S. 8).

2. Rechtliches

2.1. Gemäss Art. 330a OR kann die Arbeitnehmerin von der Arbeitgeberin jederzeit ein Zeugnis verlangen. Der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist rechtlich durchsetzbar (Zeugnisklage). Der gleiche Weg ist zu wählen, wenn die Arbeitnehmerin ein Zeugnis erhalten hat, mit welchem sie nicht zufrieden ist (Zeugnisänderungsklage; statt vieler BGE 129 III 177 E. 3.3).

2.2. Mangels Wahlobligation nach Art. 72 OR wird der Zeugnisanspruch mit der Ausübung des Wahlrechts nicht konsumiert, so dass der Arbeitnehmer nach Erhalt eines Vollzeugnisses gleichwohl noch eine Arbeitsbestätigung oder umgekehrt fordern kann (BGE 129 III 179).

2.3. Ein Vollzeugnis muss mindestens die Personalien des Arbeitnehmers, die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung des ausstellenden Arbeitgebers und dessen rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum, die (rechtliche, nicht der tatsächliche: AGer ZH, JAR 1994, 163) Dauer, d.h. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers sowie deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers und seines Verhaltens enthalten. Die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers müssen dabei so konkret und ausführlich geschildert werden, dass sich ein neuer Arbeitgeber ein aussagekräftiges Bild über dessen Qualifikation machen kann. Weiter gelten für den Inhalt des Zeugnisses die Grundsätze der Wahrheitspflicht,

der Verhältnismässigkeit sowie von Treu und Glauben. Der Zweck des Zeugnisses ist es, einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, andererseits aber auch, ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers zu geben (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O. Art. 330a N 3 f.).

3. Würdigung

3.1. Wie bereits festgehalten, dauerte das Anstellungsverhältnis nach der unbestritten gebliebenen Darstellung der Klägerin vom 21. November 2024 bis und mit dem 24. Dezember 2024 (vgl. Ziff. III/3. vorstehend). Folglich ist das Arbeitszeugnis (act. 4/12) für den Zeitraum vom 21. November 2024 (Beginn) bis zum 24. Dezember 2024 (Ende) auszustellen. Das Arbeitszeugnis in der aktuellen Form gibt die falschen Anfangs- und Enddaten des Arbeitsverhältnisses wieder (vgl. act. 4/12) und ist entsprechend zu ändern.

Weiter ist mit der Klägerin festzuhalten, dass das Arbeitszeugnis im vorliegenden Fall mit dem Ausstellungsdatum des letzten Arbeitstages und somit per 24. Dezember 2024 auszustellen ist.

3.2. Die Klägerin hat neben dem Anspruch auf Ausstellung eines Vollzeugnisses auch Anspruch auf Ausstellung und Erhalt einer Arbeitsbestätigung. Diese hat die (rechtliche) Dauer des Arbeitsverhältnisses korrekt wiederzugeben. Gemäss den unbestrittenen Vorbringen der Klägerin dauerte das Arbeitsverhältnis vom 21. November 2024 bis und mit dem 24. Dezember 2024. Diese Daten sind folglich auch für die Arbeitsbestätigung massgebend. Zudem ist als Ausstellungsdatum der Arbeitsbestätigung der 24. Dezember 2024 anzugeben. Auf den Textblock "Zusammenfassung" ist antragsgemäss zu verzichten (Prot. S. 8).

VIII. Entschädigung, Genugtuung und Schadenersatz

1. Vorbringen der Klägerin

1.1. Die Klägerin macht geltend, dass sie aufgrund des Transportes und der Aufbewahrung der Tageseinnahmen in Form von Bargeld persönliche Sicherheitsrisiken eingegangen sei, was insbesondere gegen Art. 328 Abs. 2 OR verstosse. Der daraus resultierende Stress ausserhalb der Arbeitsstunden sei nicht kompensiert worden. Zudem habe sie Schwierigkeiten mit dem französischen Arbeitsamt aufgrund ihrer Abmeldung infolge des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten. Sie sei dadurch gezwungen worden, auf sämtliche finanzielle Unterstützung zu verzichten (act. 1 S. 8 Ziffer 5, S. 12 Ziffer 16; Prot. S. 9 f.).

1.2. Die Klägerin fordert, dass ihr für die ihr entstandenen Umstände eine durch das Gericht festzulegende Pauschalentschädigung zuzusprechen sei (act. 1 S. 12 Ziffer 16). Die unter Ziff. 1.1. vorstehend aufgeführten Aufwendungen seien schwierig zu beziffern (Prot. S. 9).

1.3. Die Klägerin macht auch eine Entschädigung geltend, weil sie aufgrund des vorliegenden Verfahrens mehrmals mit dem Zug nach Zürich reisen und ihre Verteidigung selbst vorbereiten musste. Anlässlich der Hauptverhandlung ergänzte die Klägerin, dass sie zur Hauptverhandlung aus Schweden angereist sei (Kosten ca. 80.– Euro) und in der Jugendherberge übernachtet habe (Kosten Fr. 64.–). Das Zugticket zurück nach Frankreich kostete 143.– Euro. Für die Schlichtungsverhandlung sei es ungefähr das Gleiche gewesen, zwischen Fr. 100.– und Fr. 140.– (Prot. S. 9).

2. Rechtliches

2.1. Verstösst der Arbeitgeber gegen seine Fürsorgepflichten und verletzt er dadurch die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, so kann dieser unter Umständen einen Schadenersatzanspruch nach Art. 97 OR geltend machen. Art und Umfang des Schadenersatzes sowie der Haftungsmassstab des Arbeitgebers richten sich nach den allgemeinen Grundsätzen in Art. 97 ff. OR und Art. 42 ff. OR.

Art. 42 Abs. 2 OR enthält eine bundesrechtliche Beweisvorschrift, die dem Geschädigten den Schadensnachweis erleichtern soll und räumt dem Gericht für Fälle, in denen der strikte Nachweis des Schadens ausgeschlossen ist, einen erweiterten Ermessensspielraum ein. Demnach ist es dem Gericht gestattet, den Schaden aufgrund einer blossen Schätzung als ausgewiesen zu erachten. Art. 42 Abs. 2 OR ist nicht nur bei Unmöglichkeit des ziffernmässigen Nachweises der Schadenshöhe anwendbar, sondern auch dann, wenn sich nicht strikte beweisen lässt, dass überhaupt ein Schaden eingetreten ist. Der Geschädigte hat jedoch alle Umstände, die für den Eintritt eines Schadens sprechen und dessen Abschätzung erlauben oder erleichtern soweit möglich und zumutbar zu behaupten und zu beweisen. Folglich enthebt Art. 42 Abs. 2 OR den Geschädigten nicht seiner Substantiierungsobliegenheiten (vgl. BGE 122 III 219 E. 2a mit Hinweisen).

2.2. Es kann sich auch die Frage nach einer Genugtuung stellen. Das Vorliegen einer Persönlichkeitsverletzung allein begründet jedoch noch keinen Genugtuungsanspruch nach Art. 49 OR, sondern setzt zusätzlich objektiv eine gewisse Schwere und subjektiv beim Arbeitnehmer eine ausreichend starke moralische Unbill voraus, die es als legitim erscheinen lässt, dass sich eine betroffene Person unter diesen Umständen an den Richter wendet, um eine Genugtuung zu erhalten (BGE 4A-128/2007 vom 9.07.2007 E. 2.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 328 N 5 und N 19).

3. Würdigung

3.1. Die Klägerin fordert eine "Pauschalentschädigung" von der Beklagten. Soweit sie eine Entschädigung im Zusammenhang mit den Fahrkosten und Kosten für rechtliche Abklärungen geltend macht, ist auf nachstehend Ziffer X. zu verweisen,

3.2. Soweit die Klägerin sinngemäss Genugtuungsansprüche im Zusammenhang mit dem Transport, der Aufbewahrung der Tageseinnahmen und dem dadurch verursachten Stress geltend macht, wurde von ihr kein konkreter Geldbetrag geltend gemacht. Die Klägerin vermochte mit ihren pauschalen Vorbringen auch nicht darzulegen, inwiefern dies zu einem physischen oder psychischen Leiden geführt

hätte, welches die Persönlichkeit der Klägerin erheblich beeinträchtigte. Es ist denn auch nicht ersichtlich, inwiefern sie in ihrer Persönlichkeit besonders schwer verletzt wurde. Ein Genugtuungsanspruch besteht somit nicht.

3.3. Auch betreffend die von der Klägerin geltend gemachten "Schwierigkeiten" mit dem französischen Arbeitsamt kann der Schaden nicht durch das Gericht beziffert werden. Die Klägerin vermag nicht dazulegen, weshalb resp. dass ihr ein Schaden entstanden wäre. Ohnehin kommt sie mit einer solchen pauschalen Behauptung ihren Substantiierungsobliegenheiten nicht nach. Folglich kann Art. 42 Abs. 2 OR nicht zur Anwendung kommen und es kann weder Schadenersatz noch Genugtuung zugesprochen werden.

IX. Zinsen

Die Klägerin macht Verzugszinsen von 5% ab dem 13. Februar 2025, mithin ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens, geltend (act. 1, Prot. S. 10). Das Verzugsdatum ist ausgewiesen und der Klägerin auf die ihr zuzusprechenden Geldforderungen folglich Verzugszins zu 5% ab dem 13. Februar 2025 zuzusprechen.

X. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Die Prozesskosten (Gerichtskosten und Parteientschädigung) werden der unterliegenden Partei auferlegt. Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 ZPO).

2. Das vorliegende Verfahren ist kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO). Einer nicht berufsmässig vertretenen Partei kann in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung zugesprochen werden (Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO). Führt eine Partei ihren Prozess selber, muss sie eine Umtriebsentschädigung beantragen und dem Gericht sachlich überzeugende Gründe für die geltend gemachte Höhe vorlegen (BSK ZPO-RÜEGG/RÜEGG, Art. 96 N 21).

Die Klägerin verlangt eine Entschädigung für die Kosten resp. Aufwendungen ihrer Verteidigung sowie die notwendigen Reisekosten (siehe vorstehend Ziff. VIII./1.3.). Aufgrund der von der Klägerin geltend gemachten und unbestritten gebliebenen Ausführungen rechtfertigt es sich, ihr eine Entschädigung in der Höhe von Fr. 400.– zuzusprechen.

Es wird verfügt:

1. Auf Rechtsbegehren Ziffer 5 der Klage wird nicht eingetreten.
2. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Erkenntnis.

und erkennt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin zu bezahlen:
 - Fr. 2'865.35 netto (ausstehender Lohn für die Zeit vom 21. November 2024 bis und mit 24. Dezember 2024)
 - Fr. 357.40 netto (Ferienlohn)
 - Fr. 978.35 netto (ausstehende Provision für die Zeit vom 21. November 2024 bis und mit 24. Dezember 2024)

jeweils zuzüglich Zins zu 5% seit 13. Februar 2025.

Im Mehrbetrag wird Rechtsbegehren Ziffer 1 abgewiesen.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für die Zeit vom 21. November 2024 bis 24. Dezember 2024 eine ordnungsgemässe Lohnabrechnung aus- und zuzustellen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine korrigierte Arbeitsbestätigung aus- und zuzustellen, welche eine Anstellungsdauer vom 21. Novem-

ber 2024 bis 24. Dezember 2024 ausweist, keinen Textblock "Zusammenfassung" enthält und das Ausstellungsdatum 24. Dezember 2024 trägt.

4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin ein korrigiertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen, welches eine Anstellungsdauer vom 21. November 2024 bis 24. Dezember 2024 ausweist und das Ausstellungsdatum 24. Dezember 2024 trägt.
5. Es werden keine Kosten erhoben.
6. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Umtriebsentschädigung in der Höhe von Fr. 400.– zu bezahlen.
7. Schriftliche Mitteilung
 - an die Klägerin, als Gerichtsurkunde
 - an die Beklagte mit Einschreiben ins Ausland gegen Rückschein, zu Handen von Magister E._____, ... [Adresse], unter Beilage von Kopien von act. 1-25 und von Prot. S. 6-13.
8. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 21. August 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
2. Abteilung

Die Einzelrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. G. Graf

MLaw G. Zappa

versandt am: