

# Bezirksgericht Hinwil

Arbeitsgericht



---

Geschäfts-Nr.: AH240003-E/U01

Mitwirkend: Ersatzrichter lic. iur. H.R. Bantli und  
Gerichtsschreiber MLaw R. Waldvogel

## Urteil vom 15. Dezember 2025

in Sachen

A.\_\_\_\_\_,  
Kläger

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. X1.\_\_\_\_\_,  
vertreten durch Rechtsanwältin MLaw X2.\_\_\_\_\_,

gegen

B1.\_\_\_\_\_ AG,  
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwältin MLaw Y1.\_\_\_\_\_,  
vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Y2.\_\_\_\_\_,

betreffend **Forderung**

**Rechtsbegehren:**

(act. 2; act. 18)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 30'000.00 unter Vorbehalt des Nachklagerechts (Teilklage) nebst Zins zu 5% seit dem 1. Oktober 2022 zu bezahlen.
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (letztere zuzüglich MwSt.) zu Lasten der Beklagten."

**Erwägungen:**

**I. Ausgangslage**

Der Kläger arbeitete gemäss Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2019 ab dem 2. März 2020 in der Funktion eines C. \_\_\_\_\_ [Führungsposition] bei der Beklagten. Es wurde ein Bruttolohn von Fr. 135'000.– pro Jahr bei einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche vereinbart. Weiter wurde vorgesehen, dass der Kläger bei entsprechender Leistung nach ca. zwölf Monaten in die USA übersiedeln und von der B2. \_\_\_\_\_ Inc. übernommen und angestellt werde (act. 5/3). Bei der Beklagten handelt es sich um eine Gesellschaft mit Sitz in D. \_\_\_\_\_, die im Gebiet der Elektronik und Elektromechanik tätig ist (vgl. Auszug des Handelsregisteramts des Kantons Zürich, act. 5/2). Am 11. Februar 2020 schlossen die Parteien eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, mit welcher vereinbart wurde, dass der Kläger seine Arbeitszeiten nicht mehr erfassen müsse (act. 5/6). Zu einem Umzug in die USA ist es in der Folge nie gekommen. Mit Schreiben vom 30. Juni 2022 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis auf den 30. September 2022 (act. 5/27; act. 11 Rz 19). Mit der vorliegenden Klage fordert er eine Entschädigung für Mehrarbeit während seiner gesamten rund zweieinhalb Jahre dauernden Tätigkeit bei der Beklagten sowie für Pikettdienste und für nicht bezogene Ferien und Feiertage. Er beschränkt die vorliegende Klage auf den Betrag von Fr. 30'000.– und behält sich ein Nachklagerecht vor (act. 2; act. 18). Die Beklagte beantragt vollumfängliche Klageabweisung (act. 11; act. 23).

## II. Prozessgeschichte

Mit Einreichen der Klagebewilligung des Friedensrichteramts Wetzikon vom 21. November 2023 (act. 1) sowie der Klageschrift vom 29. Februar 2024 samt Beilagen dazu (act. 2; act. 5/2-39) machte der Kläger das vorliegende Verfahren am 1. März 2024 beim hiesigen Gericht anhängig. Mit Verfügung vom 13. März 2024 (act. 7; Prot. S. 3) wurde der Beklagten Frist angesetzt, um zur Klage schriftlich Stellung zu nehmen. Die Stellungnahme ist beim Gericht innert einmalig erstreckter Frist am 19. Juni 2024 eingegangen (act. 9; act. 11). In der Folge wurden die Parteien auf den 12. November 2024, 13.45 Uhr, zur Verhandlung vorgeladen (act. 15; Prot. S. 5). Anlässlich dieser Verhandlung wurde zunächst die mündliche Replik entgegengenommen (act. 18; Prot. S. 6). In der Folge wurde dem Antrag der Beklagten, es sei ihr als Folge der umfassenden Replikbeilagen Frist zur Erstattung einer schriftlichen Duplik anzusetzen, entsprochen (Prot. S. 6). Gleichentags wurde die entsprechende Verfügung erlassen (act. 21; Prot. S. 8). Die schriftliche Duplik ging beim Gericht am 31. Januar 2025 ein (act. 23). Daraufhin wurden die Parteien auf den 26. Mai 2025 zu einer Beweisverhandlung vorgeladen (act. 28, Prot. S. 9). Anlässlich dieser wurde der Kläger persönlich einvernommen; E.\_\_\_\_\_ und F.\_\_\_\_\_ wurden als Organe der Beklagten gestützt auf Art. 159 ZPO ebenfalls wie eine Partei befragt (Prot. S. 10 ff.). Mit Verfügung vom 10. Juli 2025 wurde beiden Parteien gestützt auf Art. 232 i.V.m. Art. 219 und Art. 243 ZPO Frist angesetzt, um zum Beweisergebnis Stellung zu nehmen (act. 32; Prot. S. 81). Bevor die Stellungnahmen eingingen, stellte die Beklagte einen Antrag um Protokollberichtigung im Sinne von Art. 235 Abs. 3 ZPO (act. 34). Der Kläger verzichtete auf Stellungnahme dazu (vgl. act. 35 und 36). Mit Verfügung vom 22. September 2025 wurde das Protokoll entsprechend dem Antrag der Beklagten berichtigt (act. 37; Prot. S. 83). Die Stellungnahmen der Parteien zum Beweisergebnis wurden dem Gericht am 22. bzw. 30. September 2025 zugestellt (act. 39 und 41) und der jeweiligen Gegenseite per Einschreiben zur Kenntnis gebracht (vgl. act. 42 und 43). In der Folge liessen sich die Parteien nicht mehr verlauten. Das Verfahren erweist sich nun als spruchreif.

### III. Parteistandpunkte

#### 1. Klagebegründung

1.1. In der schriftlichen Klagebegründung führte der Kläger Folgendes aus (act. 2): Wie in seinem Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2019 aufgeführt, sei von Anfang an vorgesehen gewesen, dass der Kläger nach einer Einarbeitungszeit von rund einem Jahr für die Beklagte in die USA übersiedle und dort die Funktion eines G.\_\_\_\_\_ [Führungsposition auf C-Level] ausüben werde. Aus diesem Grund habe er von Anfang an für das amerikanische Team gearbeitet. Während der normalen Arbeitszeiten sei er für das europäische und abends bzw. nachts für das amerikanische Team tätig gewesen.

1.2. Die Beklagte verfüge über das Zeiterfassungssystem "H.\_\_\_\_\_", wobei eine Zeiterfassung aufgrund einer am 11. Februar 2020 geschlossenen Zusatzvereinbarung nicht mehr notwendig gewesen sei. Der Kläger sei jedoch weiterhin von der Beklagten periodisch angehalten worden, seine Arbeitszeiten zu erfassen. Am 1. April 2021 habe er der Beklagten deshalb mitgeteilt, er wolle die Arbeitszeiten wieder erfassen, weswegen er die Zusatzvereinbarung widerrufe. Er habe vom ersten Tag an Überstunden geleistet. Wegen der Zeitverschiebung zur USA sei er regelmässig bis nach Mitternacht an der Arbeit gewesen. Es seien monatlich Rapporte zu Händen der Gruppenleitung erstellt worden. Die erfassten Arbeitsstunden seien Grundlage für diese Rapporte gewesen. Im Zeiterfassungstool "H.\_\_\_\_\_" seien die "Kommen-Zeiten" mittels Badge erfasst worden; die "Gehen-Zeiten" seien entweder ebenfalls durch Badgen fixiert worden oder aber der betreffende Mitarbeiter sei um 23.00 Uhr automatisch ausgeloggt worden. Letzteres sei beim Kläger meistens der Fall gewesen. Parallel habe der Kläger eine eigene manuelle Zeiterfassung geführt, in welcher er auch das tatsächliche Arbeitsende aufgeführt habe. Die Beklagte habe Kenntnis von den zahlreichen Mehrstunden des Klägers gehabt. I.\_\_\_\_\_, der Vorgesetzte des Klägers, sei in täglichen Gesprächen sowie in verschiedenen E-Mails über die Überzeiten informiert worden. Diese gingen zudem aus dem internen Austausch der Beklagten hervor. I.\_\_\_\_\_ habe auch vom E-Mail-Verkehr des Klägers nach Mitternacht gewusst.

1.3. Mehrstunden hätten sodann resultiert, weil die Beklagte eine sogenannte Notfallereichbarkeit verlangt habe. Während dieser habe sich der Kläger jeweils innert 15 Minuten eines Problems annehmen müssen. In seinem Kündigungsschreiben habe er erklärt, er sei teilweise 16 bis 18 Stunden an sechs Tagen pro Woche für die Beklagte im Einsatz gewesen. Die Beklagte sei entgegen ihrer Ankündigungen Gesprächen betreffend Regelung der Mehrstunden des Klägers ausgewichen und habe zunächst alle Forderungen abgestritten. Mit Schreiben vom 10. Oktober 2022 habe sie sich bereit erklärt, zusammen mit dem Kläger eine einvernehmliche Lösung zu suchen. Beidseitig gestellt Vergleichsgebote seien jedoch abgelehnt worden.

1.4. Gemäss Art. 12.2 GAV betrage die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden, wobei im Arbeitsvertrag eine 40-Stundenwoche verbrieft worden sei. In seiner persönlichen Zeiterfassung sei der Kläger von einer Arbeitszeit von 45 Stunden pro Woche ausgegangen und habe die Feiertage nicht berücksichtigt. Es folgen auf die Woche bezogene Auflistungen für den Zeitraum ab Kalenderwoche 10 des Jahres 2020 bis und mit Kalenderwoche 38 des Jahres 2022. Der Kläger meinte dazu, er habe insgesamt 7'916 Stunden, 35 Minuten und 48 Sekunden Mehrarbeit bzw. Überzeit geleistet. Die Beklagte habe keine Einsicht in seine Zusammenstellungen nehmen wollen. Bei einem Bruttolohn von Fr. 11'587.50, einschliesslich des 13. Monatslohnes, ergebe sich ein Tageslohn von Fr. 532.75 brutto bzw. ein Stundenlohn von Fr. 66.60 bei acht täglichen Arbeitsstunden. Überzeitarbeit sei mit einem Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen. Somit ergebe sich eine klägerische Forderung in der Höhe von brutto Fr. 659'007.00, nämlich 7'916 Stunden zu Fr. 66.60 multipliziert mit dem Faktor 1.25.

1.5. Hinzu komme eine Entschädigung für die Notfallereichbarkeit. Es sei ausschliesslich der Kläger gewesen, der diese Notfalleinsätze geleistet habe. Er habe sich dem nicht widersetzt, weil er die Übersiedlung in die USA nicht habe gefährden wollen. Nur er habe auf die Systeme in unterschiedlichen Kontinenten Zugriff gehabt, weshalb auch nur er diese Dienste habe verrichten können. I. \_\_\_\_\_ habe von ihm diese Erreichbarkeit mit einer Reaktionszeit von 15 Minuten erwartet und in rund 2'500 Fällen davon Gebrauch gemacht. Dadurch sei der Kläger in seinem

sozialen Leben und seiner Bewegungsfreiheit stark eingeschränkt gewesen. Er habe ab dem 6. Dezember 2021 bis zu seinem letzten Arbeitstag am 23. September 2022 insgesamt 3'902 Stunden, 25 Minuten und 13 Sekunden gearbeitet. Der genannte Zeitraum umfasse insgesamt 7'008 Stunden respektive 292 Tage zu 24 Stunden. Wenn die insgesamt 3'902 Arbeitsstunden in jener Periode abgezogen würden, so ergäben sich 3'106 Reststunden, während denen er Pikettdienste geleistet habe. Er habe die Pikettdienste nicht im Detail erfasst. Der Einfachheit halber seien 50% der Reststunden als Arbeitszeit in Form von Pikettdiensten zu berücksichtigen. Es ergebe sich somit unter dem Titel "Pikettdienste" ein zu bezahlender Betrag von Fr. 103'429.80 brutto, wiederum ausgehend von einem Stundenlohn von Fr. 66.60 bzw. Fr. 33.30 aufgrund der 50%-Forderung.

1.6. Zu den Ferien und Feiertagen sei festzuhalten, dass der Kläger, geboren am tt. April 1979, für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf rund 70 Ferientage habe sowie jährlich fünf Ferientage für geleistete Brückentage. Dem Kläger seien mit der letzten Lohnabrechnung insgesamt 69 Ferientage ausbezahlt worden. Er habe während der gesamten Anstellung keine Ferien beziehen können. Er erhebe konkret einen Anspruch auf Auszahlung von acht Ferientagen. Es ergebe sich somit eine Forderung in der Höhe von Fr. 4'262.00, berechnet auf acht Stunden Arbeitszeit pro Tag und einem Bruttostundenlohn von Fr. 66.60.

1.7. In rechtlicher Hinsicht sei auszuführen, dass mit Beendigung eines Arbeitsverhältnisses alle Forderungen fällig würden, weshalb der klägerische Anspruch ab dem 1. Oktober 2022 mit 5% zu verzinsen sei. Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ändere nichts an der Verpflichtung des Arbeitgebers die Arbeitszeitevorschriften einzuhalten. Eine Abgeltung von Überstunden gemäss Art. 321c Abs. 3 OR sowie die Kompensation von Überzeit sei weiterhin möglich. Es werde sodann bestritten, dass die Entschädigung von Überstunden mit § 5 des Zusatzvertrages zum Arbeitsvertrag vom 11. Februar 2020 wegbedungen worden sei. Die Überzeit sei gemäss Art. 13 ArG mit einem Lohnzuschlag von 25% zu belegen. Es sei jede geleistete Überzeitstunde zu entschädigen. Für eine Abgeltung von Überstunden oder Überzeit sei es unerheblich, ob diese vom Arbeitgeber angeordnet oder auf

eigene Initiative hin geleistet worden seien. Entscheidend sei einzig, ob sie objektiv notwendig gewesen seien. Sie seien der Arbeitgeberin zudem innert nützlicher Frist angezeigt worden. Der Nachweis der Notwendigkeit oder der Anordnung der Überstunden seitens der Arbeitgeberin entfalle, wenn diese von der Leistung von Überstunden Kenntnis gehabt habe oder Kenntnis gehabt haben müsste, jedoch dagegen nicht eingeschritten sei und damit die Leistung der Überstunden genehmigt habe. Zum Pikettdienst sei zu erläutern, dass nur die tatsächlich stattfindenden Einsätze als Arbeitszeit zu zählen seien, wenn der Pikettdienst - wie im vorliegenden Falle - ausserhalb der Betriebsörtlichkeiten geleistet werde. Eine Vergütungspflicht für Pikettdienst sei dann angezeigt, wenn der Arbeitnehmer im Genuss seiner Freizeit beeinträchtigt sei. Die Bereitschaftszeit gelte als Arbeitszeit und sei zu entschädigen, wenn alltägliche Verrichtungen und ein gewisses Sozialleben nicht wahrgenommen werden könnten. Dabei gelte, je eingeschränkter der Arbeitnehmer in der Nutzung seiner Zeit sei, umso höher müsse die Entschädigung sein. Im vorliegenden Fall sei die Einschränkung für den Kläger gross gewesen. Es rechtfertige sich deshalb, die Pikettzeit mit 50% des regulären Stundenlohnes zu berechnen.

## 2. Stellungnahme zur Klage

2.1. In ihrer Stellungnahme zur Klage (act. 11) verwies die Beklagte zunächst auf den Inhalt des Arbeitsvertrages und die anzuwendenden Voraussetzungen betreffend Verzicht auf eine Arbeitszeiterfassung, namentlich auf die Bestimmungen im Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (GAV MEM) sowie der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1). Sie liess dazu ausführen, im vorliegenden Fall sei von der Möglichkeit eines Aufzeichnungsverzichts der genauen Arbeitszeiten Gebrauch gemacht worden. Es sei dem Kläger jedoch anheim gestellt gewesen, das Zeiterfassungssystem "H.\_\_\_\_\_" der Beklagten zu nutzen. Dabei werde die "Kommen-Zeit" der Arbeitnehmer jeweils durch einbadgen registriert. Beim Verlassen des Büros verwendeten die Arbeitnehmer hingegen in aller Regel keinen Badge. Das System sei so programmiert, dass alle Arbeitnehmer um 23 Uhr automatisch ausgeloggt würden. Bei Arbeitszeiten darüber hinaus könne sich ein Arbeitnehmer nach 23 Uhr wieder einbadgen. Eine "Gehen-

Zeit" um 23 Uhr könne folglich bedeuten, dass ein Arbeitnehmer - ohne manuell auszubadgen - früher gegangen sei, dass er nach 23 Uhr gegangen sei, sich jedoch nicht mehr erneut eingebadged habe oder dass er - in den wohl seltensten Fällen - genau um 23 Uhr den Arbeitsplatz verlassen habe. Dies bedeute, dass "Gehen-Zeiten" um 23 Uhr kein Indiz bzw. Beweis für die tatsächliche Beendigung der Arbeit seien. In § 5 des Zusatzes zum Arbeitsvertrag vom 11. Februar 2020 sei festgehalten worden, dass als Kompensation für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung zusätzliche Ferien- und Brückentage gewährt würden; damit seien allfällige Überstunden abgegolten gewesen. Die übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bzw. der Verordnungen dazu seien weiterhin einzuhalten gewesen.

2.2. Den Arbeitnehmer treffe eine Anzeigepflicht betreffend Mehrarbeit. Der Kläger habe gewusst, dass er nicht eigenmächtig ohne Mitteilung an die Beklagte Mehrarbeit leisten dürfen. Anlässlich einer Besprechung am 6. Oktober 2020 sei die generelle Anweisung ergangen, dass Mehrarbeit innerhalb der ...-Abteilung in erheblichem Umfang nicht akzeptiert werde. Mehrarbeit müsse vorab der Unternehmensführung angezeigt werden. Eine solche Anzeige sei durch den Kläger nie erfolgt.

2.3. Am 20. April 2022 habe der Kläger einen Arbeitsvertrag mit der B2. \_\_\_\_\_ Inc. unterzeichnet, wonach er als "J. \_\_\_\_\_ [Managerposition]" in den USA habe beschäftigt werden sollen. Auch im Zwischenzeugnis der Beklagten vom 16. Juni 2022 sei diese Bezeichnung aufgeführt worden. Er sei ja auch global tätig gewesen. Der Kläger habe dies jedoch nicht mehr gewollt, als er erfahren habe, dass die Beklagte einen neuen Gruppen-G. \_\_\_\_\_ angestellt habe. Er sei wohl davon ausgegangen, in absehbarer Zeit selbst diese Stelle bekleiden zu können. Dies sei ihm jedoch nie in Aussicht gestellt worden.

2.4. Auf das klägerische Kündigungsschreiben vom 30. Juni 2022 habe die Beklagte den Kläger sofort gebeten, seine Forderungen zu substantiieren. Der Kläger habe jedoch nur unsubstantiierte und pauschale Angaben gemacht. Mit Schreiben vom 22. September 2022 habe er erneut Forderungen gestellt, die unbelegt und nicht nachvollziehbar gewesen seien. Mit Schreiben vom 10. Oktober 2022 habe die Beklagte den Kläger erneut gebeten, ihr die Grundlagen seines

Anspruches zuzustellen, da dies der Beklagten selbst mangels Zeiterfassung nicht möglich gewesen sei. In der Folge seien weitere Schreiben des Klägers bei der Beklagten eingetroffen, die allesamt unverständlich oder unlesbar gewesen seien und deren Inhalt unbelegt geblieben sei. Mit Schreiben vom 17. April 2023 habe die Beklagte dem Kläger mitgeteilt, dass das System "H.\_\_\_\_\_" für eine Feststellung der genauen Arbeitszeiten nicht geeignet sei. Vergleichsbemühungen seien in der Folge gescheitert.

2.5. In rechtlicher Hinsicht liess die Beklagte ausführen, eine Überstundenentschädigung nach Art. 321c OR könne von den Parteien wegbedungen werden; dies gelte auch im Anwendungsbereich des GAV MEM. Vorliegend sei auf eine solche Entschädigung verzichtet worden. Für Büropersonal und andere technische Angestellte sei keine Entschädigung für Überzeit geschuldet, sofern die Überzeitarbeit nicht mehr als 60 Stunden pro Jahr betrage und die Parteien eine Entschädigung schriftlich wegbedungen hätten. Weiter müsse Mehrarbeit für eine wirtschaftliche Abgeltung notwendig sein, d.h. sie müsse objektiv gerechtfertigt sein. Dabei könne sie auf eigene Initiative - unter Kenntnissgabe an die Arbeitgeberin - oder durch diese angeordnet erfolgen. Falls keine Anzeige an die Arbeitgeberin ergehe, gelte der Anspruch als verwirkt. Die Beklagte habe im hier zu beurteilenden Fall keine Mehrarbeit angeordnet, und der Kläger habe nicht in guten Treuen davon ausgehen dürfen, Mehrarbeit sei notwendig gewesen. Wie erwähnt sei am 6. Oktober 2020 den Mitarbeitern des ...-Departements sogar mitgeteilt worden, Mehrarbeit in massivem Umfang werde nicht toleriert.

2.6. Pikettdienst liege vor, wenn ein Arbeitnehmer sich neben seiner gewöhnlichen Arbeitszeit für Notfälle oder andere Sonderereignisse bereithalten müsse. Ausserhalb des Betriebs gälten nur tatsächliche Einsätze als Arbeitszeit. Eine Ausnahme gelte bei Interventionszeiten von weniger als 30 Minuten. Diesfalls habe der Arbeitnehmer gemäss Art. 8a Abs. 1 ArgV2 einen Anspruch auf 10% der inaktiven Zeit. Der Kläger mache keinen Unterschied zwischen Bereitschaftsdienst und tatsächlichem Notfalleinsatz und habe keinerlei Belege eingereicht. Es sei nicht nachvollziehbar, wie der Kläger auf ein Piketttotal von 3'106 Stunden

komme und weshalb eine Entschädigung in Höhe von 50% des gewöhnlichen Stundenlohns für den Bereitschaftsdienst geschuldet sein sollte.

2.7. Die Beweislast für die Leistung der Mehrarbeit und deren betriebliche Notwendigkeit bzw. die Anordnung oder die Genehmigung derselben sowie für den Pikettdienst treffe den Kläger. An den Beweis seien hohe Anforderungen zu stellen. Eigene Aufzeichnungen des Arbeitnehmers genügten nicht. Eine Beweislastumkehr sei nur ausnahmsweise möglich; ein Unterlassen der Aufzeichnungspflicht genüge dafür nicht. Es erfordere vielmehr ein geradezu rechtsmissbräuchliches Verhalten der Arbeitgeberin, welches dem Arbeitnehmer den Nachweis für seine Mehrzeiten verunmögliche. Weiter sei festzuhalten, dass Art. 42 Abs. 2 OR lediglich eine Beweiserleichterung und nicht eine Beweislastumkehr darstelle. Dabei müsse der Kläger alle Umstände, die für die Leistung abgeltungspflichtiger Mehrstunden sprächen und deren Abschätzung erlaubten, soweit möglich und zumutbar beweisen. Nicht anwendbar sei die genannte Bestimmung, soweit dem Gericht Zweifel am Bestehen abgeltungspflichtiger Mehrstunden blieben. Die Leistung solcher müsse als annähernd sicher erscheinen. Im vorliegenden Verfahren verbleibe kein Raum für Schätzungen. Es bleibe bis heute bei der schlichten Behauptung des Klägers, insgesamt 7'916 Stunden Überzeit und 3'902 Stunden Pikettdienst geleistet zu haben. Es befinde sich für die Richtigkeit dieser Angaben kein einziger Beleg bei den Akten.

2.8. Im Übrigen nahm die Beklagte zu den Behauptungen im Rahmen der Klagebegründung Stellung, und zwar wie folgt: Dauer und Konditionen für eine Übersiedlung in die USA seien nicht festgelegt worden; es sei dem Kläger insbesondere nicht in Aussicht gestellt worden, die Nachfolge von I.\_\_\_\_\_ als G.\_\_\_\_\_ der B.\_\_\_\_\_ Gruppe zu übernehmen. Bestritten werde auch, dass der Kläger für das amerikanische Team gearbeitet habe und als "J.\_\_\_\_\_" angestellt gewesen sei.

2.9. Es sei zu betonen, dass das System "H.\_\_\_\_\_" für die Feststellung der Arbeitszeiten eines Arbeitnehmers untauglich sei und keinen Beweis für geleistete Arbeitsstunden und damit Mehrarbeit darstelle. Namentlich könne sich der Kläger nichts aus der "Gehen-Zeit" um 23 Uhr ableiten. Dasselbe gelte auch für den "Monthly G.\_\_\_\_\_ Report - B.\_\_\_\_\_ Group"; die eigene Zeiterfassung des Klägers

genüge den Anforderungen an einen Beweis nicht. Es sei somit nicht bewiesen, dass der Kläger regelmässig bis nach Mitternacht gearbeitet habe bzw. die Beklagte davon Kenntnis gehabt habe. Im Gegenteil, es habe eine Anweisung gegeben, keine Mehrarbeit auf eigene Initiative zu leisten. Auch die eingereichten E-Mails könnten nichts beweisen. Ebenso wenig lasse der Umstand, dass E-Mails nach Mitternacht versandt worden seien, einen Schluss auf Überstunden zu. Die Beklagte habe zudem keinen Anlass gehabt anzunehmen, der Kläger könne seine Mehrstunden nicht kompensieren.

2.10. Zu den behaupteten Notfalleinsätzen sei festzuhalten, dass sich solche in den Arbeitsstunden des Klägers hätten niederschlagen müssen. Eine Mehrarbeit des Klägers ab Januar 2022 im Vergleich zur Zeit zuvor sei jedoch nicht ersichtlich. Auch in seiner eigenen Zeiterfassung schlage sich eine solche nicht nieder. Die verschiedenen eingereichten Grafiken bewiesen nichts und seien zum Teil unleserlich, weshalb dazu nicht Stellung genommen werden könne. Unrichtig sei sodann die klägerische Behauptung, die Beklagte sei Gesprächen über die Mehrarbeit ausgewichen. Der Kläger habe keine Übersicht über die Mehrarbeiten erstellt und der Beklagten unterbreitet. Auch mit Schreiben vom 31. Juli 2023 habe er die geforderten Belege nicht geliefert. Gemäss der Aufstellung des Klägers ergebe sich für die gesamte Arbeitszeit bei der Beklagten - vom 3. März 2020 bis 23. September 2022 - ein Total von 21'183 Arbeitsstunden, nämlich 15'153 Stunden Überzeit und Pikettdienst zuzüglich vertragliche Arbeitszeit und Überstunden von 45 Wochenstunden während 134 Wochen, entsprechend 6'030 Arbeitsstunden. Es würde folglich bei einer 7-Tagewoche ein Schnitt von 22.6 Arbeitsstunden pro Tag resultieren, was jeglicher Logik entbehre. Es fehlten Belege für Umfang und Bestand der Mehrarbeit sowie aber auch eine Anordnung oder Genehmigung derselben durch die Beklagte. Unplausibel sei des weiteren, dass für "Lunch" jede Woche pauschal fünf Stunden abgezogen würden. Auch habe es mit Sicherheit Tage gegeben, an denen der Kläger private Termine wahrnehmen müssen. Ohne verlässliche Belege sei weiterhin von normalen 45-Stundenwochen auszugehen. Auch in Bezug auf Notfalleinsätze im Umfang von 2'500 Fällen befänden sich keine Belege bei den Akten; unklar sei zudem, weshalb nur der Kläger hätte Notfalldienste verrichten sollen und welcher Art diese gewesen seien. Die Anzahl

von 3'106 Stunden geleisteter Notfalleinsätze sei jedenfalls unplausibel. Unklar sei zudem, ob die eingeforderte Entschädigung den Bereitschaftsdienst oder Notfalleinsätze betreffe. Für Bereitschaftsdienst sei keine Entschädigung geschuldet.

2.11. Zur Ferienentschädigung sei anzufügen, dass 69 Ferientage anerkannt und entschädigt worden seien. Die geltend gemachten acht Ferientage deckten sich nicht mit den Informationen im System der Beklagten. Dieser habe bei seinem Austritt ein Restferiensaldo von 73,5 Ferientage aufgewiesen. Kulanterweise seien ihm 69 Tage ausbezahlt worden, und fünf Tage habe er noch bezogen. Auch aus den Aufstellungen des Klägers vermöge die Beklagte nicht zu erkennen, wie der Kläger auf den behaupteten Saldo komme.

### 3. Replik

3.1. Replicando (vgl. act. 18) hielt der Kläger an seinen Anträgen fest und bestritt die gegnerischen Ausführungen, soweit sie sich nicht mit seinen Angaben deckten. Dabei wiederholte er weitgehend die im Rahmen der Klagebegründung vorgebrachten Ausführungen. Ergänzend führte er aus, eine permanente Übersiedlung ins K. \_\_\_\_\_ [Ortschaft] in den USA sei für ihn ausschlaggebend gewesen, das Stellenangebot der Beklagten anzunehmen. Er sei von Anfang an für alle Länder zuständig gewesen, namentlich auch für die USA, was zu horrenden Überstunden geführt habe. Er habe im April 2022 einen Vertrag mit der B2. \_\_\_\_\_ Inc. unterzeichnet, in welchem als "Transferdate" der Sommer 2022 vorgesehen gewesen sei. Weiter sei festzuhalten, dass der Kläger entgegen der formalen Bezeichnung im Arbeitsvertrag vom 19. Dezember 2019 als "J. \_\_\_\_\_" angestellt gewesen sei, nicht als "C. \_\_\_\_\_".

3.2. Unrichtig sei sodann, dass der Kläger bei der Einteilung seiner Arbeitszeit eine grosse Flexibilität gehabt habe, da er als Folge der Zeitverschiebung regelmässig bis nach Mitternacht habe arbeiten müssen. Ebenso unzutreffend sei die Behauptung der Beklagten, man könne sich nach 23 Uhr wieder einbadgen; zumindest für den Kläger sei dies wegen einer technischen Sperre für seinen amerikanischen Laptop und aufgrund der Tatsache, dass er meistens extern gearbeitet habe, unmöglich gewesen. Der Kläger habe seinen Vorgesetzten I. \_\_\_\_\_ täglich

über seine massive Mehrarbeit auf dem Laufenden gehalten. Deshalb habe die Beklagte sehr wohl Anlass gehabt, die Zeiterfassung des Klägers zu prüfen. Aus den "H.\_\_\_\_\_"-Auszügen sei ersichtlich, dass er an 79 Samstagen und an 74 Sonntagen gearbeitet habe, was nachträglich durch L.\_\_\_\_ im System genehmigt worden sei.

3.3. Weiter sei zu betonen, dass die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag seitens des Klägers am 1. April 2021 widerrufen worden sei. Damit seien auch Überstunden zu entschädigen. Zusätzliche Aufgaben und Pflichten über den Arbeitsvertrag hinaus seien nach der "théorie de l'imprévision" zusätzlich zu entschädigen. Diesfalls könne sich ein Arbeitgeber nicht auf die Wegbedingung von Überstunden berufen. Der Kläger habe der Beklagten seine Mehrarbeit angezeigt. Diese habe es jedoch unterlassen, nach einer Lösung zu suchen. Die Arbeitszeiten seien im "H.\_\_\_\_\_" ersichtlich gewesen; die Beklagte habe den Kläger sogar angewiesen, die Arbeitszeiten im "H.\_\_\_\_\_" zu erfassen. Bestritten werde im Weiteren, dass am 6. Oktober 2020 ein Meeting mit F.\_\_\_\_, E.\_\_\_\_ und dem Kläger abgehalten worden sei. Interessant sei auch, dass die Stelle des Klägers nach dessen Kündigung mit drei Mitarbeitern besetzt worden sei. Aus dem entsprechenden Funktionsbeschrieb sei ersichtlich, dass ein Bereitschaftsdienst 24 x 7 im Rotationsprinzip vorgesehen sei. In seiner Zeit sei der Kläger der einzige gewesen, weshalb es keine Rotation habe geben können. Er habe moniert, dass Mitarbeiter fehlten und nicht ersetzt würden. Er habe täglich gegenüber seinem Vorgesetzten I.\_\_\_\_ und mehrmals schriftlich seine Mehrstunden rapportiert; die Beklagte sei dagegen nicht eingeschritten und habe einfach nichts getan. Eine Rückmeldung oder eine Anweisung der Beklagten, ab sofort keine Überstunden respektive Mehrarbeit zu leisten, sei nie gekommen. Er sei immer wieder vertröstet worden. Im Durchschnitt seien so elf Mehrstunden pro Tag angefallen. Er habe I.\_\_\_\_ bereits im Jahr 2021 eine Aufstellung über Mehrzeiten zukommen lassen; dies gehe aus einer E-Mail vom 31. Dezember 2021 hervor. Selbst wenn man vom "H.\_\_\_\_\_"-System bzw. schematisch von Arbeitszeiten von 09 bis 23 Uhr ausgehe, ergäben sich täglich fünf Mehrstunden bzw. deren 25 pro Woche. Gerechnet auf 133 Kalenderwochen resultierten 3'325 Mehrstunden zu einem Satz von Fr. 66.60 x 1,25, entsprechend einem Total von Fr. 276'806.25, dies ohne Pi-

kettendienste und Wochenendarbeit. Das System "H.\_\_\_\_\_" habe jedoch in erster Linie als Anwesenheitskontrolle gedient, was an sich wenig Sinn mache. Der Kläger sei denn auch mehrfach angehalten worden, seine Auszeiten einzutragen. Ein Verzicht auf Arbeitszeiterfassung bedeute nicht automatisch auch eine gültige Wegbedingung einer Entschädigung für Überstunden. Es sei fraglich, ob mit § 5 der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 11. Februar 2020 eine Kompensation von Überstunden rechtsgültig wegbedungen worden sei. Zudem vergesse die Beklagte, dass die nämliche Vereinbarung am 1. April 2021 per 1. Mai 2021 gekündigt worden sei.

3.4. Das von der Beklagten organisierte E-Visum für die USA habe keine Möglichkeit eröffnet, permanent in die USA zu übersiedeln. Der Kläger hätte nach vier Jahren wieder in die Schweiz zurückkehren müssen. Anfänglich sei ihm eine "Green Card" mit permanenter Übersiedlung in Aussicht gestellt worden. Es treffe nicht zu, dass sich die Übersiedlung infolge COVID-19 verzögert habe. Man hätte ein sogenanntes B-Visum beantragen können, mit welchem der Kläger bis zu 180 Tage in den USA hätte arbeiten können. Es sei ihm eine Stellung als G.\_\_\_\_\_ in Aussicht gestellt worden.

3.5. Es sei zutreffend, dass bei einer Unterlassung der Arbeitszeiterfassung keine Beweislastumkehr erfolge, da dies keinen Rechtsmissbrauch darstelle. Bei der Beweiswürdigung sei dieses Versäumnis jedoch zu berücksichtigen. Die Beklagte habe es in Verletzung ihrer Fürsorgepflicht unterlassen, Massnahmen gegen die klägerische Mehrarbeit zu erlassen, obwohl sie bereits seit dem 20. November 2020 (recte: 12. November 2020) davon gewusst habe. Selbst wenn die Anzahl der Stunden nicht beweisbar wäre, so habe der Richter immer noch die Möglichkeit, den Umfang der Überstunden in analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR zu schätzen.

3.6. Wegen der Piketteinsätze habe der Kläger sein Handy jeweils während der ganzen Nacht einschalten müssen; es seien Meldungen auf verschiedenen Kanälen wie E-Mails, SMS, Applikationen etc. hereingekommen. So seien etwa am 21. April 2021 zwischen 00.53 Uhr und 06.27 Uhr 11 Interaktionen nötig gewesen, am 5. April 2021 seien es deren 19 gewesen. Die Notfalleinsätze seien nicht erst

seit dem 6. Dezember 2021 eingeführt worden, sondern seien von Anfang an angefallen. Die Grafik "Reaktionszeit" zeige, dass meistens innert einer Zeitspanne von unter 15 Minuten reagiert worden sei.

3.7. Die Beklagte habe mehrfach Anlass gehabt, die Einträge des Klägers im Zeiterfassungssystem zu überprüfen. Sie habe dies unterlassen im Wissen darum, dass der Kläger sein Ziel, in die USA überzusiedeln, nicht habe aufs Spiel setzen wollen und deshalb eine Einforderung der Mehrzeit durch ihn eher unwahrscheinlich gewesen sei. Die immensen Arbeitseinsätze seien der Beklagten geradezu gelegen gekommen. Die Zeiterfassung im "H. \_\_\_\_\_" zusätzlich mit der persönlichen Zeitkontrolle des Klägers und der eingereichten Mailkorrespondenz ergäben ein klares Bild. Dabei seien auch die Überstunden abgeltungspflichtig gewesen. Die Beklagte habe nichts gegen die Mehrarbeit unternommen. Es sei nochmals zu betonen, dass der Kläger wegen seiner Präsenz in Europa zusätzlich zu den Nachtstunden auch während der üblichen Arbeitszeiten habe präsent sein müssen. Er habe desweiteren meistens auf eine Mittagspause verzichtet, aus Kulanz jedoch pro Tag eine Stunde Mittagsrast berücksichtigt, ebenso wie er von einer 45 Stundenwoche ausgehe. Er sei in seiner Freizeitgestaltung massiv eingeschränkt gewesen, da er jede Nacht und jedes Wochenende neben dem Telefon bzw. Laptop habe verbringen müssen. Auch hinsichtlich des Bereitschaftsdienstes könne auf die "théorie de l'imprévision" verwiesen werden. Solche Dienste seien bei Vertragsabschluss nicht vorgesehen gewesen.

3.8. Der Kläger verlange weiterhin eine Entschädigung für insgesamt acht Ferientage, an denen er gearbeitet habe. Während der Ferien seien insgesamt 159 "Teams"-Meetings angefallen. Sodann habe er verschiedene Mails beantworten und Alarme und Tickets prüfen sowie "Teams"-Chats bedienen müssen. Es gebe insgesamt 7'426 solche Einträge; davon entfielen 1'776 auf die Ferien. Die Entschädigung dafür belaufe sich auf Fr. 4'262.40.

#### 4. Duplik

4.1. Im Rahmen der Duplik (act. 23) wiederholte die Beklagte ihren Antrag auf vollumfängliche Klageabweisung und ergänzte ihre Ausführungen wie folgt: Der Kläger habe auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet und Mehrarbeit nicht angezeigt bzw. genehmigen lassen. Es lägen keine nützlichen Nachweise der Arbeitszeiten des Klägers vor. Die Forderungen des Klägers seien unsubstantiiert geblieben. Er habe lediglich unverständliche Auflistungen zu den Akten gereicht. Das "H.\_\_\_\_\_"-System zeige lediglich auf, wann er seine Arbeit aufgenommen habe, nicht jedoch wie lange er gearbeitet oder Pausen gemacht habe. Die vom Kläger privat aufgesetzte Zusammenstellung habe lediglich den Charakter einer Parteibehauptung. Zudem habe der Kläger diese Tabelle nicht in Echtzeit geführt; denn er habe erstmals mit seinem Kündigungsschreiben die Thematik der Überzeit vorgebracht. Die Beklagte habe ihn deshalb während seiner laufenden Tätigkeit nicht abmahnen können. Er hätte seine Zusammenstellung ohne Weiteres periodisch vorlegen können, wenn sie tatsächlich damals schon vorgelegen hätte.

4.2. Die Korrespondenz des Klägers sei uneinheitlich. Er habe immer wieder andere Zahlen genannt, so namentlich in den Schreiben vom 19. Januar 2023, 23. März 2023 und 22. Mai 2023. Keinem dieser Schreiben sei die private Zeiterfassung des Klägers beigelegt. In seiner Klageschrift vom 28. Februar 2024 sei er neuerlich von unterschiedlichen Zahlen ausgegangen und habe nun plötzlich auf seine angebliche Zeiterfassung abgestellt. Die Schwankungen zeigten, dass er nachträglich irgendetwas fabriziert habe.

4.3. Sodann habe der Kläger vier Grafiken zu seiner Auslastung bzw. Reaktionszeit in bestimmten Zeitabschnitten eingereicht. Es sei unklar, woher diese Daten stammten und was daraus ersichtlich sein sollte. Es sei zu vermuten, dass auch diese nachträglich angefertigt worden seien. Es handle sich auch hier um reine Parteibehauptungen. Es gehe daraus nicht hervor, an wen die E-Mails gerichtet gewesen seien und von wem sie versandt worden seien. Im Übrigen sage eine bloße Anzahl von E-Mails nichts über die dafür aufgewendete Arbeitszeit aus. Nicht bewiesen sei auch die Behauptung, der Kläger habe stets innert 15 Minuten reagieren müssen.

4.4. Zum Rechtlichen liess die Beklagte ausführen, für die Leistung von Überstunden sowie für deren Notwendigkeit trage der Kläger die Beweislast. Anstatt die Notwendigkeit nachzuweisen könne er auch rechtsgenügend darlegen, dass die Beklagte von Überstunden Kenntnis gehabt habe. Der Kläger stelle für den Beweis auf das "H.\_\_\_\_\_"-System und seine privaten Aufzeichnungen sowie verschiedene E-Mails ab. Damit könnten seine Leistungen nicht ansatzweise bewiesen werden. Die beigebrachten Grafiken seien unverständlich, und betreffend die weiteren Tabellen, die der Kläger unter act. 20/43, act. 20/44 und act. 20/48 eingereicht habe, sei nicht klar, woher diese stammten und was sie darstellten. Es gebe keine Hinweise darauf, dass diese dem Kläger zuzuordnen seien. Somit käme mangels substantieller Beweismittel höchstens noch eine Klageguthesung aufgrund der Beweiserleichterung gemäss analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR in Frage. Vorausgesetzt werde dafür, dass ein genauer Beweis aufgrund der konkreten Umstände und aus objektiven Gründen unmöglich oder unzumutbar sei. Erforderlich sei dabei, dass der Kläger sämtliche Beweismittel vorlegen oder anbieten müsse, die für ihn möglich seien. Diese Voraussetzung sei vorliegend nicht erfüllt. Der Kläger hätte sicherlich die Möglichkeit gehabt, weitere Beweismittel vorzulegen. Er habe beispielsweise keine Arbeitskollegen als Zeugen benannt oder Belege zur Untermauerung seiner privaten Zeitzusammenstellung beigebracht. Er habe ja selbst gesagt, er habe sämtliche E-Mails, jede Besprechung und jeden Call dokumentiert. Der Beweis müsse unter diesen Umständen als gescheitert betrachtet werden.

4.5. Zu den Ausführungen gemäss Replik entgegnete die Beklagte, die "Job Description", act. 5/4, habe nichts mit dem Kläger zu tun und beweise somit auch nicht, dass er als "J.\_\_\_\_\_" eingestellt worden sei. Auch eine Funktion als G.\_\_\_\_\_ sowie die Ausstellung einer "Green Card" seien ihm nicht versprochen worden. Die Übersiedlung in die USA sei nach der Coronakrise neu aufgegleist worden, was zum Arbeitsvertrag vom 20. April 2022 zwischen der B2.\_\_\_\_\_ Inc. und dem Kläger geführt habe.

4.6. Weitere Ausführungen beziehen sich wiederum auf den fehlende Nachweis der Arbeitsleistungen bzw. der Mehrarbeit des Klägers. So seien im "H.\_\_\_\_\_"

auch Stempelzeiten nach 23 Uhr aufgeführt, obwohl der Kläger behauptet habe, ein Einbadgen sei für ihn nach 23 Uhr nicht mehr möglich gewesen. Die "Gehenszeit" um 23 Uhr sage nichts über die tatsächliche Arbeitszeit des Klägers aus. Offenbar habe der Kläger in einer Vielzahl von Tagen auf ein Austragen aus dem System verzichtet, weshalb das "H.\_\_\_\_\_" als Beweismittel untauglich sei. Der Kläger habe sich um diese Einträge auch nicht gekümmert, was die Ausstempelungen um 23 Uhr zeigten. Die pauschal geltend gemachte Arbeitszeit des Klägers im Umfang von 19 Stunden pro Tag sei realitätsfremd und unsubstantiiert. Es könne ferner nicht angehen, einfach pauschal von einer Arbeitszeit von 09 Uhr bis 23 Uhr auszugehen. Der Kläger sei diesbezüglich auch widersprüchlich. Einerseits wolle er fast jede Nacht erst gegen Mitternacht nach Hause gekommen sein; andererseits habe er erwähnt, er habe jeweils nach 23 Uhr nicht mehr eingebadged, weil er nicht mehr vor Ort gewesen sei. Die pauschalen fünf Mehrstunden des Klägers pro Tag seien bestritten. Unrichtig sei, dass die Beklagte den Kläger periodisch angehalten habe, seine Arbeitszeiten zu erfassen. Dies sei nur vereinzelt in Bezug auf das Einbadgen erfolgt. Eine generelle Zeiterfassungspflicht gehe aus den E-Mails nicht hervor. Das "H.\_\_\_\_\_" sei nur eine Anwesenheitskontrolle gewesen. Eine Prüfung desselben hätte somit nur etwas hinsichtlich der "Kommens-Zeit" gebracht.

4.7. Die eigene und im Nachhinein erstellte Zeiterfassung sei - wie bereits erwähnt - eine reine Parteibehauptung. Damit könne kein Beweis erbracht werden. Diese Zeiterfassung des Klägers habe der Beklagten gar nie vorgelegen, weshalb sie es auch nicht hätte nachprüfen können.

4.8. Die eingereichten vier E-Mails, act. 5/18 bis 5/21, die zeitlich weit auseinander lägen, könnten die tägliche und bestrittene Information der Mehrarbeit an seinen Vorgesetzten I.\_\_\_\_ nicht belegen. Andernfalls hätte sich der Kläger mit Bestimmtheit an den nächsthöheren Vorgesetzten gewandt, zumal es am 6. Oktober 2020 direkte Anweisungen gegeben habe, wonach erhebliche Mehrarbeit nicht erwünscht sei. Interessant sei dabei, dass der Kläger diese Besprechung bestreite, sich an anderer Stelle jedoch selbst darauf berufe. Die Besprechung sei im Übrigen kein Beweis für die Überzeitarbeit des Klägers; es sei damals um die langen

Arbeitstage von I. \_\_\_\_\_ gegangen. Auch aus der E-Mail vom 31. Dezember 2021 gehe keine Aufstellung der Mehrzeiten hervor und schon gar nicht solche über das normale Mass hinaus. Der Kläger sei angewiesen worden, sich bei Mehrarbeit an die Unternehmensführung zu wenden. Konkret zur E-Mail vom 31. August 2021, act. 5/18, sei festzuhalten, dass der Kläger 950 Stunden an Überzeit gearbeitet haben wolle. Zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten 176 Stunden - 22 Arbeitstage zu acht Stunden - würde dies eine Arbeitsleistung von 1'126 Monatsstunden bzw. 36 Stunden pro Kalendertag bedeuten. Die Behauptungen seien somit völlig realitätsfremd.

4.9. Sodann sei zu bestreiten, dass die Arbeitszeiten gemäss "H. \_\_\_\_\_" von L. \_\_\_\_\_ genehmigt worden seien. Der Kläger habe auch nie nach mehr Personal gefragt.

4.10. Die Zusatzvereinbarung vom 11. Februar 2020 schliesse eine Auszahlung von Überzeiten aus; diese Abmachung sei nie rechtsgültig widerrufen worden, auch nicht mit E-Mail vom 1. April 2021. Somit habe auch für die Zeitspanne ab dem 1. Mai 2021 bis zum 30. September 2022 eine Wegbedingung der Entschädigung für Überstunden vorgelegen. Die "théorie de l'imprévision" sei hier nicht anwendbar, weil der Kläger nie mehr Stunden als vorhersehbar habe leisten müssen. Dieser mache ja auch nur Überzeit geltend, weshalb sich die Frage der Wegbedingung der Überstundenentschädigung gar nicht stelle.

4.11. Die Beklagte habe von der Mehrarbeit des Klägers keine Kenntnis gehabt und auch keine Kenntnis haben müssen. Die Angaben seien stets pauschal und an I. \_\_\_\_\_ gerichtet gewesen. Es habe die klare Anweisung gegolten, keine Mehrarbeit zu leisten. Es stelle sich die Frage, weshalb der Kläger angebliche Unterlagen nicht vorlege, wenn er doch alles fein säuberlich dokumentiert habe.

4.12. Der Funktionsbeschrieb vom 1. Juli 2023 beziehe sich nicht auf die Arbeit des Klägers und datiere vom Juli 2023; der Kläger habe seine Stelle bekanntlich bereits per Ende September 2022 gekündigt. Auch inhaltlich bestehe kein Zusammenhang zum Kläger. Es liege kein Nachweis über die vom Kläger bekleidete Funktion bei den Akten. Namentlich beziehe sich die "Job Description", act. 5/4,

nicht auf seine Stelle. Es werde bestritten, dass nur der Kläger Bereitschaftsdienst verrichtet habe. Dies könne nicht durch einen beliebigen Stellenbeschrieb bewiesen werden. Die Mehrzeiten des Klägers seien erstmals bei der Kündigung ein relevantes Thema gewesen, und die Beklagte sei jederzeit gesprächsbereit gewesen.

4.13. Eine Unterscheidung zwischen Bereitschaftsdienst und tatsächlichen Notfalleinsätzen mache der Kläger nicht; er belege auch nicht, weshalb die gesamten geltend gemachten 3'106 Stunden zu entschädigender Pikettdienst seien. Die vom Kläger unter act. 20/44 eingereichte Tabelle betreffend Piketteinsätze im April 2021 werde bestritten. Es sei unbekannt, woher diese stamme. Sie könne auch vom Kläger selbst erstellt worden sein. Die Interaktionen und Alerts belegten nicht, dass jeweils der Kläger tätig geworden sei oder habe tätig werden müssen. Im Übrigen beziehe sich die Tabelle nur auf einen einzigen Monat, und der Kläger habe erwähnt, er habe die einzelnen Piketteinsätze nicht erfasst. Der Kläger hätte aber jeden Piketteinsatz und auch die Stunden an Bereitschaftsdienst nachweisen müssen. Die Tabelle betreffend April 2021 sei deshalb unglaublich. Die Anmerkung auf Seite 10 des "... Concepts" belege nicht, dass der Kläger exorbitante Pikettdienste haben leisten müssen. Auf Seite 3 f. desselben Dokuments werde aufgezeigt, dass der Kläger ein ganzes Team gehabt hätte, obwohl er behauptet habe, als einziger Pikettdienste geleistet zu haben. Bei der Grafik "Reaktionszeit" handle es sich um eine reine Parteibehauptung, welche bestritten sei. Falls es um die Reaktionszeit gehe, so sei damit nicht bewiesen, dass die Beklagte tatsächlich eine schnelle Reaktionszeit verlangt habe. Ebenso wenig ergäben sich daraus Erkenntnisse betreffend die Arbeitszeit. Vom Kläger sei in Tat und Wahrheit keine bestimmte Reaktionszeit erwartet worden. Anderslautende Belege fehlten denn auch. Gemeint sei gewesen, dass ein Mitarbeiter der ... [Abteilung] sich bei einem Notfall der Sache innert 15 Minuten annehmen solle. Dies sei keine Direktive an den Kläger gewesen.

4.14. Zu den acht Ferientagen sei in den klägerischen Beilagen nichts zu finden; auch diese Vorbringen seien genauso wie die Berechnungen zu den Pikettdiensten unsubstantiiert. Die Listen gemäss Rz 100 ff. der Replik nähmen keinen Be-

zug zum Kläger und könnten keine Notwendigkeit der Einsätze belegen. Es handle sich auch hier um reine Parteibehauptungen. Schliesslich sei es auch nicht Aufgabe des Gerichts die behaupteten 7'426 Einsätze bzw. deren 1'776 während der Ferien nachzuzählen. Auch das angebliche "Teams"-Meeting vom 20. Oktober 2020 sei nicht nachvollziehbar. Details zu diesem Meeting seien nicht aufgeführt. Zwischen dem 20. Oktober 2020, 00.11 Uhr, und dem 22. Oktober 2020, 23.47 Uhr, wolle der Kläger durchgearbeitet haben. Es würde sich um eine Zeitspanne von rund 72 Stunden handeln. Dies sei lebensfremd und unglaublich. Selbst wenn die Tätigkeit während der Ferien als erwiesen erachtet würde, so mangle es noch immer am Nachweis der betrieblichen Notwendigkeit. Deshalb sei der Betrag von Fr. 4'262.40 betreffend acht Ferientage bestritten.

4.15. Eine Beweislastumkehr könne gar nicht erfolgen, weil die Beklagte keine Beweise vereitelt habe. Dies müsste aber der Fall sein, damit die blossen Parteibehauptungen zum Beweis genügen könnten. Die Beklagte sei als Folge der geltenden Beweislast nicht gehalten, ihrerseits Beweismittel vorzulegen. Der Kläger müsse den Prozessstoff vorlegen. Er behaupte einfach, die Beklagte habe alles gewusst, was nicht der Fall sei. Auch eine Beweiserleichterung in analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR könne nicht erfolgen, weil der Kläger nicht alles Zumutbare unternommen habe, um seinen angeblichen Anspruch zu belegen.

#### **IV. Prozessuale Vorbemerkungen**

##### **1. Verfahren, Prozessmaximen und Beweislast**

1.1. Gemäss Art. 243 Abs. 1 ZPO gilt für vermögensrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– das vereinfachte Verfahren im Sinne von Art. 243 ff. ZPO. Sodann stellt das Gericht in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zum erwähnten Streitwert den Sachverhalt in Anwendung von Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO von Amtes wegen fest. Für diese Verfahren ist eine beschränkte Untersuchungsmaxime vorgesehen, wobei die Parteien auch im Bereich der eingeschränkten Untersuchungsmaxime die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung tragen. Ihnen obliegt weiterhin die Behauptungs- und Substantiierungspflicht

und die Bezeichnung von Beweismitteln. Es ist nicht Aufgabe des Richters, den Sachverhalt zu erraten (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. A., Zürich Basel Genf 2012, S. 45). Weiter ist es nach wie vor Sache der Parteien, darüber zu entscheiden, ob und in welchem Umfang sie Ansprüche geltend machen bzw. anerkennen wollen. Der Richter ist aber gehalten, alle rechtserheblichen, im Verfahren bekannt gewordenen Tatsachen zu berücksichtigen, selbst wenn die Parteien sie nicht besonders hervorheben (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 46 f.). Der Kläger hat exakt einen Betrag von Fr. 30'000.– eingeklagt, so dass das vereinfachte Verfahren zur Anwendung kommt.

1.2. Nach Art. 8 ZGB hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Der Kläger verlangt eine Lohnnachzahlung für Mehrarbeit aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Für die Behauptungen, mit denen er seinen Anspruch untermauern möchte, ist er beweispflichtig.

## 2. Beweismittel und Beweiswürdigung

2.1. Gemäss Art. 168 Abs. 1 lit. a bis f ZPO sind Zeugnis, Urkunde, Augenschein, Gutachten, schriftliche Auskunft und Parteibefragung bzw. Beweisaussage zulässige Beweismittel. Nach Art. 157 ZPO bildet das Gericht seine Überzeugung nach freier Würdigung der Beweise. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die eigene persönliche Meinung der Richterin oder des Richters Grundlage des Entscheides bildet. Das Gericht muss die Beweismittel und den weiteren Tatsachenstoff nach seiner eigenen Überzeugung bewerten, ohne dabei förmliche Regeln für die Überzeugungskraft der einzelnen Beweismittel beachten zu müssen. Die Bewertung ist dabei gewissenhaft vorzunehmen, so dass sie mit den Denk- und Naturgesetzen sowie anerkannten Erfahrungssätzen und der Lebenserfahrung vereinbar ist (HASENBÖHLER, in: Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO], 3. A., Zürich Basel Genf 2016, Rz 6 f. zu Art. 157 ZPO).

2.2. Im vorliegenden Fall geht es einzig um die Wertung der Parteiaussagen (Prot. S. 10 ff.) sowie um Urkundenbeweise (act. 5/2 bis 5/39; act. 14/1 bis 14/4;

act. 20/40 bis 20/48). Bei den Parteiaussagen ist zu beachten, dass die einvernommenen Personen in Anwendung von Art. 160 Abs. 1 lit. a ZPO und unter Hinweis auf die Strafdrohung von Art. 191 Abs. 2 ZPO auf die Pflicht zu wahrheitsgemässer Aussage sowie die Möglichkeit einer späteren Beweisaussage nach Art. 192 ZPO hingewiesen wurden. Weiter wurde ihnen eröffnet, dass eine unberechtigte Verweigerung der Mitwirkung gemäss Art. 164 ZPO bei der Beweiswürdigung berücksichtigt werden kann.

### 3. Beweismass

3.1. Was das Beweismass anbetrifft, so gilt grundsätzlich der strikte Regelbeweis. Danach gilt ein Beweis als erbracht, wenn das Gericht von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Die Verwirklichung der Tatsache braucht indessen nicht mit Sicherheit festzustehen, sondern es genügt, wenn allfällige Zweifel als unerheblich erscheinen. Nicht ausreichend ist dagegen, wenn bloss eine überwiegende Wahrscheinlichkeit besteht, dass sich die behauptete Tatsache verwirklicht hat. Die Rechtsdurchsetzung darf nicht daran scheitern, dass zu hohe und uneinheitliche Anforderungen an das Beweismass gestellt werden (vgl. BGer 4C.142/2005, E 5; BGE 128 III 271 E. 2b/aa). Dies gilt im Übrigen für den Hauptbeweis, nicht aber für einen allfälligen Gegenbeweis. Bei diesem kann eine geringere Wahrscheinlichkeit, gegebenenfalls sogar weniger als 50% genügen, um den Hauptbeweis zu erschüttern. Der Erfolg des Gegenbeweises tritt ein, wenn das Gericht zum Schluss gelangt, für den Hauptbeweis sei der Intensitätsgrad der an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit nicht erreicht und demzufolge der Hauptbeweis gescheitert (HASENBÖHLER, a.a.O., Rz 25 zu Art. 157 ZPO).

3.2. Steht im Weiteren fest, dass ein Arbeitnehmer regelmässig weit über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat, die genaue Anzahl der Überstunden jedoch nicht mehr beweisbar ist, so kann deren Umfang vom Richter in analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR im Sinne einer Beweiserleichterung auch geschätzt werden. Dafür hat der Arbeitnehmer alle Umstände, welche die Abschätzung der Anzahl Überstunden erlauben, soweit möglich und zumutbar zu behaupten und zu beweisen. Die Beweiserleichterung wird nicht schon dann gewährt, wenn der Beweis im konkreten Fall misslingt. Vielmehr muss eine fehlende Be-

weisbarkeit aus objektiven Gründen vorliegen. Dabei setzt eine Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR voraus, dass aufgrund der vorgebrachten Umstände die Leistung von Mehrstunden nicht bloss im Bereich des Möglichen liegt, sondern annähernd sicher erscheint. Es verlangt vom Arbeitnehmer eine Darlegung und den Beweis der Umstände, die zur Schätzung der Überstunden geeignet sind, soweit dies vom Arbeitnehmer vernünftigerweise erwartet werden kann. Dass die Überstunden tatsächlich im geltend gemachten Umfang geleistet worden sind, müsse sich mit anderen Worten dem Richter mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit aufdrängen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 227 f., mit weiteren Hinweise). Dieser Ausnahme liegt die Überlegung zu Grunde, dass die Rechtsdurchsetzung nicht an Beweisschwierigkeiten scheitern darf (BGer 4C.142/2005, E. 5.1.).

## **V. Sachverhalt betreffend Überstunden und Überzeit**

### **1. Leistung von Mehrarbeit durch den Kläger**

1.1. Die Beweislast für die Leistung von Mehrarbeit trägt der Kläger (vgl. Ziff. IV.1.2.). Als Beweismittel wurden der Kläger (Prot. S. 10 ff.) sowie E.\_\_\_\_\_ (Prot. S. 46 ff.) und F.\_\_\_\_\_ (Prot. S. 67 ff.) als Organe der Beklagten befragt. Weiter befinden sich zahlreiche E-Mails und Zeitzusammenfassungen, die vom Kläger eingereicht wurden, bei den Akten (vgl. insbesondere die E-Mails in act. 5/15, 5/18 bis 5/22 und 5/28 sowie die Zeiterfassungen in act. 5/17 bzw. 20/41 und 5/35).

1.2. Der Kläger hat anlässlich seiner persönlichen Befragung ausgeführt, er sei eigentlich permanent am Arbeiten gewesen (Prot. S. 16). In der ...-Branche könnten die arbeitsvertraglich vorgesehenen Arbeitsstunden selten eingehalten werden. Er habe sich reinhängen wollen, um seinen Traum einer Übersiedlung in die USA realisieren zu können (Prot. S. 17 und 26). Er habe oft zwischen Mitternacht und dem nächsten Morgen gearbeitet und hernach durchgehend bis rund 18 Uhr; nach dem Essen sei es meistens weitergegangen bis zwischen 23 Uhr und Mitternacht (Prot. S. 18). Zur Verdeutlichung seiner Standpunkte reichte er Zeiterfassungen ein, namentlich einen Auszug aus dem "H.\_\_\_\_\_"-Zeiterfassungssystem

der Beklagten (act. 5/17; act. 20/41) sowie eine eigene Zusammenstellung seiner angeblichen Arbeitszeiten (act. 5/35). Auch E.\_\_\_\_\_, Finanzchef der B.\_\_\_\_\_-Gruppe, räumte ein, dass der Kläger die Problematik der Mehrarbeit gegenüber seinem direkten Vorgesetzten I.\_\_\_\_\_- habe durchblicken lassen (Prot. S. 52). Er, E.\_\_\_\_\_, habe ja gewusst, dass Überzeit geleistet worden sei und habe Hand geboten, in vernünftiger Masse eine Lösung zu finden (Prot. S. 52). Er gestehe dem Kläger zu, dass er je nach Projekt auch mehr als 45 Stunden gearbeitet habe; es sei klar gewesen, dass dieser Überstunden geleistet habe (Prot. S. 54). Es habe immer wieder einen Austausch zwischen I.\_\_\_\_\_- und dem Kläger wegen der Mehrzeiten gegeben (Prot. S. 53). F.\_\_\_\_\_, CEO bei der Beklagten (Prot. S. 68), konnte hingegen kaum sachdienliche Angaben über die Arbeitszeiten des Klägers zu Protokoll geben (Prot. S. 67 ff.). Bei ihm sei dies erst bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger zum Thema geworden. Er sei darüber von E.\_\_\_\_\_- orientiert worden (Prot. S. 70). Ihm selbst seien signifikante Tätigkeiten des Klägers abends in der Firma nicht aufgefallen (Prot. S. 73).

1.3. Neben diesen an sich bereits klaren Aussagen reichte der Kläger verschiedene E-Mails zu den Akten. Bereits am 12. November 2020 teilte er I.\_\_\_\_\_- mit, die Projekte liefen am Anschlag; diese Woche sei er wieder sehr oft nach Mitternacht nach Hause gekommen. In der letzten Woche seien 110 Stunden Überzeit zustande gekommen (act. 5/19). Am 31. August 2021 liess der Kläger gegenüber I.\_\_\_\_\_- verlauten, es sei im Juni, Juli und August 2021 wieder "mega krass" gewesen. Alleine im Juni 2021 seien - grob gerechnet - 348 Stunden Überzeit, im Juli 2021 über 500 Stunden wegen der Abwesenheit eines Mitarbeiters sowie 450 Stunden wegen Projekten angefallen (act. 5/18). Mit E-Mail vom 27. Oktober 2021 (act. 5/20) ersuchte der Kläger I.\_\_\_\_\_, sie sollten sich dringend einmal wegen seiner Überzeiten unterhalten. Er könne nicht Tag und Nacht arbeiten. Er komme nicht mehr nach. Rund zwei Monate später, am 31. Dezember 2021, um 02.15 Uhr morgens, schrieb der Kläger wiederum an I.\_\_\_\_\_, er sei komplett am Anschlag. Ob es möglich sei, nochmals über seine Überzeiten zu reden (act. 5/21). In einer Mail vom 1. Juli 2022 fragte L.\_\_\_\_\_, Finanzleiter Schweiz bei der Beklagten (Prot. S. 68), den Kläger, ob er am 29. Juni 2022 um 00.26 Uhr angefangen habe zu arbeiten. Der Kläger entgegnete, er habe um diese Zeit wie

meistens gearbeitet (act. 5/15). Schliesslich schrieb E. \_\_\_\_\_ am 30. Juni 2022 sogleich nach Erhalt der klägerischen Kündigung, er würde gerne in einem Gespräch die Thematik bezüglich Ferienguthaben und Überzeitenschädigung in einem Gespräch aufnehmen (act. 5/28). Dies alles zeigt, dass auch die Beklagte von den Mehrstunden des Klägers wusste. Weiter kann als erwiesen gelten, dass der Kläger von Anfang an auch für das amerikanische Team tätig war (Prot. S. 15). Dies hat auch E. \_\_\_\_\_ eingeräumt, auch wenn er abschwächte und sagte, der Kläger sei "nicht ausschliesslich" bzw. "auch" für das amerikanische Team tätig gewesen (Prot. S. 48). Es kann als gerichtsnotorisch gelten, dass bei Zeitdifferenzen zwischen der Schweiz und den USA von fünf bis neun Stunden (bei hiesiger Sommerzeit) zwangsläufig auch regelmässige Abend- und Nachtarbeiten anfallen mussten. In der "Job-Description" vom 1. Juli 2023, welche zwar nach der Arbeitstätigkeit des Klägers bei der Beklagten erstellt wurde, sich jedoch auf die Tätigkeit des "Platform-Managers" im Rahmen der ...-Services bezieht, geht hervor, dass regelmässige Arbeit ausserhalb der Geschäftszeiten auch an Wochenenden und Feiertagen erforderlich sind (act. 20/42 S. 6). Schliesslich hat selbst die Beklagte eingeräumt, dem Kläger 69 Ferientage ausbezahlt zu haben (act. 11 Rz 81). Dies geschah selbstredend als Folge der Leistung von Überzeit. Es gibt also hinreichend Anhaltspunkte für die Leistung von Überstunden bzw. Überzeit durch den Kläger, weshalb es als erwiesen erachtet werden kann, dass der Kläger während einem Grossteil seiner Tätigkeit für die Beklagte zeitliche Mehrarbeit leistete, was auch die Beklagte wusste.

## 2. Umfang der Mehrarbeit durch den Kläger

2.1. Wie bereits unter Ziff. IV.1.2. gesehen, trägt der Kläger die Beweislast für seine Behauptungen. In Bezug auf behauptete Überstunden oder Überzeit gilt zudem, dass hohe Anforderungen an den Beweis gestellt werden. Eigene Aufzeichnungen genügen in den meisten Fällen nicht, wohl aber die tägliche oder wöchentliche Abgabe von Arbeitsrapporten, auch wenn diese nicht gegengezeichnet werden. Auch einer elektronischen Agenda kann hinreichende Beweiskraft zukommen, dies vor allem dann, wenn sie dem gesamten Büropersonal via Netzwerk zugänglich ist. Als beweisuntauglich wurde hingegen das freiwillige Stem-

peln eines leitenden Angestellten angesehen, weil der Arbeitgeber keinen Anlass zur Überprüfung gehabt hatte und anlässlich der häufigen Abwesenheiten untertags nicht ausgestempelt worden war (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 225, mit Hinweisen).

2.2. Wenn sodann feststeht, dass der Arbeitnehmer regelmässig weit über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat, die genaue Anzahl der Überstunden jedoch nicht mehr beweisbar ist, so kann deren Umfang vom Richter auch geschätzt werden, und zwar analog zu Art. 42 Abs. 2 OR (vgl. vorstehend Ziff. IV.3.). Der Arbeitnehmer hat jedoch auch im Falle einer Schätzung alle Umstände, welche die Abschätzung seiner Anzahl Überstunden erlauben, soweit möglich und zumutbar zu behaupten und zu beweisen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 227 f.).

2.3. Der Kläger behauptet, insgesamt 7'916 Stunden an Überzeit geleistet zu haben, dies zu einem Bruttostundenlohn von Fr. 66.60 x 125%, entsprechend Fr. 659'007.– (act. 2 Rz 28). Als Beweismittel sind wiederum die Aussagen der drei einvernommenen Personen heranzuziehen. Sodann hat der Kläger verschiedene Aufzeichnungen seiner Arbeitszeit eingereicht, namentlich den Auszug aus dem "H.\_\_\_\_"-Zeiterfassungssystem der Beklagten (act. 5/17; act. 20/41) sowie seine eigenen Einträge (act. 5/35). Hinzu kommen weitere Listen, welche von der Beklagten als Anhang zu Beilagen eingereicht wurden (vgl. act. 14/3; act. 14/4) sowie die unter Ziff. V.1.3. vorstehend erwähnten E-Mails.

2.4. Der Kläger machte zum Ausmass seiner Mehrarbeit uneinheitliche bzw. sehr allgemeine Aussagen. Ab 07 Uhr habe er ohne Unterbruch bis 18 Uhr gearbeitet; nach einer kurzen Mahlzeit sei es bis 23 Uhr und bis nach Mitternacht weitergegangen. Man könne entsprechend Rz 20 der Klagebegründung und Rz 9 und 27 der Replik von 16 bis 18 Stunden pro Tag an sechs Tagen ausgehen (Prot. S. 18). In Rz 22 der Replik ist die Rede von 11 Stunden Mehrarbeit pro Tag, was einem Arbeitstag von 19 Arbeitsstunden entsprechen würde (act. 18 Rz 22 bzw. Prot. S. 19). An anderer Stelle sagte er mit Blick auf das Zeiterfassungssystem "H.\_\_\_\_", es sei zutreffend, dass er ab 08 oder 09 Uhr bis nach Mitternacht tätig gewesen sei. Gehe man von einer Arbeitszeit von 09 Uhr bis um 23 Uhr bei einer

Stunde Essenspause aus, resultierten fünf Mehrstunden pro Tag (act. 18 Rz. 30 bzw. Prot. S. 19). Die beiden Organpersonen der Beklagten, E.\_\_\_\_\_ und F.\_\_\_\_\_, konnten sich nicht konkret zu den Arbeitszeiten des Klägers äussern, sondern stellten die angegebenen Zeiten generell in Abrede; sie anerkannten keine bestimmte Anzahl von Überstunden (Prot. S. 46 ff. und 67 ff.).

2.5. Die Parteien schlossen am 11. Februar 2020 einen Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2019 (act. 5/6). Dieser Vertragszusatz trägt den Titel "Individuelle Vereinbarung zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (VAZE)". § 2 dieses Zusatzes mit der Überschrift "Umfang des Verzichts auf Arbeitserfassung" lautet wie folgt:

"Aufgrund dieser Vereinbarung muss der Arbeitnehmende die Arbeitszeit nicht mehr erfassen und folgende Angaben müssen in den Verzeichnissen und Unterlagen gemäss Art. 73 ArGV 1 nicht mehr enthalten sein:

- die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
- die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen;
- die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr und
- die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge.

Die übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) sowie seiner Verordnungen gelten unberührt weiter"

§ 5 der gleichen Vereinbarung mit dem Titel "Kompensation" hat den folgenden Wortlaut (act. 5/6):

"Als Kompensation gelten zusätzliche Ferien- und Brückentage, welche im Arbeitsvertrag vereinbart wurden. Damit gelten allfällige Überzeiten als abgegolten."

2.6. Der Kläger macht geltend, er habe diese Zusatzvereinbarung mit E-Mail vom 1. April 2021 widerrufen (act. 5/14). Der Vertragszusatz sieht in § 7 einen Widerrufsvorbehalt vor. Demnach kann die Vereinbarung von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf einen beliebigen Zeitpunkt schriftlich widerrufen werden. Der Kläger sandte diese Mail an M.\_\_\_\_\_, Head of Human Resources, welche bereits beim Abschluss der Zusatzvereinbarung unterzeichnet hatte. In dieser Mail teilte er mit, er würde sich gerne zum Thema Fehlzeiten noch

einmal unterhalten. Er würde gerne in Zukunft wieder stempeln; er tue dies ja so oder so. Das Schreiben beschreibt einen Wunsch des Klägers, welchen er gerne diskutieren möchte. Es enthält keinen Widerruf und auch keine Kündigung. Der Kläger bezieht sich auch nicht auf ein bestimmtes Datum, auf welches er seinen angeblichen Widerruf bezieht. Inhaltlich ist die Mail als Einladung zu verstehen, das Thema der Zeiterfassung doch noch einmal zu besprechen, nicht mehr. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Zusatzvereinbarung vom 11. Februar 2020 (act. 5/6) auch über den 1. Mai 2021 hinaus bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten am 30. September 2022 noch Gültigkeit hatte.

2.7. Der Kläger hat zwar eingewendet, die Beklagte habe trotz der Zusatzvereinbarung auf einer Erfassung der genauen Arbeitszeiten bestanden (act. 2 Rz 12). Er verweist dabei auf verschiedene E-Mails. In diesen Mails ist jeweils die Rede von "Fehlzeiten" (vgl. act. 5/10; act. 5/11; act. 5/13). Lediglich in der E-Mail vom 29. Oktober 2021 (act. 5/12) ist von "Arbeitszeit" die Rede. E.\_\_\_\_\_ erklärte, beim Begriff "Fehlzeit" handle es sich um einen Oberbegriff für eine Verletzung der Zeiterfassung (Prot. S. 58). Der Kläger sagte dazu aus, mit Fehlzeiten sei gemeint, wenn am Morgen eine Buchung fehlte (Prot. S. 35). Es ging offensichtlich um eine Befolgung der Anwesenheitskontrollen und nicht um eine genaue Zeiterfassung mit "Kommen-" und "Gehen-Zeiten", einschliesslich Mittagspausen. Keine der Rügen bezieht sich explizit auf eine fehlende "Gehen-Zeit". Im Übrigen handelt es sich um singuläre Aufforderungen im Verlauf des Jahres 2021. Aus diesen vereinzelt Mails kann nicht darauf geschlossen werden, die Beklagte habe auf eine exakte Zeiterfassung bestanden, weil sie die Zusatzvereinbarung als widerrufen betrachtet habe.

2.8. Schliesslich erwähnte der Kläger, selbst wenn die Entschädigung inklusive Zuschlag schriftlich wegbedungen worden wäre, seien nach der sogenannten "théorie de l'imprévision" zusätzliche Aufgaben und Pflichten über den Vertrag hinaus zu entschädigen und ein Arbeitgeber könne sich nicht auf die Wegbedingung von Überstunden berufen, um eine bestimmte Vergütung zu verweigern, wenn der Arbeitnehmer deutlich mehr Stunden leisten musste, als zum Zeitpunkt

des Vertragsabschlusses vorhersehbar war (act. 18 Rz. 43). Dazu ist festzuhalten, dass der Kläger selbst im vorliegenden Prozess mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 50 Stunden, einschliesslich fünf Stunden für "Lunch", rechnete (und nicht mit den im Arbeitsvertrag, act. 5/3, erwähnten 40 Wochenstunden). Er will nur die darüberhinausgehende Überzeit entschädigt haben (vgl. act. 2 Rz. 27). Im vorliegenden Verfahren kann eine Beurteilung von Überstunden somit offen gelassen werden. Es kommt hinzu, dass auch keine substantiierten Behauptungen vorliegen betreffend allfällige nicht voraussehbare Zusatzarbeiten, die über die Aufgaben gemäss "Job Description" (act. 5/4) hinausgehen würden.

2.9. Der Kläger hat einen umfassenden Auszug aus dem von der Beklagten verwendeten Zeiterfassungssystem "H. \_\_\_\_\_" eingereicht. In der Kopfzeile ist sein Name vermerkt, womit die Auszüge ihm zugeordnet werden können (act. 5/17; act. 20/41). Dazu erklärten alle drei einvernommenen Personen, dieses System habe für Kaderleute nur als Anwesenheitskontrolle gedient (Prot. S. 22, 55, 57 und 72). Aus diesem Grund sind beim Kläger Einträge trotz des Verzichts auf Zeiterfassung vorhanden. Über die blossе Anwesenheitskontrolle hinaus sind die Auszüge aber nur wenig verlässlich für einen Nachweis der tatsächlich aufgewendeten Arbeitszeiten. Ein Grossteil der "Kommen-Zeiten" des Klägers erscheint als plausibel. Einzelne Zeiten, namentlich diejenigen, die ein Einloggen kurz nach Mitternacht zeigen, sind allerdings erklärungsbedürftig. Sie sind mit der Bezeichnung " " versehen (vgl. act. 5/17; act. 20/41). Der Kläger konnte nicht erklären, was dieses Kürzel bedeutete (Prot. S. 24). Zudem sollte der Kläger gemäss diesen Eintragungen in der Folge gegen 24 Stunden im Einsatz gewesen sein. Weit problematischer erscheinen in jedem Fall die "Gehen-Zeiten". Beide Parteien haben übereinstimmend ausgesagt, ein Arbeitnehmer werde um 23 Uhr jeweils automatisch durch das System ausgeloggt (Prot. S. 22 und 56). Die "Gehen-Zeit" 23 Uhr ist beim Kläger an den meisten Tagen als Gehenzeit vermerkt (vgl. act. 5/17; act. 20/41). Somit bestehen an allen diesen Tagen betreffend tatsächlichem Arbeitsende des Klägers die folgenden Möglichkeiten: Der Kläger hat vor 23 Uhr aufgehört zu arbeiten, hat sich jedoch nicht manuell ausgeloggt; vielmehr geschah dies um 23 Uhr automatisch systembedingt. Der Kläger hat dazu gesagt, im Normalfall habe er dann vor 23 Uhr ausgedadged; es sei nicht vorgekommen,

dass er, ohne auszubadgen, vor 23 Uhr gegangen sei (Prot. S. 22, 23 und 46). Zweitens ist es denkbar, dass der Kläger zufällig exakt um 23 Uhr aufgehört hat zu arbeiten. Diese Variante dürfte eher theoretischer Natur sein, da der Kläger kaum in - grob geschätzt - 90% der Arbeitstage exakt um diese Zeit seine Arbeit niedergelegt hat. Die dritte Variante besteht darin, dass der Kläger automatisch um 23 Uhr ausgeloggt wurde, jedoch noch weitergearbeitet hat, ohne sich wieder einzubadgen. Der Kläger hat dazu erwähnt, dass ein Einbadgen nach 23 Uhr gar nicht möglich gewesen sei (Prot. S. 23). Dies hat E.\_\_\_\_\_ zumindest angezweifelt (Prot. S. 56 und 57). Der Kläger konnte sich auf entsprechende Frage nicht erklären, weshalb trotzdem vereinzelt "Gehen-Zeiten" nach 23 Uhr vermerkt sind (Prot. S. 23), so etwa am 11. Juli 2020, 23.15 Uhr, am 21. August 2020, 23.14 Uhr, am 25. August 2020, 23.22 Uhr etc. (vgl. act. 5/17; act. 20/41). Diese Angaben erscheinen somit nebulös. Weiter kommt hinzu, dass der Kläger ausgesagt hat, er könne nur im Office, nicht aber zu Hause ein- bzw. ausbadgen (Prot. S. 22; act. 18 Rz 14). Auch E.\_\_\_\_\_ erklärte, man habe dafür physisch vor Ort sein müssen (Prot. S. 57). Insofern schlagen sich sämtliche Arbeitszeiten des Klägers im Home-Office nicht nieder. Sodann sind auch keine Essenszeiten vermerkt, ebensowenig solche für persönliche Besorgungen. Der Kläger hat standardisiert eine Stunde "Lunchtime" abgezogen, ohne nachzuweisen, ob dies den tatsächlichen Verhältnissen entspricht (vgl. Prot. S. 26; act. 2 Rz 27 ff.; act. 18 Rz 97). Im Übrigen fehlen die Auszüge für den Monat März 2020. Der mit der Klagebegründung eingereichte Auszug beginnt mit Kalenderwoche 27 des Jahres 2020, das mit der Replik nachgereichte Exemplar mit Kalenderwoche 15 desselben Jahres (vgl. act. 5/17; act. 20/41). Der Kläger behauptet auch, dass darin ersichtlich sei, dass er an 79 Samstagen und 74 Sonntagen gearbeitet habe (act. 18 Rz 16). Es ist zutreffend, dass zahlreiche Einträge die Wochenendtage betreffen. Allerdings betreffen sie wiederum die Anwesenheit, zumal oftmals "Kommen-" und "Gehen-Zeit" am Wochenende zusammenfallen (vgl. act. 5/17; act. 20/41). Die "H.\_\_\_\_\_"-Auszüge vermögen aus allen diesen Gründen die genauen Arbeitszeiten des Klägers nicht rechtsgenügend nachzuweisen. Sie können allenfalls als Indiz für die generelle Leistung von Überstunden betrachtet werden und zeigen zudem, an wie

vielen Samstagen und Sonntagen der Kläger ebenfalls für die Beklagte im Sinne einer Anwesenheitskontrolle tätig war (vgl. Ziff. IV.4.).

2.10. Weiter hat der Kläger seine eigenen Aufzeichnungen ins Recht gereicht (act. 5/35). Er hat dazu ausgeführt, er habe vorzu alle Arbeiten gleich nach der Erledigung protokolliert. Er habe der Beklagten nach seiner Kündigung mehrfach angeboten, ihr diese Liste zu zeigen. Während seiner Tätigkeit habe er der Beklagten die Liste noch nicht unterbreitet, weil er mit seinem Vorgesetzten I. \_\_\_\_\_ ohnehin regelmässig diesbezüglich korrespondiert habe (Prot. S. 25). Die Beklagte bestreitet diese Zusammenstellung und bezeichnet sie als reine Parteibehauptung (act. 11 Rz 77; act. 23 Rz 133). E. \_\_\_\_\_ meinte dazu, er selber könne auch jederzeit ein Excel-Sheet aufstellen (Prot. S. 54). Grundsätzlich gilt, dass die eigenen Aufzeichnungen oder Stundenkontrollen des Arbeitnehmers den Beweis des Umfangs von Überstunden bzw. Überzeit nicht zu erbringen vermögen. Es handelt sich dabei lediglich um Parteibehauptungen (BGer 4A\_338/2011 E.2.2.). Feststeht, dass selbst der Kläger ausgesagt hat, die Listen während seiner Tätigkeit nie der Beklagten unterbreitet zu haben. Sie sind nie und schon gar nicht periodisch von der Beklagten abvisiert worden. Diese hat denn auch erwähnt, erst nach der Kündigung von der Überzeitforderung des Klägers erfahren zu haben (act. 23 Rz 11 und 142). Es fällt auf, dass der Kläger die Liste offenbar auch nicht seinen Schreiben vom 22. Mai 2023 und vom 31. Juli 2023 beigelegt hat (act. 23 Rz 14). Der Kläger hat die Liste nach eigenen Aussagen für sich selbst erstellt (act. 39 Rz 15). Es ist nicht ersichtlich, wann diese geschah, ob sie täglich nachgeführt oder - wie die Beklagte behauptete (act. 41 Rz 15) - erst nachträglich erstellt wurde. Die Zusammenstellung nimmt auch keinen Bezug zur Person des Klägers. Sie kann aus sich selbst heraus nicht mit ihm in Verbindung gebracht werden, und es liegen keine ergänzenden Unterlagen vor, die dessen behaupteten Arbeitsstunden stützen könnten. Immerhin korrespondiert sie in Bezug auf die "Kommen-Zeiten" mit den Einträgen im "H. \_\_\_\_\_"-System. Es kommt hinzu, dass die angegebenen Arbeitszeiten utopisch erscheinen. Der Kläger war vom 2. März 2020 bis zum 30. September 2022 bei der Beklagten tätig (vgl. act. 2 Rz 20; act. 5/3; act. 11 Rz 4 und 19). Gemäss seiner eigenen Zeiterfassung arbeitete er allerdings erst ab dem 3. März 2020 und die erfasste Arbeitstätigkeit endet bereits

mit dem 23. September 2022 (act. 5/35, erste und letzte Seite). In dieser Zeit will der Kläger gemäss seiner eigenen Berechnung insgesamt rund 14'613 Stunden gearbeitet haben. Von dieser Arbeitszeit zieht er jeweils 50 Stunden pro Woche ab, nämlich fünf Stunden für "Lunch" und die 45 Stunden gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG bzw. Ziff. 12.2. lit. a GAV-MEM (act. 5/9). Daraus ergibt sich gemäss dem Kläger eine Überzeit von gerundet 7'916 Stunden für den genannten Zeitraum (vgl. dazu act. 2 Rz 27). Gemäss seiner eigenen Zeiterfassung arbeitete der Kläger im gleichen Zeitraum sogar insgesamt 14'728 Stunden, wodurch eine rechnerische Überzeit von rund 8'028 Stunden resultiert. Die Differenz zwischen der Zeiterfassung (act. 35/5) und der Berechnung des Klägers (act. 2 Rz 27) ergibt sich primär daraus, dass in der Berechnung des Klägers die Kalenderwoche 53 des Jahres 2020 gänzlich fehlt. Ausserdem weichen in der klägerischen Berechnung die Stundenangaben der Kalenderwoche 31 des Jahres 2020, der Kalenderwoche 19 des Jahres 2021 sowie der Kalenderwoche 11 des Jahres 2022 (wohl versehentlich) von den Einträgen gemäss eigener Zeiterfassung ab (vgl. act. 2 Rz 27 und act. 5/35).

2.11. Ausgehend von der Zeiterfassung des Klägers arbeite er ab dem 3. März 2020 bis zum 23. September 2022 an insgesamt 935 Tagen für die Beklagte. Davon abzuziehen sind zwei Tage, an denen der Kläger gemäss eigener Eintragung krank war, nämlich der 16. und der 17. März 2022 (vgl. act. 5/35). Somit verbleiben gemäss Zeiterfassung noch 933 Arbeitstage (inkl. Wochenenden), an denen er 14'728 Stunden gearbeitet haben will. Gemäss der Berechnung des Klägers, in welcher die Kalenderwoche 53 des Jahres 2020 fehlt und die wie soeben aufgezeigt teils auf falschen Zahlen basiert, wären es 14'613 Stunden verteilt auf 926 Tage (933 abzgl. 7 Tage), an denen er arbeitete. Dies entspricht jeweils einem Tagesschnitt von 15.78 Stunden (14'728 Stunden geteilt durch 933 Tage bzw. 14'613 Stunden geteilt durch 926 Tage), wobei der Kläger gemäss seiner Zeiterfassung auch über die Wochenenden fast durchgängig arbeitete. An einzelnen Wochen sind gemäss den Behauptungen des Klägers bzw. laut seiner eigenen Zeiterfassung (act. 5/35) sogar noch mehr Stunden angefallen: Beispielsweise gehen für Kalenderwoche 11 des Jahres 2020 (9. bis 15. März 2020) daraus die folgenden Arbeitszeiten hervor: Montag 23:34:13 (in Stunden/ Minuten/ Sekunden),

Dienstag 23:35:03, Mittwoch 23:46:39, Donnerstag 23:41:00, Freitag 23:35:42, Samstag 23:07:34 und Sonntag 23:47:15. Total will der Kläger in jener Woche 165:07:26 gearbeitet haben (oder 160:07:26 abzüglich 5 Stunden "Lunch"). Eine Woche umfasst bekanntlich 168 Wochenstunden. Nach dieser Rechnung hätte der Kläger während einer ganzen Woche gesamthaft nicht einmal drei Stunden Ruhezeit genossen. Für die Kalenderwochen 12 bis 14 gibt der Kläger ebenfalls Arbeitszeiten von über 163 Wochenstunden an. Erst ab Kalenderwoche 15 reduzieren sich die Arbeitszeiten ein wenig. Es erscheint schon mit Blick auf die körperliche Konstitution als weltfremd, wenn der Kläger während rund eines Monats jeden Tag über 23 Stunden gearbeitet haben will. Es handelt sich auch bei diesen Aufzeichnungen um reine Parteibehauptungen, welche überdies fern von jeglicher Realität sind, weshalb sie den Umfang der klägerischen Überzeit ebenfalls nicht zu beweisen vermögen.

2.12. Im Rahmen der Korrespondenz mit der Beklagten hat der Kläger weitere Listen erstellt, die von Seiten der Beklagten als Beilagen eingereicht wurden. In seinem Schreiben vom 19. Januar 2023 (act. 14/3) an die Beklagte findet sich eine Liste als Anhang beigelegt. Diese wurde nicht chronologisch erstellt und ist unverständlich. Es ist nicht nachvollziehbar, was die eingesetzten Stundenzahlen (zum Bsp. für den 22. Januar 2021 21:32:00) zu bedeuten haben, ebensowenig die Kürzel "... " oder "... ". Auch ein direkter Bezug zum Kläger kann nicht hergestellt werden. Ein weiteres klägerisches Schreiben datiert gemäss der Beklagten vom 23. März 2023 (act. 14/4). Diesem ist ein Arbeitsprotokoll vom 12. und 13. November 2021 beigelegt. Diese Angaben sind derart kleingedruckt eingereicht worden, dass sie beim besten Willen nicht entzifferbar sind. Folglich kann auch deren Inhalt nicht erkannt werden. Sie beziehen sich offenbar auch nur auf zwei herausgefilterte Tage. Der Kläger hat weiter verschiedene E-Mails zu den Akten gereicht, in welchen die Überzeit thematisiert wurde (vgl. vorstehend Ziff. IV.4.). In einer Mail vom 12. November 2020 (act. 5/19) erwähnt er 110 Stunden Überzeit in einer Woche. In einer weiteren Mail vom 31. August 2021 (act. 5/18) schreibt er, dass er im Juni ungefähr 348 Stunden, im Juli über 500 Stunden "wegen Abwesenheiten von N. \_\_\_\_\_" und 450 Stunden "wegen Projekten" an Überzeit geleistet habe. Dabei fehlt eine genauere Substantiierung dieser

Zeiten. In der E-Mail vom 1. Juli 2022 von L. \_\_\_\_\_ an E. \_\_\_\_\_ ist die Rede von grob geschätzt 1'800 bis 2'400 Stunden an Überzeit (act. 5/22). Gemäss L. \_\_\_\_\_ gründen diese Zahlen auf den Aussagen des Klägers. Alle diese Mails stellen wiederum reine Parteibehauptungen dar. Weitere Mails vom 27. Oktober 2021 und 31. Dezember 2021 handeln generell von Überzeiten, ohne genaue Bezifferungen zu erwähnen (act. 5/20; act. 5/21). Das vom Kläger erstellte ... Concept 2021 (act. 20/47 S. 10) zeigt zwar, dass sich der Kläger Gedanken in Bezug auf eine Reduktion der Arbeitsbelastung gemacht hat. Auch hier handelt es sich schliesslich um eine nicht näher substantiierte Parteibehauptung des Klägers. Wenig ergebnisreich ist sodann auch die vom Kläger erstellte Zusammenfassung der Kommunikation mit seinem Vorgesetzten I. \_\_\_\_\_ (act. 20/43). Diese zeigt die Stichzeiten auf, wann der Kläger von I. \_\_\_\_\_ angemailt wurde. Sie sagt jedoch nichts darüber aus, ob und in welcher Form der Kläger darauf reagieren musste. Sie zeigt vor allem auch nicht, für wie lange der Kläger mit der Beantwortung der Mails beschäftigt war respektive inwieweit er daraufhin tätig sein musste. Auch diese Unterlagen vermögen somit keinen Beweis für die behaupteten Überstunden zu liefern.

2.13. Weiter hat der Kläger in einem Schreiben an die Beklagte vom 23. März 2023 (act. 14/4, zweitletzte Seite) erwähnt, er könne alle seine Behauptungen bzw. seine Arbeitszeiten durch digitale Dokumentation belegen, entsprechend ca. 1 Million Datensätze und ca. 1 TB Datenvolumen. Im Rahmen der persönlichen Befragung vom 26. Mai 2025 wiederholte er, dass alle Beweise nachverfolgbar seien. Alle seine Unterlagen verfügten über einen Zeitstempel, und er habe Unterlagen, aus denen man zum Beispiel die einzelnen Chats sehe, wann er mit seinem Chef I. \_\_\_\_\_ was kommuniziert habe (Prot. S. 20 f.). Weiter verfüge er über ein Arbeitsprotokoll, welches 5'000 bis 7'000 Seiten umfasse (Prot. S. 27). Es ist dazu festzuhalten, dass die Parteien – wie bereits unter Ziff. IV.1.1. vorstehend gesehen – auch im Bereich der eingeschränkten Untersuchungsmaxime die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung tragen und es ihnen u.a. obliegt, ihre Beweismittel zu bezeichnen. Die vom Kläger angesprochenen umfangreichen Protokolle befinden sich nicht bei den Akten. Eine allgemeine und nicht substantiierte Erwähnung darauf, was allenfalls noch beigebracht werden könnte oder irgendwo vorhanden ist, reicht für deren Berücksichtigung im Prozess nicht aus.

Ein Editionsbegehren hat der Kläger nicht gestellt. Das Gericht ist gehalten, sich seine Meinung mit den von den Parteien bezeichneten und beigebrachten Beweismitteln zu bilden.

### 3. Genehmigung bzw. Kenntnis der Überstunden

3.1. Grundsätzlich gilt, dass gegen den Willen des Arbeitgebers geleistete Mehrstunden keine Überstunden darstellen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.o., S. 212). Solche müssen folglich vom Arbeitgeber angeordnet werden, oder der Arbeitnehmer muss sie dem Arbeitgeber innert nützlicher Frist anzeigen, wenn sie aus Eigeninitiative geleistet werden. Dabei müssen sie betrieblich notwendig gewesen sein (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 224; BGE 129 III 171 E. 2.2; BGE 116 II 69 E. 4.b. S. 71; BGE 86 II 155 E. 2. S. 157). Dem Beweis der förmlichen Anordnung von Überstunden bzw. der aktiven Bekanntgabe derselben durch den Arbeitnehmer wird gleichgesetzt, wenn der Arbeitgeber von deren Leistung Kenntnis hat oder haben müsste, dagegen nicht einschreitet und sie damit genehmigt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 224, mit Hinweisen). Ein Arbeitgeber hat folglich den Nachweis der Genehmigung bzw. Anordnung von Überstunden nicht zu erbringen, wenn er beweist, dass die Arbeitgeberin über die Leistung von Überstunden informiert war (BGer 4A\_338/2011 E. 2.2. mit Hinweis auf BGE 86 II 155 E. 2 S. 157; BGE 116 II 69 E. 4b S. 71), wobei auch "Wissenkönnen" einem Arbeitgeber anzurechnen ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 230 oben).

3.2. Vorliegend steht fest, dass die Beklagte Überstunden oder gar Überzeit nie förmlich angeordnet hat. Solches hat auch der Kläger nie behauptet. Vielmehr hat er in der persönlichen Befragung erwähnt, die Beklagte habe gewusst, dass er Überstunden geleistet habe. Er habe jeden Abend mit I. \_\_\_\_\_ oder dem US-Team gearbeitet. Dies sei seit Beginn seiner Tätigkeit bei der Beklagten der Fall gewesen. Er sei dafür auch geholt worden. I. \_\_\_\_\_ sei sein direkter und einziger Vorgesetzter gewesen. Dieser habe täglich mit den Herren E. \_\_\_\_\_ und F. \_\_\_\_\_ kommuniziert. Er sei nie darauf hingewiesen worden, allfällige Mehrarbeit unverzüglich anzuzeigen. Es sei beiden Seiten klar gewesen, dass seine Arbeit nicht in 40 Stunden pro Woche möglich gewesen sei. I. \_\_\_\_\_ habe jeden Auftrag genau

einschätzen können (Prot. S. 29 f.). E.\_\_\_\_\_ bestätigte dies. Er gab zu Protokoll, der Kläger sei nie mit der Mehrarbeitsproblematik auf ihn zugekommen. Der Kläger habe dies aber gegenüber I.\_\_\_\_\_ durchblicken lassen. Er, I.\_\_\_\_\_ und F.\_\_\_\_\_ hätten sich in der Folge zusammengesetzt und seien zum Schluss gekommen, man müsse dies entweder durch Reorganisation oder durch den Aufbau zusätzlicher Kapazitäten abstellen. Die Bereitschaft, zusätzliche Leute einzustellen, sei vorhanden gewesen; passiert sei schlussendlich aber nichts. Er habe gewusst, dass Überzeit geleistet worden sei. Man habe dem Kläger sogar einmal eine Offerte gemacht (Prot. S. 52 und 54). Weiter erklärte E.\_\_\_\_\_, der Kläger sei nie schriftlich abgemahnt worden. Er habe lediglich I.\_\_\_\_\_ darauf hingewiesen, er solle darauf hinwirken, dass der Kläger nicht omnipräsent sein, sondern nur bei Bedarf arbeiten solle (Prot. S. 62). Weiter deutet auch der Umstand, dass es bei der Beklagten durchaus ein Thema war, mehr Personal einzustellen, auf eine Kenntnis von der Überlastung des ...-Teams hin. Wie soeben festgehalten, hat E.\_\_\_\_\_ dies anlässlich der Befragung vom 26. Mai 2025 eingeräumt. F.\_\_\_\_\_ erwähnte, es habe am 6. Oktober 2020 eine Sitzung gegeben; Themen seien unter anderem die Organisation der ...-Gruppe und das Projektmanagement gewesen. Die Leute, die eingeladen worden seien, hätten die Task erhalten, mehr Personal einzustellen, um bei den Projekten Fortschritte zu erzielen (Prot. S. 75). Weiter ist schon an anderer Stelle auf verschiedene E-Mails des Klägers an I.\_\_\_\_\_, seinen direkten Vorgesetzten, hingewiesen worden. Erstmals hat der Kläger laut Aktenlage am 12. November 2020 I.\_\_\_\_\_ auf die Problematik der Mehrarbeit hingewiesen. Er schrieb, die Projekte liefen am Anschlag, und er habe in der letzten Woche alleine etwa 110 Stunden Überzeit generiert (act. 5/19). Weitere, ähnlich lautende Mails versandte der Kläger am 31. Juli 2021 (act. 5/18), 27. Oktober 2021 (act. 5/20) und 31. Dezember 2021 (act. 5/21). Die Mehrarbeit des Klägers war zudem am 1. Juli 2022 Gegenstand einer E-Mail von L.\_\_\_\_\_ an E.\_\_\_\_\_ mit Kopie an I.\_\_\_\_\_ (act. 5/22). Auch der Umstand, dass die Beklagte bereit war, mit dem Kläger die Frage der Zusatzarbeit zu besprechen und Hand für eine Lösung zu bieten (vgl. Prot. S. 52), zeigt sinngemäss, dass sie von der Mehrarbeit des Klägers Kenntnis hatte. Schliesslich ist es unbestritten, dass die Beklagte jederzeit Einsicht ins Zeiterfassungssystem "H.\_\_\_\_\_" hätte nehmen können. E.\_\_\_\_\_

sagte, grundsätzlich werde einmal pro Woche ein Review gemacht (Prot. S. 58). Es handelt sich um das betriebliche System der Beklagten. Es wurde unter Ziffer V.2.7. vorstehend ausgeführt, dass dieses System die exakten Arbeitszeiten des Klägers nicht zu beweisen vermag, da es beim Kläger in erster Linie als Anwesenheitskontrolle diene. Nichtsdestotrotz gehen daraus Arbeitszeiten hervor, welche weit über der arbeitsvertraglich vorgesehenen Arbeitszeit des Klägers liegen. Als Indiz für die Leistung von Überstunden kann dieses Dokument durchaus herhalten, zumal nicht an jedem Tag 23.00 Uhr als automatische Auslogzeit vermerkt ist. Als Beispiel mag der 2. September 2020, Kalenderwoche 35, herhalten. An diesem Tag arbeitete der Kläger laut "H.\_\_\_\_\_" von 00.01 Uhr bis 02.25 Uhr und dann wiederum von 10.25 Uhr bis 23.45 Uhr, somit insgesamt 15.44 Stunden. Zusätzlich gehen im Sinne einer Anwesenheitskontrolle auch zahlreiche Einsätze des Klägers an Samstagen und Sonntagen aus der "H.\_\_\_\_\_"-Zeiterfassung hervor (vgl. act. 5/17; act. 20/41). Es ist zu guter Letzt bereits darauf hingewiesen worden, dass die Beklagte dem Kläger 69 Ferientage ausbezahlt hat (act. 11 Rz. 81). Dies stellte eine Kompensation von Überzeit dar. Anders ist die Auszahlung nicht zu erklären. Die Beklagte musste aufgrund solcher Einträge zumindest damit rechnen, dass der Kläger mutmasslich zahlreiche Mehrarbeit generierte. Es ist aufgrund dieser Ausführungen davon auszugehen, dass die Beklagte von der massiven Mehrzeit des Klägers Kenntnis hatte oder zumindest Kenntnis haben musste.

3.3. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass laut E.\_\_\_\_\_ bei der Beklagten grundsätzlich Überzeiten angeordnet oder bewilligt werden müssen (Prot. S. 53). Dies ist im vorliegenden Fall offensichtlich nicht geschehen, die Beklagte hat die Überstunden des Klägers aber im Wissen darum entgegengenommen und ist dagegen nicht eingeschritten. E.\_\_\_\_\_ sagte denn auch, das Ganze sei wieder in der Versenkung verschwunden (Prot. S. 52).

3.4. Der Kläger war auch nicht gehalten, der Beklagten seine Mehrzeit unvermittelt zu melden. Das blosses Zuwarten mit der Geltendmachung eines Anspruchs ist kein Rechtsmissbrauch und eine Verwirkung wegen verzögerter Geltendmachung darf nur mit grosser Zurückhaltung angenommen werden. Es besteht nicht einmal

eine Pflicht, Überstunden sofort beim Austritt geltend zu machen. Abgesehen von Ausnahmefällen gilt ausschliesslich die fünfjährige Verjährungsfrist von Art. 128 Ziff. 3 OR, welche mit Blick auf Art. 129 OR unabänderlich ist (STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 230 f.). Gemäss BGE 129 III 171 E. 2.2. sind an die Verwirkung strenge Anforderungen zu stellen. So ist ein entsprechendes Interesse eines Arbeitgebers an sofortiger Information nicht erkennbar, wenn er aufgrund der Umstände hinreichende Anhaltspunkte dafür hat, dass die vereinbarte Arbeitszeit zur Erledigung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben grundsätzlich nicht ausreicht. Der Kläger hat erwähnt, er sei nicht mehr sicher, ob er in einer E-Mail einmal eine Liste geschickt habe (Prot. S. 26). An anderer Stelle sagte er, er wisse nicht mehr, wann er die Listen, gemeint sind act. 5/17 bzw. act. 20/41 und act. 5/35, der Beklagte zugestellt habe. Er sei aber auch nicht ausdrücklich aufgefordert worden, die Mehrarbeit anzuzeigen (Prot. S. 29). E.\_\_\_\_\_ erklärte, er habe erstmals bei der Kündigung des Klägers von den Überstunden Kenntnis genommen (Prot. S. 52). Die Kündigung selbst begründet der Kläger u.a. damit, dass fehlende Mitarbeiter nicht ersetzt worden seien und er teilweise 16 bis 18 Arbeitsstunden geleistet habe, dies an sechs Tagen pro Woche (act. 5/27). Die bereits erwähnten (nicht verständlichen) Listen, welche als Anhängsel zweier Schreiben an die Beklagte beigefügt waren (act. 14/3; act. 14/4), datieren gemäss der Beklagten vom 19. Januar 2023 und 23. März 2023 (act. 23 Rz. 104). Schliesslich sind die genau bezifferte Forderung und die erwähnten Zeiterfassungslisten am 1. März 2024 mit der Klage beim hiesigen Gericht eingegangen, somit ein knappes halbes Jahr nach Beendigung der klägerischen Tätigkeit bei der Beklagten. Seit der Kündigung standen die Parteien somit miteinander in Kontakt, und die fünfjährige Verjährungsfrist von Art. 128 Ziff. 1 OR ist nicht tangiert. Besondere Umstände, welche das Verhalten des Klägers als rechtsmissbräuchlich erscheinen liessen, sind unter diesen Umständen nicht ersichtlich. Art. 6 Abs. 2 VAZE sieht zwar vor, dass Überschreitungen von Höchstarbeitszeiten sowie Ansammlungen von nicht kompensierten Überzeiten dem Vorgesetzten rasch anzuzeigen sind (vgl. auch die Stellungnahme zur Klage, act. 11 Rz. 14). Der Vorgesetzte ist nach der gleichen Bestimmung aber auch verpflichtet, gemeinsam mit dem Arbeitnehmenden Massnahmen zu diskutieren und umzusetzen. Es stellt sich sodann

die Frage, was unter "rasch" zu verstehen ist. Gemäss der bereits vorgängig zitierten E-Mail vom 12. November 2020 hat der Kläger seinen Vorgesetzten I. \_\_\_\_\_ erstmals über das grosse Ausmass an Überzeit informiert. Massnahmen sind offenbar nicht umgesetzt worden. Damit ist der Kläger seiner Anzeigepflicht nachgekommen und kann seine Forderung im vorliegenden Prozess noch geltend machen.

## **VI. Rechtliches betreffend Überstunden und Überzeit**

### **1. Arbeitsvertrag**

Am 23. Dezember 2019 haben die Parteien einen Einzelarbeitsvertrag im Sinne von Art. 319 Abs. 1 OR geschlossen (act. 5/3). In dessen Ziffer 3 vereinbarten sie, dass die Arbeitszeit des Klägers bei einem 100%-Pensum 40 Wochenstunden beträgt.

### **2. Überstunden und Überzeit**

2.1. Überstunden sind die positive zeitliche Differenz zwischen der geleisteten und der normalen Arbeitszeit, wobei sich die "normale" Arbeitszeit nach Verabredung, Übung, GAV oder NAV bestimmt. Die Parteien können entweder jegliche zusätzliche Zahlung für Überstunden oder auch nur den Zuschlag von 25% ausschliessen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 215). Überzeit ist demgegenüber die Mehrarbeitszeit über die gesetzlich geregelten Höchstarbeitszeiten hinaus (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 211). Für Büropersonal, technische und andere Angestellte in industriellen Betrieben – somit auch für den Kläger – beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit in Anwendung von Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG 45 Stunden. Wird mehr gearbeitet, so liegt Überzeit vor, die zwingend entschädigt werden muss. Im Gegensatz zur Überstundenarbeit im Sinne von Art. 321c OR ist Überzeit zwingend mit einem Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen bzw. durch Freizeit auszugleichen. Weiter ist der Lohnzuschlag nur für Überzeitarbeit zu entrichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt (vgl. Art. 13 ArG). Diese Norm ist allerdings so auszulegen, dass ein Verzicht auf Lohn bzw. Überzeitzuschlag für diese 60 Stunden Überzeit ebenfalls wie bei den Über-

stunden schriftlich zu vereinbaren ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 223). Ein solcher Verzicht ist vorliegend nicht erfolgt (vgl. act. 5/6).

2.2. Das für den Kläger geltende Personalreglement der Beklagten verweist unter Ziffer 3 auf den GAV-Swissmen (vgl. act. 5/7 S. 6). Gemeint ist der Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie. Laut dessen Art. 1 gilt der GAV für alle Arbeitnehmenden, die von Mitgliederfirmen des Arbeitgeberverbandes der Schweizer Maschinenindustrie beschäftigt werden. Laut Art. 12.2. lit. a des GAV beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit ebenfalls 45 Stunden pro Woche.

### 3. Zusatzvereinbarung

3.1. Als Folge der Gültigkeit der Zusatzvereinbarung vom 11. Februar 2020 (vgl. vorstehend Ziff. V.2.5. f. bzw. act. 5/6), namentlich dessen § 5, gelten die Überstunden als abgegolten. Überzeit ist – wie gesehen – zwingend zu entschädigen, wie dies auch § 2 letzter Satz der Zusatzvereinbarung festhält. Der Kläger selbst geht bei der Berechnung seiner Entschädigung ebenfalls von einer 45-Stunden-Woche aus (act. 2 Rz. 27). Er hat denn auch in seiner Zeit jeweils 50 Stunden für die übliche Arbeitszeit einschliesslich einer Stunde für "Lunch" abgezogen (vgl. act. 5/35).

3.2. Sodann ist der Verzicht auf Arbeitszeiterfassung im Sinne von Art. 73 Abs. 1 lit. c i.V.m Art. 73a Abs. 1 ArGV 1 sowie i.V.m. der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung in Art. 4 VAZE gültig. Ein solcher Verzicht setzt voraus, dass ein Arbeitnehmer über eine grosse Autonomie verfügt und die Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen kann, er ein Bruttojahreseinkommen von über Fr. 120'000.– erzielt und die Parteien den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung schriftlich und individuell vereinbart haben (Art. 73a Abs. 1 ArGV 1 sowie Art. 4 VAZE). Diese Voraussetzungen haben die Parteien in § 4 des Zusatzvertrages zum Arbeitsvertrag vom 11. Februar 2020 erfüllt (act. 5/6).

3.3. Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass es sich beim Kläger aufgrund der individuellen Einteilung der Arbeitszeit durch diesen sowie durch den

Verzicht auf Arbeitszeiterfassung um einen leitenden Angestellten handelt. Dabei wird zwischen "höherem" leitenden und "gewöhnlichem" leitenden Angestellten unterschieden (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 220 f.). Höherer leitender Angestellter ist gemäss Art. 9 ArGV 1 derjenige, der über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann. Die Unterscheidung ist deshalb von Bedeutung, weil bei höheren leitenden Angestellten erwartet wird, dass sie etwas mehr leisten als nur das übliche Pensum. Das Arbeitsgesetz ist nach Art. 3 lit. d ArG auf Angestellte, die eine höhere leitende Funktion einnehmen, nicht anwendbar und somit auch die Regelungen betreffend Höchstarbeitsgrenzen nicht (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 221; BGer 4A\_38/2020, E. 4.1. mit Hinweisen). Beim Kläger handelt es sich um einen "gewöhnlichen" leitenden Angestellten. Entsprechend ist in § 2 des Zusatzes zum Arbeitsvertrag vom 11. Februar 2020 (act. 5/6) auch vermerkt, dass die übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sowie seiner Verordnungen unberührt weiter gelten. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und damit auch diejenigen über die Höchstarbeitszeitgrenzen sind auf den Kläger folglich anwendbar.

#### 4. Beweismass betreffend Umfang der Überzeit

Die vorstehenden Ausführungen haben ergeben, dass der Kläger in erheblichem Masse Mehrarbeit geleistet hat, er das genaue Ausmass jedoch nicht belegen konnte. Wie bereits unter Ziffer IV.3. vorstehend festgehalten, kann in solchen Fällen in Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR unter Umständen eine gerichtliche Schätzung vorgenommen werden. Die Bestimmung soll einem Berechtigten den Schadensnachweis erleichtern. Das Sachgericht hat in Fällen, in denen der strikte Nachweis des Schadens ausgeschlossen ist, einen erweiterten Ermessensspielraum, indem es ihm gestattet ist, den Schaden aufgrund einer blossen Schätzung als ausgewiesen zu erachten. Dabei handelt es sich jedoch lediglich um eine Beweiserleichterung und nicht etwa um eine generelle Abnahme der Beweislast. Aus diesem Grund hat der Beweispflichtige alle Umstände, die für den Eintritt eines Schadens sprechen und dessen Abschätzung erlauben oder erleich-

tern – soweit möglich und zumutbar – zu behaupten und zu beweisen. Der Schluss, dass tatsächlich ein Schaden vom behaupteten ungefähren Umfang entstanden ist, muss sich dem Gericht mit einer gewissen Überzeugungskraft aufdrängen. Der Schadenseintritt darf nicht bloss im Bereich des Möglichen liegen, sondern muss als annähernd sicher erscheinen (BGE 122 III 219 E. 3.a., mit Hinweisen; BGer 4C.146/2003 E. 5; BGer 4C.142/2005 E. 5.; BGer 4A\_338/2011 E. 2.1.; BGer 4A\_42/2011, 4A\_68/2011 E.6; BGer 4C.307/2006 E. 3.2.). Die für das Schadensrecht aufgestellte Regel kann nach bundesgerichtlicher Praxis analog auch in anderen Bereichen angewandt werden, in denen ein strenger Beweis aufgrund der Natur der Sache nur schwer erbracht werden kann. Dies kann gerade bei der Abschätzung von Ansprüchen im Bereich der Entschädigung von Mehrarbeit der Fall sein. Eine Anwendung soll jedoch nur restriktiv ergehen. Das Beweismass wird dann auf die überwiegende Wahrscheinlichkeit herabgesetzt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 227 f.; BGer 4C.142/2005 E. 5.).

## 5. Darlegung der Umstände für die Leistung von Mehrarbeit

5.1. Der Kläger hat verschiedene Ausführungen darüber gemacht, weshalb er derart viel Mehrarbeit geleistet habe. In erster Linie weist er auf die globale Zuständigkeit seiner Funktion bei der Beklagten hin. Seine zunächst im Arbeitsvertrag lautende Bezeichnung "C.\_\_\_\_\_" (vgl. act. 5/3) wurde später – so etwa laut Zwischenzeugnis vom 16. Juni 2022 (act. 5/37) – zum "J.\_\_\_\_\_" erweitert. Diese Bezeichnung bestätigte der Kläger anlässlich seiner persönlichen Befragung (Prot. S. 11). E.\_\_\_\_\_ erklärte, die ... [Abteilung] sei mehrfach reorganisiert und Kompetenzen seien umverteilt worden. Der Kläger habe bei der ... [Subabteilung] schliesslich eine globalere Rolle eingenommen (Prot. S. 48).

5.2. Der Kläger macht weiter geltend, er sei von Anfang an für das amerikanische Team der Beklagten tätig gewesen; dies sei sein Hauptjob gewesen (Prot. S. 15). Er habe jeden Abend mit I.\_\_\_\_\_, der in den USA ansässig war (vgl. Prot. S. 34 und 49), oder dem US-Team gearbeitet (Prot. S. 29). Ziffer 7 seines Arbeitsvertrags ist zu entnehmen, dass vorgesehen war, dass der Kläger bei entsprechender Leistung nach ca. 12 Monaten in die USA übersiedeln solle und von B2.\_\_\_\_\_ Inc. übernommen werde (act. 5/3). Es ist deshalb nur folgerichtig, dass

er von Anfang an in engem Kontakt mit den Teams in den USA stehen musste. Auch E. \_\_\_\_\_ erwähnte, dass der Kläger arbeitstechnisch in Kontakt mit den USA stand. Es sei vorgesehen gewesen, dass dieser in die USA übersiedeln werde und dort die Stellvertretung von I. \_\_\_\_\_ übernehmen sollte. Er sei aber nicht ausschliesslich für die USA zuständig gewesen (Prot. S. 48). Das ...-Team der Beklagten sei an der amerikanischen Ostküste und I. \_\_\_\_\_ an der Westküste tätig gewesen (Prot. S. 49). Der Kläger meinte dazu, wenn die Mitarbeiter in den USA noch Morgen hatten, habe er bereits wieder Feierabend gehabt. Er sei auch im Zugriff auf das US-System eingeschränkt gewesen, weshalb er unter amerikanischer Aufsicht habe tätig sein müssen. Es versteht sich von selbst, dass aufgrund der Zeitverschiebung mit den USA – fünf bis neun Stunden je nach Zeitzone und nach Winter- oder Sommerzeit – der Kläger sich für den amerikanischen Standort vor allem abends und nachts bereithalten musste (Prot. S. 15).

5.3. Weiter hat der Kläger ausgeführt, er sei neben den USA und der Schweiz für weitere Standorte tätig gewesen, so für Deutschland, Frankreich, Israel, Singapur Rumänien und England; dies seien die Standorte, die ihm spontan in den Sinn kämen (Prot. S. 14 f.). Auch in seinen Schreiben vom 19. Januar 2023 (act. 14/3 S. 6) und vom 23. März 2023 (act. 14/4, 2. Seite) zählte er verschiedene Länder auf, um deren Anliegen er sich kümmern musste. E. \_\_\_\_\_ erwähnte auf Vorhalt der "Job Description" (act. 5/4) die übergeordnete Gruppenverantwortung, die der Kläger innehatte (Prot. S. 49). In der erwähnten Arbeitsbeschreibung, welche im Kopf ausdrücklich auf den Kläger Bezug nimmt, ist unter "Job Responsibilities" auch "... [Positionsbeschreibung] in US and EMEA" erwähnt, mutmasslich gemeint USA sowie Europe, Middle East und Asia. Damit ist aufgezeigt, dass der Kläger mit Standorten rund um den Globus in Kontakt stehen musste.

5.4. Zum Inhalt seiner Arbeit führte der Kläger aus, seine Aufgaben seien massiv erweitert worden. Die "Job Description\*" (act. 5/4) beschreibe nur einen Bruchteil seiner Tätigkeiten. Es habe technische Umstellungen, vor allem auch zwei oder drei grosse, ungeplante Projekte gegeben. Zudem habe es behördliche Anforderungen gegeben, die hätten erfüllt werden müssen (Prot. S. 13). Weiter habe er das System neu installieren müssen. Er habe eine sogenannte Tenant-to-Tenant-

Migration realisieren müssen. Infolge COVID-19 habe vieles von PCs auf Laptops umgerüstet werden müssen, damit die Leute von zu Hause aus hätten arbeiten können. Er habe weiter zwei Regelwerke, CMC und Nice, implementieren müssen. Für die Implementierung hätten alle IT-relevanten Systeme angepasst werden müssen. Gleichzeitig habe die sogenannte D356-Migration stattgefunden. Es habe für die komplette IT, Software und Infrastruktur die notwendige Arbeit gemacht werden müssen (Prot. S. 14). Die Tasks hätten sich einfach immer mehr aufgestaut (Prot. S. 21). In einer Mail vom 27. Oktober 2021 teilte der Kläger I. \_\_\_\_\_ mit, er habe so viele Projekte und Tasks; er komme nicht mehr nach (act. 5/20). Wie bereits an anderer Stelle aufgeführt, erwähnte E. \_\_\_\_\_, der Kläger habe im Bereich der ... eine globalere Rolle eingenommen und eine übergeordnete Gruppenverantwortung eingenommen (Prot. S. 48 und 49). Er sei vor allem im Bereich der ... gruppenweit bei technischen Problemen zuständig gewesen. Er bestritt, dass es grössere Projekte gegeben habe, bei denen der Kläger hätte omnipräsent sein müssen, ohne dies näher zu spezifizieren; er schränkte jedoch ein, er habe selber relativ wenig Berührungen mit dem Kläger gehabt (Prot. S. 62).

5.5. Als weiteren Umstand, der zur klägerischen Mehrarbeit führte, wird an verschiedenen Stellen die Personalnot thematisiert. Bereits mit E-Mail an I. \_\_\_\_\_ vom 12. November 2020 (act. 5/19) monierte der Kläger erstmals aktenkundig, dass die Projekte am Anschlag liefen; er bat I. \_\_\_\_\_, bei der Gruppe zu schauen, dass das ...-Team mehr Leute bekomme. Im schon erwähnten Schreiben vom 19. Januar 2023 (act. 14/3 S. 6) weist der Kläger ebenfalls daraufhin, dass mehr Personal die Lage entschärfen könnte, was die Konzernleitung jedoch nicht für nötig erachtet, abgelehnt oder ignoriert habe. Auch im Schreiben vom 23. März 2023 wies der Kläger auf das massiv unterbesetzte Team hin (act. 14/4, 2. Seite). Anlässlich seiner persönlichen Befragung vom 26. Mai 2025 erwähnte er erneut, es habe eine Fluktuation im Team gegeben. Stellen hätten nicht mehr neu besetzt werden dürfen oder können. Für zwei oder drei grosse, ungeplante Projekte habe schlichtweg das Personal gefehlt, weshalb er selbst diese Arbeiten habe verrichten müssen (Prot. S. 13 f.). Zudem seien nach seiner Kündigung gleich drei Mitarbeiter eingestellt worden (Prot. S. 14). Es sein ein Vorteil der Beklagten gewesen,

dass sie weltweit Standorte gehabt habe. Für die Aufrechterhaltung der ...-Infrastruktur sei das Team viel zu klein gewesen (Prot. S. 15). Die Beklagte habe schlichtweg das Personal nicht gehabt, um das gesamte Arbeitspensum zu erledigen (Prot. S. 21). E.\_\_\_\_\_ räumte ein, dass man in der ... die Kapazitäten hätte erhöhen müssen. Man habe dies aber nicht mit der notwendigen Konsequenz verfolgt (Prot. S. 60). Er stellte jedoch in Abrede, dass drei Mitarbeiter an Stelle des Klägers eingestellt worden seien (Prot. S. 65). Auch F.\_\_\_\_\_ verneinte, dass drei Mitarbeiter an Stelle des Klägers eingesetzt worden seien (Prot. S. 79).

5.6. Als Resultat kann festgehalten werden, dass der Kläger substantiiert dargetan hat, weshalb es zu Mehrarbeit gekommen ist. Er erklärte, dass er von Anfang an auch für das amerikanische Team tätig war, ebenso, dass er weitere Standorte in Europa und Asien betreute. Dies blieb im Wesentlichen unbestritten. Weiter hat der Kläger detailliert aufgelistet, welche Projekte während seiner Tätigkeit unvorhergesehenerweise angefallen sind, so beispielsweise auch als Folge von COVID-19. E.\_\_\_\_\_ hat besondere Projekte zwar verneint, sich aber dazu nicht detailliert geäußert und auch angemerkt, dass er nicht eng mit dem Kläger in Kontakt war. Die Personalknappheit ist offenbar auch bei der Beklagten bekannt gewesen. Es mag sein, dass sich der Kläger nicht um alles hätte kümmern müssen, was er *de facto* erledigt hatte. Diese Arbeiten fielen aber offenbar an, und die Beklagte konnte dadurch mutmasslich auch Personal an anderer Stelle einsparen. Der Kläger hat damit die Umstände, welche zu seiner Mehrarbeit geführt haben, rechtsgenügend dargetan.

## 6. Weitere Beweismittel

6.1. Gemäss der unter Ziffer IV.3. bzw. VI.4. aufgeführten Rechtsprechung muss für eine analoge Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR ein strikter Beweis über die genaue Anzahl der Mehrstunden nicht möglich oder nicht zumutbar sein. Der Kläger hat als Beweismittel zahlreiche Unterlagen eingereicht sowie seine eigene persönliche Befragung beantragt. Auf die Abnahme weiterer Beweismittel, namentlich auf die Einvernahme von Zeugen, hat er verzichtet.

6.2. Der Kläger hat erwähnt, seine Ausführungen seien nachverfolgbar; aus den Unterlagen seien beispielsweise einzelne Chats ersichtlich. Dort sehe man, wann er mit seinem Chef was kommuniziert habe (Prot. S. 20 f.). Es gebe ein detailliertes Arbeitsprotokoll, welches zwischen 5'000 und 7'000 Seiten umfasse; dies habe er natürlich nicht ausdrucken können (Prot. S. 27). Man könne auch jederzeit im System der Beklagten nachschauen (Prot. S. 44). Auch in seinem Schreiben vom 23. März 2023 an die Beklagte (act. 14/4, 2. Seite) erwähnte er, man müsse die zur Verfügung stehenden Mittel nur nutzen, namentlich Zeiterfassung, Kalender, E-Mail-Postfach, Teams Chats, Teams Meetings, Telefon-Protokolle, SharePoint-Dateiablage sowie Erstellungs- und Änderungshistorie eines jeden Files. Damit liessen sich seine Forderungen validieren. Weiter nannte er auch mögliche Zeugen (act. 14/4, letzte Seite).

6.3. Die Beklagte monierte, eine Partei, die von der Beweiserleichterung profitieren wolle, müsse sämtliche Beweismittel vorlegen bzw. anbieten, die für sie möglich seien. Falls sie dies nicht tue, sei der Beweis eben misslungen. Der Kläger habe sicherlich die Möglichkeit gehabt, weitere Beweismittel zu nennen; so hätte er etwa Arbeitskollegen als Zeugen benennen können (act. 23 Rz. 30 f.).

6.4. Zu den abgespeicherten Unterlagen ist Folgendes auszuführen: Nach den Ausführungen des Klägers ist jede einzelne Tätigkeit, die der Kläger ausführte, irgendwo abgespeichert. Der Kläger arbeitete insgesamt 933 Tage (vgl. Ausführungen Ziff. V.2.11.) bei der Beklagten, einschliesslich Wochenenden und Ferien- sowie Feiertage. Es würde den Rahmen einer Beweisabnahme sprengen, wenn für diese gesamte Anstellungsdauer jede einzelne Handlung vom Kläger als Beweis-

mittel verwertbar aufgearbeitet und hernach vom Gericht aufgeschlüsselt sowie ausgewertet werden müsste. Allenfalls müssten noch beträchtliche Angaben wegen ihrer Sensibilität geschwärzt werden. Die Durchsicht von bis zu 7'000 Seiten mit ausgedruckten einzelnen Tätigkeiten ist für ein Gericht schlichtweg nicht zumutbar. Dementsprechend hat der Kläger zu recht auf die Beibringung der gesamten Handlungsprotokolle verzichtet.

6.5. Der Kläger hat keine Einvernahme von Zeugen beantragt, obwohl im Verlauf des Prozesses sowie in den eingereichten Unterlagen verschiedentlich Namen erwähnt worden sind. Dazu ist festzuhalten, dass der Kläger schon gemäss § 4 der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 11. Februar 2020 (act. 5/6) seine Arbeitszeit weitgehend selber planen und seine Arbeitszeiten mehrheitlich eigenverantwortlich festlegen konnte. Es versteht sich von selbst, dass ihm niemand dauernd zur Seite gestanden hat, der jede Überstunde des Klägers bezeugen könnte. Ganz abgesehen davon können sich Zeugen mit Sicherheit heute nicht mehr an einzelne Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden des Klägers erinnern. Allgemeine Aussagen, beispielsweise der Kläger habe oft bis nach Mitternacht gearbeitet, sind für die Beweiserbringung im Sinne einer detaillierten Darlegung der Arbeitszeiten nicht tauglich. Ein Zeuge müsste genau angeben können, an welchem Tag der Kläger um welche Zeit gekommen und um welche Zeit gegangen ist. Es ist schlicht undenkbar, dass sich ein bestimmter Zeuge noch genau an einzelne Tage in der Zeitspanne zwischen dem 2. März 2020 und dem 23. September 2022, der Arbeitstätigkeit des Klägers bei der Beklagten, erinnern kann, geschweige denn an jeden einzelnen dieser 933 Tage. Insofern macht es keinen Sinn, zur genauen Arbeitszeit des Klägers Zeugen einzuvernehmen. Selbst I. \_\_\_\_\_, der offenbar häufig – nach den Aussagen des Klägers sogar täglich (Prot. S. 30) – mit diesem zu tun hatte, könnte dies nicht. Aussagen in Bezug auf einzelne Telefonate würden ebenfalls nicht ausreichen, um die gesamte Arbeitszeit des Klägers an einzelnen Tagen nachweisen zu können. Insofern ist dem Kläger nicht vorzuwerfen, dass er auf die Offerte von Zeugeneinvernahmen verzichtet hat.

## 7. Analoge Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR

7.1. Die Voraussetzungen für eine Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR sind somit erfüllt. Es ist mit Sicherheit erwiesen, dass der Kläger Mehrarbeit geleistet hat. Ein Nachweis jeder einzelnen Überzeitstunde ist aufgrund des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung nicht möglich, zumal eigenen Aufstellungen des Klägers – wie unter Ziff. V.2.10. ff. vorstehend gesehen – lediglich den Charakter einer Parteibehauptung aufweisen. Der Kläger hat sodann erklärt, aufgrund welcher Umstände er Überzeit leisten musste. Sodann hat er dargetan, dass es keinen Sinn macht, weitere Beweismittel abzunehmen, weil solche untauglich wären oder deren Abnahme unzumutbar wäre.

7.2. Der Kläger hat *in concreto* Fr. 30'000.- eingeklagt, obwohl er unter dem Titel "Überzeit" insgesamt Fr. 659'007.- verlangt (vgl. act. 2 Rz. 28). Insofern ist im vorliegenden Prozess nur über einen Anspruch von Fr. 30'000.- zu entscheiden. Es ist nicht bestritten, dass der berechnete Bruttostundenlohn des Klägers Fr. 66.60 beträgt (vgl. u.a. act. 2 Rz. 28; act. 11 Rz. 77). Der Betrag ergibt sich aus der Lohnabrechnung von September 2022 (act. 5/36). Der Monatslohn von Fr. 10'696.15 wurde dem Kläger 13 Mal ausbezahlt (vgl. act. 5/3 Ziff. 4), weshalb – diesen mit einbezogen – ein Monatsbetreffnis von Fr. 11'587.50 brutto resultiert. Der Kläger geht von einem Tageslohn von Fr. 532.75 bei acht Arbeitsstunden pro Tag und somit von einem Stundenlohn von Fr. 66.60 brutto aus (act. 2 Rz. 28). Die Forderung von Fr. 30'000.- brutto entspricht folglich 450 Überzeitstunden (gerundet). Der Kläger war alles in allem 933 Tage für die Beklagte im Einsatz; den Berechnungen des Klägers liegen 926 Arbeitstage zugrunde (vgl. hierzu die Ausführungen unter Ziff. V.2.11). Dies bedeutet, dass der Kläger 450 Überzeitstunden bereits bei einer Überzeit von 0.48 Stunden pro Tag generiert hat und diesfalls ein zusätzlicher Bruttolohn in Höhe von Fr. 30'000.- geschuldet ist. Man darf mit Sicherheit davon ausgehen, dass der Kläger in Tat und Wahrheit schon aufgrund der zeitversetzten Tätigkeit für den Standort USA weit mehr tägliche Überzeit als die soeben erwähnte geleistet hat. Überzeit in diesem genannten Umfang liegt nicht nur im Bereich des Möglichen, sondern erscheint als annähernd sicher (vgl. BGE 122 III 122 E. 3.a). Die Klage ist demnach in der eingeklagten Höhe einschliesslich Zins ab 1. Oktober 2022 (vgl. act. 2 Rz. 39) vollumfänglich gutzuheissen. In einem allfälligen Nachfolgeprozess wird das Gericht zu entscheiden haben, bei welcher betragsmässigen

Grenze der Sachverhalt nicht mehr als annähernd sicher, sondern nur noch als möglich erscheint.

## **VII. Weitere Forderungen des Klägers**

### 1. Grundsätzliches

Da die eingeklagte Forderung des Klägers bereits aufgrund der Überzeiten gutgeheissen werden kann, erübrigen sich lange Ausführungen zu den weiteren Forderungen, namentlich zu einer Entschädigung für Pikettdienst und für Ferien- und Feiertage.

### 2. Pikettdienst

2.1. Lediglich der Vollständigkeit halber ist dazu kurz Folgendes festzuhalten: Für geleistete Notfalldienste verlangt der Kläger zusätzlich ein Entgelt von Fr. 103'429.80 (act. 2 Rz. 29 ff.). Dafür ist wiederum der Kläger beweispflichtig. Dieser hat im Rahmen der persönlichen Befragung ausgesagt, ab dem 6. Dezember 2021 habe der Pikettdienst sofort umgesetzt werden müssen. Er habe sich diesen faktisch mit sich selbst aufteilen müssen. N.\_\_\_\_\_, ein weiterer Mitarbeiter der Beklagten, sei tagsüber notfall erreichbar gewesen. In einzelnen Fällen habe man schon jemanden erreicht. Nachts wäre N.\_\_\_\_\_ aber gar nicht ans Telefon gegangen. Andere Personen hätten nur beschränkten Zugriff auf das System gehabt. In der Praxis habe eigentlich nur er Notfalldienst geleistet. Es habe in der gesamten Zeit rund 2'500 Notfalleinsätze gegeben, also rund acht bis neun Einsätze pro Tag auf eine gesamte Pikettzeit von rund 300 Tagen berechnet. Er wisse nicht mehr, wie er auf eine Entschädigung von 50% der Pikettzeit gekommen sei (Prot. S. 36 ff.). E.\_\_\_\_\_ meinte dazu, der Kläger sei seines Wissens nie für den Pikettdienst vorgesehen gewesen. Es habe einen Wochen- oder Monatsplan gegeben. Die 2'500 Einsätze hätten keinen direkten Zusammenhang mit dem Pikettreglement (Prot. S. 63 ff.). F.\_\_\_\_\_ wusste zwar vom Pikettdienst, konnte aber keine sachdienlichen Angaben dazu machen (Prot. S. 77 ff.). Die Parteien widersprechen sich somit bereits in Bezug auf die Leistung von Pikettdienst als solchem.

2.2. Aus den schriftlichen Unterlagen geht hervor, dass E.\_\_\_\_\_ am 6. Dezember 2021 eine Mail an I.\_\_\_\_\_ (mit Kopie an den Kläger) versandte, in welchem er von der ... [Abteilung] eine tägliche Notfallereichbarkeit an 24 Stunden verlangte. Er erwarte einen entsprechenden Vorschlag bezüglich Organisation des Notfalldienstes (act. 5/25). Zu seinem eingereichten Schema, act. 5/24, sagte der Kläger, es handle sich um seine Auslastung, welche nicht nur punktuell hoch gewesen sei, sondern über einen langen Zeitraum hinweg (Prot. S. 39 f.). Der Grafik ist jedoch kein Bezug zum Kläger zu entnehmen; sie ist auch nur schwer verständlich. Auch hier handelt es sich um eine reine Parteibehauptung. Das Gleiche gilt für die Grafik von act. 5/26, welche die jeweilige Reaktionszeit des Klägers aufzeigen soll. Es befinden sich keine Unterlagen bei den Akten, die diese Aufzeichnungen belegen könnten.

2.3. Die kurzen Ausführungen zeigen, dass die Beweislage für den Kläger äusserst schwierig sein wird. Die behaupteten 2'500 Piketteinsätze sind in keiner Unterlage ersichtlich, und weshalb er gerade 50% seiner angeblichen Pikettzeit entschädigt haben will, hat er nicht einmal substantiiert behauptet.

### 3. Ferien- und Feiertagsentschädigung

3.1. Der Kläger verlangt sodann Fr. 4'262.– als Entschädigung für Ferien und Feiertage, an denen er gearbeitet habe; dies betrifft gemäss dem klägerischen Antrag insgesamt acht Tage (act. 2 Rz. 33 ff.; act. 18 Rz. 100). Die Beklagte ist der Meinung, dass der Kläger alle seine Ferien bezogen habe (act. 11 Rz. 81; act. 23 Rz. 136). Den Kläger trifft auch hierfür die Beweislast.

3.2. In der persönlichen Befragung sagte der Kläger aus, er habe 80% seiner Ferientage bis Ende Februar eines jeden Jahres verplanen müssen; dann seien aber an den eingetragenen Freitagen doch wieder Anrufe oder Meldungen eingegangen, so dass die Ferien nicht zustande gekommen seien (Prot. S. 43 f.). Auch hier ist die Beweislage dürftig. Der Kläger hat eine Liste mit Tätigkeiten an diesen Ferientagen eingereicht (act. 20/48 bzw. act. 18 Rz. 100). Die Problematik besteht auch hier darin, dass kein Bezug zwischen den Listen und dem Kläger ersichtlich ist und die Listen vom Kläger selber erstellt wurden, ohne Bestätigung der darin

ersichtlichen Angaben durch eine Drittperson. Die Listen sind in dieser Form wohl wiederum mangels zusätzlicher Beweismittel als reine Parteibehauptungen zu betrachten. Zudem fällt auf, dass im "H.\_\_\_\_\_"-System an den jeweiligen Daten "Ferien" eingetragen sind, somit offenbar trotz angeblicher Arbeitstätigkeit keine Anwesenheitskontrolle stattfand (vgl. act. 5/17; act. 20/41). Demgegenüber sind in der privaten Zeiterfassung des Klägers jeweils Arbeitszeiten erfasst (act. 5/35). Sodann ist nicht aufgezeigt, dass die Beklagte tatsächlich von den Einsätzen an den acht fraglichen Ferientagen wusste oder hätte wissen müssen. Somit müsste der Kläger wohl auch die betriebliche Notwendigkeit dieser Einsätze nachweisen. Auch hier wird der Kläger mit einiger Sicherheit Beweisprobleme zu lösen haben.

### **VIII. Kosten- und Entschädigungsfolgen**

1. Da es sich vorliegend um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit handelt und der Streitwert Fr. 30'000.– nicht übersteigt, sind in Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO keine Kosten zu erheben.
2. Aufgrund des Prozessausgangs ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung auszurichten (vgl. Art. 95 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 106 Abs. 1 ZPO). Da der Kläger anwaltlich vertreten ist, betrifft die Entschädigung in erster Linie die Anwaltskosten. Diese sind aufgrund der Verordnung über die Anwaltsgebühren vom 8. September 2010 (AnwGebV) zu berechnen. Demnach ergibt sich in Anwendung von § 4 Abs. 1 AnwGebV beim vorgenannten Streitwert eine Grundgebühr von Fr. 5'000.–. Aufgrund des Zeitaufwandes bzw. des umfangreichen Prozessstoffes erscheint gestützt auf § 4 Abs. 2 AnwGebV eine Erhöhung um einen Viertel als angemessen, so dass sich die Grundgebühr auf Fr. 6'250.– beläuft. Laut § 11 Abs. 1 AnwGebV entsteht die Grundgebühr mit der Erarbeitung der Begründung oder Beantwortung der Klage. Für die weiteren wesentlichen Aufwendungen sind nach § 11 Abs. 2 AnwGebV Zuschläge einzuberechnen, nämlich für die Teilnahme an zusätzlichen Verhandlungen sowie für weitere notwendige Rechtsschriften. Der Kläger reichte zusätzlich eine Replikschrift ein (act. 18). Am 26. Mai 2025 wurden rund sechsstündige Parteibefragungen durchgeführt (vgl. Prot. S. 10 und 80). Schliesslich hat der Kläger noch zum Be-

weisergebnis Stellung genommen (vgl. act. 39). Es ergeben sich somit insgesamt drei Zuschläge. Laut § 11 Abs. 3 AnwGebV soll die Summe aller Zuschläge in der Regel höchstens die Gebühr nach § 11 Abs. 1 bzw. § 4 Abs. 1 und 2 AnwGebV erreichen. Aufgrund der mehreren Zuschläge erscheint eine Gesamterhöhung der Grundgebühr um die Hälfte als angemessen. Die Beklagte ist demnach zu verpflichten, dem Kläger eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 9'375.–, zuzüglich Mehrwertsteuer, zu bezahlen.

### **IX. Rechtsmittel**

Da der Streitwert mehr Fr. 10'000.– beträgt, ist gegen diesen Entscheid die Berufung im Sinne von Art. 308 Abs. 1 und 2 ZPO zulässig.

#### **Es wird erkannt:**

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 30'000.– brutto zuzüglich 5% Zins sein dem 1. Oktober 2022 zu bezahlen, unter Abrechnung der gesetzlichen sowie allfälliger vertraglichen Sozialversicherungsabzüge.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 9'375.– zuzüglich 8,1% Mehrwertsteuer (insgesamt Fr. 10'134.40) zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
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.

---

BEZIRKSGERICHT HINWIL  
Arbeitsgericht

Der Einzelrichter:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. H.R. Bantli

MLaw R. Waldvogel

versandt am: