

BEISPIELFÄLLE

Überstunden und Überzeit einer Teamleiterin

RECHTSGEBIET Arbeitsvertragsrecht, Arbeitnehmerschutzrecht	KANTON Zürich	NORMEN ZITIERT 18
ENTSCHEIDE ZITIERT 5	GERECHNET AM 10.09.2026	KI-MODELL global nach Anonymisierung

Was Sie hier sehen: die unveränderte Ausgabe von LEXchat zu konstruierten Fällen — keine Rechtsberatung, anwaltlich nicht geprüft, ohne Bezug zu einem realen Mandat.

EINGABE

Sachverhalt

Das ist alles, was eingegeben wurde — anonym formuliert, mit den Fragen der Anfrage.

Mandantin, 41, war von April 2019 bis Ende August 2026 Teamleiterin Finanzen bei einem Industriebetrieb in Wallisellen ZH. Jahreslohn zuletzt 132'000 (13x), vertragliche Wochenarbeitszeit 42 Stunden. Der Vertrag hält fest: «Allfällige Überstunden sind mit dem vereinbarten Lohn abgegolten.» Sie führte sechs Mitarbeitende fachlich, entschied aber nicht über Budget, Einstellungen oder Entlassungen und hatte keine Unterschriftsberechtigung; seit 2023 drei Tage Homeoffice pro Woche. Der Betrieb führte für ihre Funktion keine Arbeitszeiterfassung, eine schriftliche Verzichtsvereinbarung gibt es nicht, ein GAV besteht nicht. Sie hat selber eine Excel-Liste geführt: rund 780 Mehrstunden über die Vertragszeit hinaus, davon rund 210 auch über 45 Wochenstunden hinaus, Spitzen jeweils Januar bis März. Ihre Statusmails an den CFO erwähnen die Belastung mehrfach; angeordnet wurde die Mehrarbeit nie ausdrücklich, beanstandet aber auch nie. Die Arbeitgeberin lehnt jede Abgeltung ab: die Klausel gelte, sie sei leitende Angestellte gewesen und die Excel-Liste sei ein Eigenprodukt ohne Beweiswert.

FRAGESTELLUNGEN

1. Greift die Abgeltungsklausel — und für welchen Teil der Mehrarbeit?
2. Wer muss was beweisen, wenn die Arbeitgeberin gar keine Zeiterfassung geführt hat?
3. Was ist verjährt, und was ist der Höhe nach geschuldet?

Rückfragen der Voranalyse

Bevor die Analyse rechnet, fragt LEXchat nach, was im Sachverhalt fehlt. Beantwortet wurde nur, was schon im Text stand.

- 1 **Besteht eine schriftliche Verichtsvereinbarung der Arbeitnehmerin auf die Führung einer Arbeitszeiterfassung?**

offen gelassen

ERGEBNIS

Erstanalyse

Das Ergebnis, unverändert. Jede zitierte Norm und jeder Entscheid ist verlinkt und nachprüfbar.

Zusammenfassung der Lage

Anspruchsgrundlagen sind Art. 321c Abs. 3 OR für die Mehrstunden zwischen 42 und 45 Wochenstunden und Art. 13 Abs. 1 ArG i.V.m. Art. 12 Abs. 1 ArG für die 210 Stunden oberhalb der wöchentlichen Höchstarbeitszeit; zentrale Rechtsfragen sind (i) die Reichweite der schriftlichen Abgeltungsklausel, (ii) die Beweisfolgen der fehlenden Arbeitszeiterfassung und (iii) die Verjährung nach Art. 128 Ziff. 3 OR. Die Klausel ist für die reinen Überstunden nach Art. 321c Abs. 3 OR grundsätzlich formgültig und wirksam (Art. 321c wird in Art. 362 Abs. 1 OR nicht als unabdingbar aufgeführt), erfasst aber den zwingenden arbeitsgesetzlichen Überzeitzuschlag nicht (BGer 4A_259/2010; BGE 126 III 337) — die Mandantin ist mangels Budget-, Personal- und Unterschriftsbefugnis nach der engen Praxis zu Art. 3 lit. d ArG / Art. 9 ArGV 1 keine höhere leitende Angestellte (BGer 4A_258/2010). Prognose: Der gesicherte zwingende Kern ist wegen der 60-Stunden-Schwelle in Art. 13 Abs. 1 ArG und der Verjährung deutlich kleiner als die geltend gemachten 780 Stunden; das wirtschaftliche Ergebnis hängt an der — kantonal unterschiedlich beurteilten — Frage, ob eine Pauschalabgeltungsklausel bei fehlender Zeiterfassung und fehlender Zeitautonomie überhaupt Bestand hat, und an der Tragfähigkeit der Excel-Liste als Schätzungsgrundlage analog Art. 42 Abs. 2 OR.

Analyse

Rechtliche Einordnung

1. Vorfragen: Recht, Zuständigkeit, Verfahren

Arbeitsort Wallisellen ZH, damit schweizerisches Recht (Art. 121 Abs. 1 IPRG). Örtlich zuständig ist das Gericht am Sitz der Arbeitgeberin oder am gewöhnlichen Arbeitsort (Art. 34 Abs. 1 ZPO); Schlichtung ist vorausgesetzt (Art. 197 ZPO), ein einseitiger Verzicht kommt nicht in Betracht (Art. 199 Abs. 2 ZPO). Bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO) mit gerichtlicher Fragepflicht und Untersuchungsgrundsatz (Art. 247 Abs. 1 und Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO) sowie Kostenfreiheit hinsichtlich der Gerichtskosten (Art. 114 lit. c ZPO); darüber ordentliches Verfahren mit Kostenvorschuss (Art. 98 Abs. 1 ZPO) und Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 ZPO). Die Wahl der Streitwerthöhe ist damit eine bewusste Kostenentscheidung. Die konkrete Gerichtsbesetzung (Arbeitsgericht) und die Gebührenhöhe im ordentlichen Verfahren richten sich nach dem zürcherischen Gerichtsorganisations- und Gebührenrecht und sind vor Klageeinleitung anhand des aktuellen Gebührentarifs zu berechnen.

Vor der materiellen Prüfung sind die Prozessvoraussetzungen nach Art. 59 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO zu sichern, namentlich Zuständigkeit (lit. b) und schutzwürdiges Interesse (lit. a). Für ein blosses Feststellungsbegehren über die Verletzung der Aufzeichnungspflicht fehlt es am schutzwürdigen Interesse i.S.v. Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO, weil die Leistungsklage offen steht; die Pflichtverletzung ist deshalb als Beweisargument, nicht als eigenes Rechtsbegehren zu führen.

Ein gemeinsamer Verzicht auf die Schlichtung wäre erst ab einem Streitwert von 100'000 Franken möglich (Art. 199 Abs. 1 ZPO); ebenso setzt die direkte Klage beim oberen Gericht als einzige kantonale Instanz einen Streitwert von mindestens 100'000 Franken und die Zustimmung der Gegenpartei voraus (Art. 8 Abs. 1 und 2 ZPO). Beide Varianten sind bei der hier realistischen Forderungshöhe von vornherein ausgeschlossen.

Vertragstypologisch liegt ein Einzelarbeitsvertrag nach Art. 319 Abs. 1 OR vor: Leistung von Arbeit im Dienst der Arbeitgeberin gegen Zeitlohn. Die daraus folgende Weisungsgebundenheit (Art. 321d Abs. 1 und 2 OR) ist der Ansatzpunkt für die Feststellung, dass die Mandantin über ihre Arbeitszeit gerade nicht autonom disponierte – ein Umstand, der sowohl bei der Klauselauslegung wie bei der Erfassungspflicht Gewicht hat.

2. Zwei Ebenen: Überstunden (OR) und Überzeit (ArG)

Zu trennen sind die Mehrstunden zwischen der vertraglichen Arbeitszeit von 42 Stunden und der arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeit (Überstunden, Art. 321c OR) und die Stunden darüber (Überzeit, Art. 12 f. ArG). Nach der eigenen Aufzeichnung: rund 570 Stunden Überstunden, rund 210 Stunden Überzeit.

Die Anwendbarkeit des ArG ist die erste Weiche. Art. 3 lit. d ArG nimmt Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit aus; Art. 9 ArGV 1 verlangt weitreichende Entscheidungsbefugnisse bzw. massgeblichen Einfluss auf Entscheide von grosser Tragweite mit nachhaltiger Wirkung auf Struktur, Geschäftsgang und Entwicklung des Betriebs. Diese Ausnahme ist nach der Rechtsprechung eng auszulegen; eine blossе Kaderstellung, Weisungsbefugnis oder Unterschriftsbefugnis genügt nicht (BGer 4A_258/2010), und auch ein hohes Jahresgehalt trägt den Ausschluss allein nicht (BGer 4A_62/2013). Die Mandantin führte sechs Mitarbeitende nur fachlich, ohne Budget-, Einstellungs- und Entlassungskompetenz und ohne Unterschriftsberechtigung; das ArG ist damit anwendbar. Die massgebende Höchstarbeitszeit beträgt für Büropersonal sowie technische und andere Angestellte 45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG), vorbehaltlich Art. 9 Abs. 5 ArG, falls sie im selben Betriebsteil mit Arbeitnehmern der 50-Stunden-Kategorie eingesetzt war – dieser Punkt ist tatsächlich zu klären, weil er die 210 Stunden ganz entfallen lassen könnte.

3. Frage 1: Greift die Abgeltungsklausel – und für welchen Teil der Mehrarbeit?

Überstunden (42–45 h): Art. 321c Abs. 3 OR gewährt Normallohn plus Zuschlag von mindestens einem Viertel nur, soweit «nichts anderes schriftlich verabredet» ist. Die Vertragsklausel ist schriftlich; Art. 321c OR ist in der Liste des Art. 362 Abs. 1 OR nicht enthalten und damit nicht unabdingbar. Die Klausel ist deshalb dem Grundsatz nach wirksam und erfasst die rund 570 Überstunden, soweit sie hinreichend klar ist und die abgegoltene Mehrarbeit ein normales Mass nicht überschreitet; sie darf nicht dazu führen, dass die Lohnpflicht nach Art. 322 Abs. 1 OR für einen erheblichen Teil der geleisteten Arbeit vollständig entfällt (Art. 20 Abs. 2 OR). Dass die Mandantin ihre Arbeitszeit vertraglich ausdrücklich (42 Stunden) vereinbart hatte, macht Art. 321c OR auf sie anwendbar, hebt aber die zulässige Wegbedingung nicht auf (vgl. BGE 129 III 171 E. 2.1: «Die gesetzliche Regelung von Art. 321c OR gilt jedoch auch für leitende Angestellte, soweit der zeitliche Umfang vertraglich ausdrücklich verabredet ist» [Web, nicht verifiziert; Abruf 10.09.2026]; Nachprüfung empfohlen).

Überzeit (über 45 h): Hier greift die Klausel nicht, soweit das Gesetz die Wegbedingung ausschliesst. Eine vertragliche Abgeltungsklausel kann die Entschädigung für Überstunden wegbedingen, erfasst jedoch nicht zwingende Ansprüche für Überzeitarbeit, wenn deren Kompensation oder Wegbedingung gesetzlich ausgeschlossen ist (BGer 4A_259/2010). Die Entschädigung der Überzeit richtet sich nach Art. 13 ArG i.V.m. Art. 12 ArG und ist zwingend (BGE 126 III 337; ebenso Obergericht AN230056: Überzeitarbeit im Anwendungsbereich des ArG ist zwingend zu entschädigen). Ein Freizeitausgleich hätte das Einverständnis der Mandantin vorausgesetzt (Art. 13 Abs. 2 ArG; für Überstunden Art. 321c Abs. 2 OR) – ein solches ist nicht ersichtlich.

Als eigene Verteidigungslinie könnte die Arbeitgeberin auf eine behördliche Arbeitszeitbewilligung mit geringfügigen Abweichungen nach Art. 28 ArG verweisen. Eine solche setzt jedoch ausserordentliche Schwierigkeiten bei der Befolgung der Vorschriften und das Einverständnis der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmenden oder ihrer Betriebsvertretung voraus; nach Aktenlage liegt keine derartige Bewilligung vor, weshalb die Einrede vorsorglich mit einem Editionsbegehren zu den Arbeitszeitbewilligungen zu entkräften ist.

Für das Verhältnis der beiden Ordnungen ist Art. 71 lit. b und c ArG massgebend: Das ArG lässt vorbehaltene Vorschriften unberührt und erlaubt Abweichungen von den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften nur zugunsten der Arbeitnehmenden. Daraus folgt, dass der öffentlich-rechtliche Überzeitschutz die zivilrechtliche Gestaltungsfreiheit begrenzt: Wo Art. 12 Abs. 2 lit. a ArG die Überzeit auf 170 Stunden im Kalenderjahr beschränkt und Art. 13 ArG deren Entschädigung regelt, kann eine Abrede diese Ordnung nicht zulasten der Mandantin unterlaufen.

Achtung — quantitative Einschränkung: Für Büropersonal sowie technische und andere Angestellte ist der Zuschlag von 25 % nach Art. 13 Abs. 1 ArG nur für Überzeitarbeit geschuldet, die **60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt**. Bei rund 210 Überzeitstunden über 89 Monate (Durchschnitt ca. 28 Stunden pro Jahr) wird diese Schwelle in mehreren Jahren nicht erreicht, selbst bei Konzentration auf Januar bis März. Der zwingende Zuschlagsanspruch besteht deshalb nur in jenen Kalenderjahren, in denen die Überzeit 60 Stunden übersteigt, und nur für den Überhang. Für den **Grundlohn** der Überzeitstunden ist die hier vertretene Linie, dass er nicht wegbedungen werden kann: Art. 322 Abs. 1 OR verlangt Lohn für geleistete Arbeit, Art. 12 Abs. 2 lit. a ArG begrenzt die zulässige Überzeit auf 170 Stunden im Kalenderjahr und Art. 71 lit. b ArG lässt Abweichungen von den Arbeitszeitvorschriften nur zugunsten der Arbeitnehmenden zu; eine Klausel, welche gesetzlich limitierte Überzeit vollständig unentgeltlich lässt, ist nach Art. 20 Abs. 2 OR insoweit teilnichtig. Die Gegenposition — Art. 13 Abs. 1 ArG regle nur den Zuschlag zwingend, die Grundvergütung folge dem abdingbaren Art. 321c Abs. 3 OR — ist mit der Formulierung in BGer 4A_259/2010 («sofern deren Kompensation oder Wegbedingung gesetzlich ausgeschlossen ist») vertretbar und als Risiko einzurechnen. Diese Frage bestimmt die Grössenordnung des Anspruchs und ist ausdrücklich als Streitpunkt zu behandeln.

Zweite Angriffslinie gegen die Klausel (Arbeitsauftrag 1): Eine kantonale Praxislinie hält Pauschalabgeltungsklauseln für unwirksam, wenn der Arbeitnehmerin die Zeitautonomie fehlt und keine Zeiterfassung geführt wird (Obergericht C-13647-2015: pauschale Klausel unwirksam bei fehlender Entscheidungsbefugnis über die Arbeitszeit und fehlender Zeiterfassung; Bezirksgericht C1-20-308: Klausel greift nur bei tatsächlich leitender Funktion mit Entscheidungsbefugnissen, die einer Teamleiterin ohne Budget- und Personalkompetenz fehlt; Obergericht AC-3208-2014 hält fest, dass eine vertragliche Ausschlussklausel bei Überstunden nur unter Voraussetzungen Bestand hat und die Beweislast bei fehlender Zeiterfassung beim Arbeitgeber liegt). Demgegenüber halten Entscheide fest, dass eine pauschale Abgeltungsklausel den Arbeitgeber nicht von der Vergütung nachgewiesener, ihm bekannter Überstunden entbindet (Obergericht C-19077-2013); BGer 4A_348/2022 weist umgekehrt darauf hin, dass die Arbeitnehmerin die tatsächlichen Voraussetzungen — namentlich Meldung und vorgängige Autorisierung der Mehrarbeit — darzulegen und zu beweisen hat, und wirkt damit eher zulasten der Mandantin. Diese Linie stützt sich hier auf Art. 321c Abs. 3 OR i.V.m. Art. 322 Abs. 1 und Art. 20 Abs. 2 OR sowie auf die genannten kantonalen Entscheide; belegt ist sie namentlich durch Bezirksgericht C1-20-308, wonach der Anspruch auf Vergütung oder Kompensation von Überstunden unabhängig von einer Kaderfunktion besteht, solange keine nachträgliche abweichende schriftliche Vereinbarung und keine eigentliche Direktionsfunktion vorliegt, und durch BGer 4A_172/2012, wonach Überstunden nach Art. 321c OR zu vergüten sind, soweit sie nicht durch Freizeit ausgeglichen werden. Ergänzend zu prüfen ist die Auslegung der Klausel nach Art. 18 Abs. 1 OR: «Allfällige Überstunden» kann als auf ein normales, nicht exzessives Mass beschränkt verstanden werden — bei durchschnittlich rund 9 Mehrstunden pro Monat über sieben Jahre ist dieses Argument ernsthaft führbar, bleibt aber Auslegungsermessen.

Dogmatisch zu verbinden ist dies mit dem Lohnanspruch nach Art. 322 Abs. 1 OR: Die Klausel darf nicht dazu führen, dass ein erheblicher Teil der tatsächlich geleisteten Arbeit vollständig unentgeltlich bleibt, denn der Lohn ist für die geleistete Arbeit geschuldet. Erfasst eine Pauschalabgeltung Mehrarbeit in exzessivem Umfang, ist sie insoweit inhaltlich mangelhaft und nach Art. 20 Abs. 2 OR teilnichtig, während der Vertrag im Übrigen Bestand hat; die Rechtsfolge ist damit nicht der Wegfall des Vertrags, sondern die Rückkehr zur gesetzlichen Vergütungsregel für den exzessiven Teil.

Kein wirksamer nachträglicher Verzicht: Die vorbehaltlose Lohnannahme über Jahre kann als Verzicht gedeutet werden, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Mehrarbeit hatte und auch nicht haben musste (BGE 129 III 171 E. 2.2 [Web, nicht verifiziert; Abruf 10.09.2026]). Hier sprechen die mehrfachen Statusmails an den CFO gegen fehlende Kenntnis. Für die unabdingbaren arbeitsgesetzlichen Ansprüche greift zudem der Verzichtsschutz nach Art. 341 Abs. 1 OR (während der Vertragsdauer und einen Monat danach); ein formloser Verzicht auf bereits geleistete Überstunden ist nach BGE 124 III 469 und Obergericht C-13647-2015 unwirksam. Eine Verwirkung wegen verspäteter Anzeige ist nur unter ausserordentlichen Umständen anzunehmen; die Anzeigeobliegenheit dient der Organisation des Arbeitgebers, nicht der Kontrolle des Umfangs (BGE 129 III 171). Nach Beendigung ist die Geltendmachung während der Verjährungsfrist unter Vorbehalt des Rechtsmissbrauchs jederzeit möglich (BGE 129 III 171 E. 2.2 [Web, nicht verifiziert; Abruf 10.09.2026]); ein Rechtsmissbrauchseinwand bleibt aber möglich, wenn die Arbeitnehmerin durch ihr Verhalten während der Vertragsdauer entsprechendes Vertrauen geschaffen hat (BGer 4A_304/2021).

4. Frage 2 und Arbeitsauftrag 3: Beweislast und fehlende Zeiterfassung

Die Beweislast folgt Art. 8 ZGB: Die Mandantin hat zu beweisen, dass sie Mehrarbeit geleistet hat, dass diese angeordnet oder betrieblich notwendig war und in welchem Umfang (BGE 129 III 171; BGer 4A_611/2012; BGer 4A_28/2018; BGer 4A_29/2023, wonach die Arbeitnehmerin die Umstände darzulegen und zu beweisen hat, die eine Schätzung der nicht mehr exakt feststellbaren Mehrarbeitsstunden ermöglichen). Dem Beweis der förmlichen Anordnung gleichgestellt ist, dass der Arbeitgeber von der Mehrarbeit Kenntnis hat oder haben müsste und nicht einschreitet (so ausdrücklich Entscheidsuche GL_OG-2010-00043 E. 3.2 [Web, nicht verifiziert; Abruf 10.09.2026]; in gleicher Richtung BVGer A-663/2017: Toleranz über längere Zeit trotz Kenntnis oder Möglichkeit der Kenntnisnahme kann nachträgliche Anerkennung bedeuten). Ist für den Arbeitgeber erkennbar, dass Überstunden notwendig sind, kann er sich weder auf verspätete Geltendmachung noch auf die fehlende eigene Kontrolle berufen, um die Vergütung auszuschliessen (BGer 4A_467/2011) — das ist die zentrale Erwägung gegen den Einwand der Arbeitgeberin, es sei nie etwas angeordnet worden.

Zur Erfassungspflicht: Da das ArG anwendbar ist, traf die Arbeitgeberin die Pflicht, Verzeichnisse mit der geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit inklusive Überzeit und deren Lage zu führen und mindestens fünf Jahre aufzubewahren (Art. 46 ArG i.V.m. Art. 73 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 ArGV 1; bestätigt durch das Merkblatt Arbeits- und Ruhezeiten des Kantons Zürich [Web, nicht verifiziert; Abruf 10.09.2026]). Ein Verzicht auf die Erfassung wäre nur unter den kumulativen Voraussetzungen von Art. 73a Abs. 1 ArGV 1 zulässig — GAV-Grundlage, grosse Autonomie, Bruttojahreseinkommen über 120'000 Franken und **schriftliche individuelle Verzichtsvereinbarung**. Kein GAV, keine schriftliche Vereinbarung: Der Verzicht ist unwirksam, das Einkommen von 132'000 Franken allein genügt nicht. Auch eine vereinfachte Erfassung nach Art. 73b ArGV 1 wurde nicht vereinbart. Es liegt damit eine Verletzung der öffentlich-rechtlichen Aufzeichnungspflicht vor.

Präzisierung zum Arbeitsauftrag: Eine zivilprozessuale «Beweispflicht» der Arbeitgeberin gibt es nicht; die Pflichtverletzung wirkt auf drei Wegen. Erstens über die freie Beweiswürdigung (Art. 157 ZPO): Fehlt beim Arbeitgeber eine Zeiterfassung, ist die Schätzung des Umfangs zulässig, sofern die Mehrarbeit dem Grundsatz nach bewiesen ist und konkrete Umstände eine verlässliche Schätzung erlauben (BGer 4A_543/2011; Schätzung analog Art. 42 Abs. 2 OR: BGer 4A_611/2012; BGer 4A_28/2018). Zweitens über den Gegenbeweis: Bei Unklarheiten kann eine Schätzung erfolgen, und die Arbeitgeberin hat im Rahmen des Gegenbeweises substantiiert zu bestreiten (Obergericht LA190036; ebenso Obergericht 12-2016-207, wo die Zeiterfassungsdaten des Arbeitnehmers anerkannt wurden, weil keine Anhaltspunkte für Manipulation vorlagen). Drittens über die

Mitwirkung: Die Arbeitgeberin ist zur Edition von Urkunden verpflichtet (Art. 160 Abs. 1 lit. b ZPO); verweigert sie dies unberechtigt, wird dies bei der Beweiswürdigung berücksichtigt (Art. 164 ZPO). Eine **Umkehr** der Beweislast nach Art. 8 ZGB folgt aus der fehlenden Erfassung nach der bundesgerichtlichen Linie hingegen nicht; einzelne kantonale Entscheide nehmen dies dennoch an (Obergericht C-13647-2015; Bezirksgericht C1-20-308: Beweislast der Arbeitgeberin, da keine Zeiterfassung), andere verneinen ausdrücklich eine Erfassungspflicht des Arbeitgebers im Zivilprozess (Obergericht C-19077-2013; Obergericht C-2940-2017). Diese Divergenz ist eine offene Streitfrage und im Plädoyer offensiv zu adressieren; für die Beweislast der Arbeitgeberin bei fehlender Zeiterfassung lässt sich zusätzlich Obergericht AC-3208-2014 anführen.

Arbeitsauftrag 2 – Beweiswert der Excel-Liste: Sie ist zulässiges Beweismittel als Urkunde (Art. 168 Abs. 1 lit. b ZPO) mit Anspruch auf Abnahme (Art. 152 Abs. 1 ZPO) und unterliegt freier Würdigung (Art. 157 ZPO). Ihr Beweiswert ist aber begrenzt: Eigene Aufzeichnungen ohne Gegenzeichnung des Vorgesetzten gelten grundsätzlich als Parteivorbringen (Obergericht HC---2024---46), ein einseitig erstelltes Überstundenverzeichnis genügt allein nicht (Obergericht C-2940-2017), und blosser Erwähnungen der Belastung in Berichten oder Mails ersetzen die Anordnung nicht, wenn vertragliche Anordnungs- und Dokumentationspflichten bestanden (Obergericht HC---2024---46). Umgekehrt kann eine selbst erstellte Liste anerkannt werden, wenn sie plausibel und nicht widerlegt ist (Obergericht C-13647-2015). Praktische Folge: Die Liste taugt nicht als Vollbeweis, wohl aber als **Schätzungsgrundlage** im Sinne von Art. 42 Abs. 2 OR analog, sofern sie zeitnah geführt wurde und durch objektive Nebenindizien gestützt wird (E-Mail-Zeitstempel, Kalendereinträge, VPN-/Login- und Systemprotokolle – bei drei Homeoffice-Tagen pro Woche der wichtigste objektive Anker –, Badge-Daten, Abschlusskalender, Zeugen aus dem Team, Statusmails an den CFO). Reine Durchschnittsberechnungen genügen nicht, wenn präzisere Grundlagen verfügbar wären (Obergericht HC---2020---938); wird die regelmässige wöchentliche Mehrleistung nicht nachgewiesen, entfällt der Anspruch (Obergericht ZOR-2022-52). Die Liste ist deshalb vollständig, konsistent und nach Tagen aufzuschlüsseln vorzulegen – eine unvollständige oder prozessual angreifbare Aufstellung führt zur Abweisung wegen Beweislosigkeit (BGer 4A_16/2022; BGer 8C_115/2016).

5. Frage 3: Verjährung und Höhe

Verjährung: Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern verjähren in fünf Jahren (Art. 128 Ziff. 3 OR); die Verjährung beginnt mit der Fälligkeit (Art. 130 Abs. 1 OR). Für Überstunden- und Überzeitentschädigung ist der Fälligkeitszeitpunkt umstritten: Nach der überzeugenden Auffassung wird die Entschädigung laufend mit dem jeweiligen Lohn fällig, so dass Art. 339 Abs. 1 OR (Fälligkeit aller Forderungen bei Beendigung) nur noch nicht fällige Ansprüche erfasst; für eine erst mit Vertragsende einsetzende Fälligkeit liesse sich argumentieren, wenn eine Kompensationsabrede bestünde – eine solche fehlt hier. Beide Varianten sind zu rechnen:

- Variante A (laufende Fälligkeit, wahrscheinlicher): Verjährt sind alle Mehrstunden, die mehr als fünf Jahre vor der Unterbrechungshandlung nach Art. 135 Ziff. 2 OR (Schlichtungsgesuch, Klage) fällig wurden. Bei Einleitung Ende 2026 sind die Jahre 2019, 2020 und der Grossteil von 2021 verloren – angesichts der Spitzen von Januar bis März betrifft das gerade die Hochlastmonate dreier Jahre, schätzungsweise ein Drittel des Gesamtvolumens.
- Variante B (Fälligkeit erst am 31.08.2026): keine Verjährung; die Frist würde erst 2031 ablaufen.

Ein Stillstand der Verjährung nach Art. 134 Abs. 1 OR ist zu prüfen, greift hier aber nicht: Die Mandantin lebte nicht in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberin (Art. 134 Abs. 1 Ziff. 4 OR) und die Forderung war jederzeit gerichtlich durchsetzbar (Art. 134 Abs. 1 Ziff. 6 OR). Praktisch relevant ist einzig Art. 134 Abs. 1 Ziff. 8 OR: Für die Dauer von Vergleichsgesprächen oder eines Mediationsverfahrens steht die Verjährung still, sofern die Parteien dies **schriftlich** vereinbaren – vor jeder aussergerichtlichen Verhandlungsrunde ist deshalb eine entsprechende Stillstandsvereinbarung abzuschliessen (Art. 134 Abs. 2 OR: Fortgang erst nach Ablauf des Tages, an dem das Verhältnis endet).

Höhe: Massgebend ist der Normallohn einschliesslich regelmässiger, nicht im Ermessen der Arbeitgeberin stehender Lohnbestandteile; der vertraglich zugesicherte 13. Monatslohn zählt dazu (in dieser Richtung BGer 4A_352/2010), während ermessensabhängige Gratifikationen ausser Betracht bleiben (Obergericht AN230056). Da die 132'000 Franken die 13 Zahlungen umfassen, ergibt sich bei 42 Stunden pro Woche ein Jahressoll von 2'184 Stunden und ein Stundenansatz von rund 60.45 Franken.

- Überstunden (570 Stunden brutto, verjährungsbereinigt rund 375–400): bei wirksamer Klausel 0; bei unwirksamer Klausel Normallohn plus 25 % (Art. 321c Abs. 3 OR), also rund 28'000–30'000 Franken.
- Überzeit (210 Stunden brutto, verjährungsbereinigt rund 135–150): Zuschlag 25 % nur auf den 60 Stunden pro Kalenderjahr übersteigenden Teil (Art. 13 Abs. 1 ArG) — jahresweise zu rechnen und voraussichtlich gering; Grundlohn rund 8'000–9'000 Franken, sofern die Abgeltungsklausel ihn nicht erfasst (offene Streitfrage, oben Ziff. 3).
- Zusätzlich zu prüfen: Sonntags- und Feiertagsarbeit während der Abschlussspitzen mit Zuschlag von 50 % (Art. 19 Abs. 3, Art. 20a Abs. 1 ArG).
- Verzugszins 5 % (Art. 104 Abs. 1 OR) ab Mahnung bzw. ab Fälligkeit (Art. 102 OR), für die bei Beendigung fällig gewordenen Positionen ab 1. September 2026 (Art. 339 Abs. 1 OR).

Realistische Bandbreite des einklagbaren Betrags: rund 3'000 bis 40'000 Franken, mit dem Hauptrisiko bei der Wirksamkeit der Klausel.

Ansprüche aus der Beendigungsart bestehen nicht: Das Arbeitsverhältnis endete Ende August 2026 ordentlich, weshalb Schadenersatz wegen vertragswidriger fristloser Auflösung nach Art. 337b Abs. 1 und 2 OR ausser Betracht fällt. Die Beendigung wirkt hier ausschliesslich über Art. 339 Abs. 1 OR (Fälligkeit) und Art. 341 Abs. 1 OR (Ende des Verzichtsschutzes einen Monat nach Beendigung).

Erfolgsaussichten

Pro Mandantin. Erstens ist die Qualifikation als höhere leitende Angestellte nach der engen Praxis zu Art. 3 lit. d ArG / Art. 9 ArGV 1 kaum haltbar: keine Budget-, Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, keine Unterschriftsberechtigung (BGer 4A_258/2010; BGer 4A_62/2013). Der Einwand der Arbeitgeberin ist an diesem Punkt schwach; er ist überdies zweischneidig, weil sie mit ihm ihre eigene Erfassungspflicht bestreiten müsste, deren Verletzung nur bei Bejahung der leitenden Funktion entfielen (Art. 3 lit. d ArG; für den Gesundheitsschutz bliebe Art. 3a lit. b ArG i.V.m. Art. 6 ArG ohnehin anwendbar). Zweitens ist die Klausel gegenüber dem zwingenden Überzeitzuschlag unwirksam (BGer 4A_259/2010; BGE 126 III 337), und für die Überzeitgrundvergütung sprechen Art. 322 Abs. 1 OR, Art. 12 Abs. 2 lit. a ArG und Art. 71 lit. b ArG gegen eine Wegbedingung. Drittens stützt die fehlende Zeiterfassung — bei unwirksamem Verzicht nach Art. 73a Abs. 1 ArGV 1 — die Schätzung analog Art. 42 Abs. 2 OR und die Substantiierungsanforderungen an das Bestreiten (BGer 4A_543/2011; Obergericht LA190036; Obergericht 12-2016-207). Viertens ist die Anordnung durch Kenntnis und Nichteinschreiten ersetzbar: mehrfache Statusmails an den CFO, nie beanstandet (BGer 4A_467/2011; BVGer A-663/2017).

Contra Mandantin. Erstens die Beweislast, die nach der bundesgerichtlichen Linie bei ihr bleibt (BGE 129 III 171; BGer 4A_611/2012; BGer 4A_29/2023) — die fehlende Erfassung erleichtert, ersetzt aber den Beweis nicht. Zweitens der begrenzte Beweiswert der Excel-Liste als Eigenprodukt (Obergericht HC---2024---46; Obergericht C-2940-2017); scheitert der Grundsatzbeweis, wird die Forderung wegen Beweislosigkeit abgewiesen (BGer 4A_16/2022; Obergericht ZOR-2022-52). Drittens — und wirtschaftlich am wichtigsten — die Kombination aus der 60-Stunden-Schwelle in Art. 13 Abs. 1 ArG und der Verjährung nach Art. 128 Ziff. 3 OR: Der unstreitig zwingende Kern könnte auf wenige tausend Franken zusammenschmelzen. Viertens die Wirksamkeit der Klausel für die reinen Überstunden, die nach Art. 321c Abs. 3 OR i.V.m. Art. 362 Abs. 1 OR (Art. 321c dort nicht genannt) rechtlich gut abgestützt ist; die Gegenlinie (Teilnichtigkeit für exzessive Mehrarbeit nach Art. 20 Abs. 2 OR, Lohnpflicht nach Art. 322 Abs. 1 OR) ist führbar, setzt aber den Nachweis eines Umfangs voraus, der das normale Mass klar übersteigt. Fünftens ein möglicher Rechtsmissbrauchseinwand wegen siebenjähriger vorbehaltloser Lohnannahme (BGer 4A_304/2021) — schwach, aber nicht ohne Wirkung auf die Beweiswürdigung.

Gewichtung. Ein Teilobsiegen ist wahrscheinlich, ein Vollobsiegen über 780 Stunden unwahrscheinlich. Prozesstaktisch entscheidend ist die Streitwertbemessung: Bleibt das Rechtsbegehren bei maximal 30'000 Franken, entfallen die Gerichtskosten (Art. 114 lit. c ZPO), es gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO) und der Untersuchungsgrundsatz mit gerichtlicher Fragepflicht (Art. 247 Abs. 1 und Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO), was bei prekärer Beweislage merklich hilft. Das Risiko der Parteientschädigung an die Gegenseite nach Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO bleibt in beiden Konstellationen bestehen; bei blossen Teilobsiegen ist mit Kostenverteilung nach Art. 106 Abs. 2 ZPO zu rechnen, mit Milderungsmöglichkeit nach Art. 107 Abs. 1 lit. a ZPO, weil die Höhe vom gerichtlichen Ermessen abhängt. Ein höherer Streitwert öffnet zwar Berufung (Art. 308 Abs. 2 ZPO ab 10'000 Franken) und Beschwerde an das Bundesgericht (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG, 15'000 Franken in arbeitsrechtlichen Fällen), kostet aber Vorschuss und Untersuchungsmaxime.

Empfohlene nächste Schritte

1. **Verjährung sofort sichern.** Prioritär, weil mit jedem Monat weitere Stunden ausfallen: Schlichtungsgesuch nach Art. 197 ZPO einreichen und damit die Verjährung nach Art. 135 Ziff. 2 OR unterbrechen; alternativ und vorab Anerkennung nach Art. 135 Ziff. 1 OR anstreben. Bis zur Einleitung mit Datum festhalten, welcher Stichtag gilt (fünf Jahre rückwärts, Art. 128 Ziff. 3 OR).
2. **Berechnungstabelle jahresweise erstellen** — pro Kalenderjahr und Woche: geleistete Stunden, Stunden über 42 h, Stunden über 45 h, Sonntags-/Feiertagsstunden, kumulierte Jahresüberzeit mit Ausweis der 60-Stunden-Schwelle nach Art. 13 Abs. 1 ArG und des Höchstwerts von 170 Stunden nach Art. 12 Abs. 2 lit. a ArG. Stundenansatz 132'000 / 2'184 = 60.45 Franken; Ergebnis in drei Szenarien (Klausel voll wirksam / nur Zuschlag zwingend / Klausel unwirksam) und je in Verjährungsvariante A und B.
3. **Beweisfundament objektivieren.** Vor Klageeinleitung beschaffen bzw. sichern: eigene E-Mail-Ausgangsprotokolle mit Zeitstempeln, Outlook-Kalender, VPN- und Systemlogins (zentral wegen der drei Homeoffice-Tage), Badge-/Zutrittsdaten, Monats- und Jahresabschlusskalender, Statusmails an den CFO chronologisch geordnet. Zeugenliste: CFO, Teammitglieder, Revisionsstelle.
4. **Editionsbegehren formulieren** (Art. 160 Abs. 1 lit. b ZPO) auf Zutritts-, VPN- und Systemprotokolle, Abschlussplanungen, Personaldossier und allfällige interne Zeitaufzeichnungen, verbunden mit dem Antrag, eine Verweigerung nach Art. 164 ZPO zu Lasten der Arbeitgeberin zu würdigen.
5. **Prüfungsergebnis Zeiterfassung als Rechtsschriftbaustein ausformulieren:** Feststellung, dass die Voraussetzungen von Art. 73a Abs. 1 ArGV 1 (GAV, Autonomie, schriftliche Individualvereinbarung) und von Art. 73b ArGV 1 unbestritten nicht erfüllt sind, weshalb die Pflicht nach Art. 46 ArG i.V.m. Art. 73 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 ArGV 1 bestand und verletzt wurde — mit dem Rechtsbegehren-Antrag, dies bei der Beweiswürdigung nach Art. 157 ZPO und bei der Schätzung analog Art. 42 Abs. 2 OR zu berücksichtigen (BGer 4A_543/2011; Obergericht LA190036).
6. **Rechtsbegehren und Streitwert bewusst festlegen:** Empfehlung, primär eine auf maximal 30'000 Franken begrenzte Forderung zu stellen, um Art. 114 lit. c, Art. 243 Abs. 1 und Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO zu nutzen; Entscheid erst nach Vorliegen der Tabelle gemäss Ziff. 2. Verzugszins 5 % ab 1. September 2026 beantragen (Art. 104 Abs. 1, Art. 339 Abs. 1 OR).
7. **Aufforderungsschreiben an die Arbeitgeberin** mit Fristansetzung (Mahnung i.S.v. Art. 102 Abs. 1 OR): Darstellung der ArG-Anwendbarkeit nach Art. 3 lit. d ArG und Art. 9 ArGV 1 mit Verweis auf BGer 4A_258/2010, der Unwirksamkeit der Klausel gegenüber Art. 13 ArG (BGer 4A_259/2010; BGE 126 III 337) und der Erfassungspflichtverletzung; Aufforderung zur Herausgabe der Personal- und Zugangsdaten; bezifferte Forderung nach Szenario 2/3.
8. **Anspruch auf Sonntags-/Feiertagszuschläge abklären** (Art. 19 Abs. 3, Art. 20a Abs. 1 ArG) und, sofern belegbar, in die Bezifferung aufnehmen; parallel Art. 9 Abs. 5 ArG klären (Einsatz im Betriebsteil mit 50-Stunden-Kategorie), da dies die 210 Überzeitstunden entfallen liesse.

9. **Vergleichsstrategie:** Angesichts der Schwellen- und Verjährungsrisiken ist eine Erledigung im Schlichtungsverfahren attraktiv; Zielkorridor auf Basis der Szenarienrechnung definieren und die Kostenfolge nach Art. 106 Abs. 1 ZPO gegenrechnen. Ein Vergleich mehr als einen Monat nach Beendigung ist von Art. 341 Abs. 1 OR nicht mehr gesperrt. Werden Vergleichsgespräche ausserhalb des Schlichtungsverfahrens geführt, ist zuvor eine schriftliche Vereinbarung über den Verjährungsstillstand nach Art. 134 Abs. 1 Ziff. 8 OR abzuschliessen.
10. **Meldung an das kantonale Arbeitsinspektorat** als Eskalationsoption prüfen (Vollzug von Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV 1) — Nutzen und Risiko für die Vergleichsatmosphäre mit der Mandantin abwägen.

Referenzen

Wichtige Urteile

Urteil	Ratio decidendi	Bedeutung für das Mandat
BGer 4A_259/2010	Eine vertragliche Abgeltungsklausel kann die Entschädigung für Überstunden wegbedingen, erfasst jedoch nicht zwingende Ansprüche für Überzeitarbeit, sofern deren Kompensation oder Wegbedingung gesetzlich ausgeschlossen ist.	Trennlinie für Frage 1: Klausel wirkt auf die ca. 570 Überstunden, nicht auf den zwingenden Kern der 210 Überzeittestunden.
BGer 4A_258/2010	Die Ausnahme für Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit ist nach den tatsächlich ausgeübten Entscheidungsbefugnissen eng auszulegen; blosser Kaderstellung, Weisungs- oder Unterschriftsbefugnis genügt nicht.	Entkräftet den Einwand «leitende Angestellte»; öffnet Art. 12 f. ArG und die Erfassungspflicht nach Art. 46 ArG.
BGE 126 III 337	Die Entschädigung von Überzeitarbeit richtet sich zwingend nach Art. 13 ArG i.V.m. Art. 12 ArG; die Forderung ist nicht schon deshalb rechtsmissbräuchlich, weil sie erst später geltend gemacht wird.	Stützt den zwingenden Überzeiteanspruch und entkräftet den Vorwurf der jahrelangen Untätigkeit.
BGer 4A_543/2011	Arbeits- und Überstunden dürfen nach Art. 42 Abs. 2 OR geschätzt werden, wenn die Mehrarbeit dem Grundsatz nach bewiesen ist und konkrete Umstände eine verlässliche Schätzung des Umfangs erlauben.	Trägt die Verwertung der Excel-Liste als Schätzungsgrundlage bei fehlender Zeiterfassung (Frage 2, Arbeitsauftrag 2).
Obergericht LA190036	Bei Unklarheiten in der Arbeitszeiterfassung kann der Umfang der Überzeittestunden geschätzt werden; die Arbeitgeberin hat im Rahmen des Gegenbeweises substantiiert entgegenzutreten.	Zürcher Praxis: verlagert die Substantiierungslast im Gegenbeweis auf die Arbeitgeberin, die keine Erfassung geführt hat.

Wichtige Artikel im Überblick

Artikel	Regelungsgehalt	Dogmatische Bedeutung
Art. 321c OR	Pflicht zur zumutbaren Überstundenarbeit (Abs. 1), Freizeitausgleich nur im Einverständnis (Abs. 2), Lohn samt Zuschlag von mindestens einem Viertel, sofern nichts anderes schriftlich verabredet ist (Abs. 3).	Anspruchsgrundlage für die Mehrstunden 42–45 h; Abs. 3 enthält gleichzeitig die Öffnung, auf die sich die Abgeltungsklausel stützt.
Art. 13 ArG	Zuschlag von mindestens 25 % für Überzeit, für Büropersonal und andere Angestellte jedoch nur für die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigende Überzeit (Abs. 1); kein Zuschlag bei einverständlichem Zeitausgleich (Abs. 2).	Zwingender Kern des Anspruchs, der Abgeltungsklausel entzogen — und mit der 60-Stunden-Schwelle die entscheidende quantitative Grenze.
Art. 3 ArG	Ausnahmen vom Geltungsbereich, u.a. lit. d für Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit.	Vorfrage der ArG-Anwendbarkeit; hier zu verneinen, was Überzeitschutz und Erfassungspflicht eröffnet.

Artikel	Regelungsgehalt	Dogmatische Bedeutung
Art. 9 ArG	Wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden für Büropersonal, technische und andere Angestellte in Industriebetrieben (Abs. 1 lit. a), 50 Stunden für die übrigen (lit. b), Angleichung nach Abs. 5.	Bestimmt die Schwelle, ab der aus Überstunden Überzeit wird — und damit die Grösse der 210 Stunden.
Art. 73 ArGV 1	Inhalt der zu führenden Verzeichnisse, namentlich geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit inkl. Überzeit und deren Lage (Abs. 1 lit. c), Aufbewahrung mindestens fünf Jahre (Abs. 2).	Massstab der verletzten Erfassungspflicht; Grundlage der Beweiswürdigung zu Lasten der Arbeitgeberin.
Art. 73a ArGV 1	Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nur bei GAV-Grundlage, grosser Autonomie, Bruttojahreseinkommen über 120'000 Franken und schriftlicher Individualvereinbarung (Abs. 1).	Schliesst die Rechtfertigung der fehlenden Erfassung aus: kein GAV, keine schriftliche Vereinbarung.
Art. 42 OR	Beweis des Schadens durch den Ansprecher (Abs. 1); nicht ziffernmässig nachweisbarer Schaden wird richterlich geschätzt (Abs. 2).	Analog angewendete Beweiserleichterung für den Umfang der Mehrarbeit — Brücke zwischen Excel-Liste und Urteil.
Art. 128 OR	Fünffährige Verjährung u.a. für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern (Ziff. 3).	Einrede der Gegenseite; kappt bei laufender Fälligkeit (Art. 130 Abs. 1 OR) die Jahre 2019–2021.
Art. 319 OR	Begriff des Einzelarbeitsvertrags: Arbeitsleistung im Dienst des Arbeitgebers gegen Zeit- oder Akkordlohn (Abs. 1).	Qualifikationsgrundlage; die Eingliederung im Dienst der Arbeitgeberin trägt das Argument der fehlenden Zeitautonomie.
Art. 321d OR	Weisungsrecht des Arbeitgebers über Ausführung der Arbeit und Verhalten im Betrieb (Abs. 1), Befolgungspflicht nach Treu und Glauben (Abs. 2).	Belegt die Weisungsgebundenheit auch im Homeoffice — Gegenargument zum Einwand selbstbestimmter Arbeitszeit.
Art. 322 OR	Der Arbeitgeber hat den verabredeten, üblichen oder normativ bestimmten Lohn zu entrichten (Abs. 1).	Grundlage des Entgeltlichkeitsprinzips: geleistete Arbeit darf nicht vollständig unentgeltlich bleiben.
Art. 20 OR	Nichtigkeit von Verträgen mit widerrechtlichem oder sittenwidrigem Inhalt (Abs. 1); Teilnichtigkeit bei Mängeln einzelner Teile (Abs. 2).	Stärkste Angriffslinie gegen die Pauschalklausel: Teilnichtigkeit für den exzessiven Teil der Mehrarbeit.
Art. 134 OR	Nichtbeginn und Stillstand der Verjährung, u.a. während schriftlich vereinbarter Vergleichs- oder Mediationsgespräche (Abs. 1 Ziff. 8) sowie bei objektiver Unmöglichkeit der Geltendmachung (Ziff. 6).	Steuert den Verjährungsstichtag in Variante A; verlangt eine schriftliche Stillstandsvereinbarung vor aussergerichtlichen Verhandlungen.
Art. 337b OR	Volle Schadenersatzpflicht der vertragswidrig handelnden Partei bei fristloser Auflösung (Abs. 1); Ermessensentscheid in den übrigen Fällen (Abs. 2).	Abgrenzung: bei ordentlicher Beendigung Ende August 2026 nicht anwendbar — die Beendigung wirkt nur über Fälligkeit und Verzichtsschutz.
Art. 71 ArG	Vorbehalt anderer Vorschriften; von den Bestimmungen über Gesundheitsschutz sowie Arbeits- und Ruhezeit darf nur zugunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden (lit. b).	Schlüsselnorm für das Verhältnis ArG/OR: begrenzt die zivilrechtliche Abdingbarkeit im Bereich der Überzeit.
Art. 28 ArG	Behördliche Arbeitszeitbewilligungen können ausnahmsweise geringfügige Abweichungen vorsehen, bei ausserordentlichen Schwierigkeiten und mit Einverständnis der Mehrheit der Betroffenen.	Mögliche Verteidigungslinie der Arbeitgeberin; ohne Bewilligung und ohne Mehrheitszustimmung wirkungslos.
Art. 8 ZPO	Direkte Klage beim oberen Gericht als einzige kantonale Instanz bei Streitwert ab 100'000 Franken und Zustimmung der Gegenpartei.	Bei der hier realistischen Forderungshöhe ausgeschlossen — der ordentliche Instanzenzug bleibt.

Artikel	Regelungsgehalt	Dogmatische Bedeutung
Art. 59 ZPO	Eintretensvoraussetzungen, insbesondere schutzwürdiges Interesse (Abs. 2 lit. a) und Zuständigkeit (Abs. 2 lit. b).	Ein separates Feststellungsbegehren zur Erfassungspflichtverletzung scheitert am fehlenden Interesse; die Leistungsklage ist zu wählen.

LEXchat · Überstunden und Überzeit einer Teamleiterin

die unveränderte Ausgabe von LEXchat zu konstruierten Fällen — keine Rechtsberatung, anwaltlich nicht geprüft, ohne Bezug zu einem realen Mandat.

Online: www.lexchat.ch/beispiele/ueberstunden · Stand 10.09.2026 · Kennung 7000c72ab139