

ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN230056 vom 7. Juli 2025

Zh Bezirksgericht Zuerich, 2025-07-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_zuerich_AN230056

FR: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN230056 du 7 juillet 2025

IT: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN230056 del 7 luglio 2025

Erwägungen

E. 2

Rechtliches

E. 2.1

Allgemeines Für die unter Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG fallenden Arbeitnehmer (u.a. Büropersonal) beträgt die Maximalarbeitszeit 45 Stunden pro Woche. Wird mehr gearbeitet, liegt Überzeitarbeit vor, welche zwingend zu entschädigen bzw. durch Freizeit auszugleichen ist (Art. 13 ArG). Die Überzeitentschädigung kann – anders als die Überstundenentschädigung nach Art. 321c Abs. 3 OR – nicht wegbedungen werden (MÜLLER/MADUZ, ArG Kommentar, a.a.O., N 1 zu Art. 13 ArG; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, a.a.O., N 4 zu Art. 321c OR). Gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG hat der Arbeitgeber Überzeitarbeit mit einem Lohnzuschlag von 25 % abzugelten. Das Bundesgericht hat in BGE 126 III 337 E. 6 festgehalten, dass Überzeitarbeit im Sinne von Art. 13 ArG zwingend mit dem um 25 % erhöhten Basislohn zu entschädigen sei. Der Arbeitnehmer hat demnach zwingend Anspruch auf die Bezahlung von 125 % des Basislohns (MÜLLER/MADUZ, ArG Kommentar, a.a.O., N 2 zu Art. 13 ArG). Art. 33 Abs. 1 ArGV1 hält fest, wie der Lohnzuschlag zu berechnen ist (MÜLLER/MADUZ, ArG Kommentar, a.a.O., N 3 zu Art. 13 ArG). Für Büropersonal sowie technische und andere Angestellte mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels ist kein Lohnzuschlag geschuldet, sofern die Überzeitarbeit nicht mehr als 60 Stunden im Kalenderjahr beträgt. Zudem kann bei den erwähnten Angestellten bei Überschreitung der wöchentlichen Maximalarbeitszeit neben dem Zuschlag auch der Normallohn bis zu 60 Stunden pro Jahr wegbedungen werden, wobei dafür die Schriftform

- 20 - einzuhalten ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 321c N 9 m.w.H.; Urteilsbesprechung zu BGE 126 III 337 von EGLI, AJP 2001 S. 120, S. 124).

E. 2.2

Gratifikation Eine Gratifikation, welche mindestens der Höhe nach im Ermessen der Arbeitgeberin liegt, wird bei der Berechnung der Überzeitentschädigung nicht berücksichtigt. Dies trifft auch auf eine zum massgebenden Zeitpunkt ausbezahlte Gratifikation – mangels Lohnbestandteilscharakter – zu (BGer 4C.310/2002 vom 14. Februar 2003 E. 6.1; Urteil und Beschluss des Obergerichts Zürich LA190036- O vom 8. Mai 2020, E. 3).

E. 2.3

Berechnung Lohnzuschlag Gemäss Art. 33 Abs. 1 ArGV1 ist der Lohnzuschlag für Überzeitarbeit bei Zeitlohn nach dem auf die Stunde berechneten Lohn, ohne Orts-,

Haushaltungs- und Kinderzulagen, zu bemessen. Für die Bewertung des Naturallohnes sind die Vorschriften der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung sinngemäss anwendbar (Art. 33 Abs. 3 ArGV1). Gemäss Art. 7 lit. f AHVV gehören regelmässige Naturalbezüge zum massgebenden Lohn. Hingegen werden Unkosten (Spesen) – Auslagen, die dem Arbeitnehmer bei der Ausführung seiner Arbeiten entstehen – mangels Verweis in Art. 33 ArGV1 nicht zum massgebenden Überzeitlohn hinzugerechnet. In teilweiser Analogie zum versicherten Verdienst im Zusammenhang mit Leistungen der Unfallversicherung gehören Unkostenentschädigungen (Spesen) nicht zum massgeblichen Lohn. Die Entschädigung ist grundsätzlich in ihrer konkreten Höhe auszubezahlen. Werden Pauschalen ausbezahlt, haben diese den effektiven Unkosten zumindest gesamthaft zu entsprechen und bleiben ausser Betracht, sofern kein Anlass besteht, diese als versteckte Lohnausschüttungen (Naturallohn) zu qualifizieren (BGer 8C_330/2008 vom 24. Oktober 2008 E. 5.5; BGer 9C_71/2022 vom 16. Februar 2023 E. 12.1). 3. Würdigung

E. 3

Würdigung Unbestritten ist, dass die Beklagte in der Schweiz rund 500 Mitarbeitende beschäftigt und dem Kläger fünf Personen direkt unterstellt waren. Daneben führte er ca. 25 bis 35 Personen indirekt sowie ca. zehn externe Berater, wobei er Letztere ohne Genehmigung durch die Unternehmensleitung hinzuziehen konnte. Gemessen an der Grösse der Beklagten in der Schweiz trug der Kläger damit die Verantwortung für eine bescheidene Anzahl ihm direkt und indirekt Unterstellter. Unbestritten ist ferner, dass der Kläger als Leiter IT kein Mitglied der Unternehmensleitung war, dem CFO C._ unterstand und diesem zu rapportieren hatte. Ebenso unbestritten ist, dass die Verantwortung für die IT bis zur Neuschaffung der Stelle des CITO (Mitglied der Geschäftsleitung) beim CFO der Beklagten, C._, lag. Unbestritten ist weiter, dass der Kläger gemäss der Bewilligungs-Matrix der Beklagten – eine Massnahme des internen Kontrollsystems (IKS) –, die für das Gesamt-Unternehmen und über alle Bereiche gilt, eine Unterzeichnungskompetenz für Beratungsverträge bis zu Fr. 100'000.– zu zweien hatte. Ob der Kläger gemäss der Freigabe-/Visierungs-Matrix, die die Kompetenz für operative Aufwände regelt, eine alleinige Freigabe-/Visierungs-Kompetenz von bis zu Fr. 10'000.– oder Fr. 25'000.– hatte, erscheint aufgrund des Budgets der Informatik von ca. Fr. 8 Mio. für die Qualifikation der leitenden Tätigkeit als nicht relevant. Dass der Kläger in seiner Rolle als Leiter IT zuletzt das Jahresbudget von Fr. 8 bis 9 Millionen verantwortet habe, wird von diesem mit dem Hinweis, dass er diesbezüglich lediglich eine verwaltende Funktion gehabt habe, bestritten. Die diesbezüglichen Ausführungen der Beklagten sind nicht rechtsgenügend substantiiert und lassen sich auch den unter dem entsprechenden Abschnitt in den Rechtsschriften aufgeführten Beweisofferten nicht entnehmen. Die Beklagte macht sodann geltend, dem Kläger sei es oblegen, jährlich vom Verwaltungsrat freigegebene Budgetposten zu definieren, zu quantifizieren und zu allozieren, wobei er ein - 11 - eigenes Budget-File verwendet habe. Aus der Verwendung eines vom Gesamtunternehmen abweichenden Budget-Files, das der Beklagten bekannt war und von ihr toleriert wurde, lässt sich nichts bezüglich der Qualifikation der leitenden Tätigkeit ableiten. Als Leiter der IT hatte sich der Kläger mit Personalfragen zu befassen. Entsprechend war er bei Anstellungen und Kündigungen sowie betreffend Lohnhöhe, Mitarbeiterbeurteilungen und -ziele beteiligt. Sein Engagement beschränkte sich dabei auf das Stellen von Anträgen zuhanden des CFO, der unbestrittenermassen auf die

Ausführungen des Klägers angewiesen war. Dies vermag indessen nichts daran zu ändern, dass die konkrete Entscheidung letztlich beim CFO lag, der die nachhaltige Kostenstruktur des ganzen Unternehmens zu berücksichtigen hatte. Dies zeigt sich u.a. auch darin, dass die Beklagte die Stelle von D._ nicht neu besetzen wollte, solange dieser krank war, weshalb sie den Antrag des Klägers auf Einstellung eines weiteren Datenbankadministrators ablehnte. Damit ist die fehlende Entscheidungsbefugnis des Klägers erstellt. Ob der Kläger sich bei der Antragsstellung auf eigene Lohnbänder bzw. eine eigene Lohnmatrix stützte oder sich an der Salärstatistik der Swiss-ICT (Fachbranche der IT-Branche) orientierte, kann letztlich offen gelassen werden, entschied doch der CFO C._ über die konkrete Lohnhöhe. Dass bei der Beklagten bezüglich der Leistung von Unterschriften das Vier-Augen-Prinzip herrscht, wobei keinem Betriebsteil oder Mitarbeitenden der Beklagten eine uneingeschränkte Einzelentscheidungsbefugnis zukommt, ist unbestritten. Entgegen den Vorbringen der Beklagten ist das System der Antragsstellung bzw. Bewilligung durch hierarchisch Vorgesetzte jedoch nicht dem Vier-Augen-Kontrollsystem geschuldet, sondern vielmehr Folge der mangelnden Entscheidungsbefugnis. Unbestritten ist sodann, dass für den IT-Bereich aufgrund der Initiative des Klägers eigene Homeoffice-Regelungen galten. Nach Vorbringen der Beklagten seien dem Kläger von ihr diesbezüglich Freiheiten zugestanden und seine Forderung nach einer Sonderregelung nach seinem Gusto grosszügig durchgewunken worden. Das "Durchwinken" impliziert einen entsprechenden Antrag des Klägers und dessen

- 12 - Bewilligung durch die Beklagte, womit eine mangelnde Entscheidungsbefugnis des Klägers offenkundig ist. Unbestritten ist zudem, dass alle Mitarbeitenden der IT das Zeiterfassungssystem der IT und nicht das "RTM"-Tool benutzten. Der Beklagten obliegt die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen und die Erfassung der Arbeitszeiten. Das neben dem "RTM"-Tool das Zeiterfassungssystem der IT Anwendung fand, lag somit in ihrem Verantwortungsbereich. Gemäss den Ausführungen der Beklagten wurde das unternehmensweite Prämiensystem des Weiteren in Abstimmung mit ihrem Verwaltungsrat und in Absprache mit dem CEO und HR durch den CFO erarbeitet und dem Antrag des Klägers, mehrere Mitarbeiter der IT in diesem Zusammenhang in eine andere Funktionsstufe zu befördern, weitgehend bzw. grossmehrheitlich gefolgt. Wird einem Antrag lediglich weitgehend bzw. grossmehrheitlich gefolgt, impliziert dies zugleich eine Ablehnung, wenn auch in einem geringen Umfang. Damit mangelte es dem Kläger auch diesbezüglich an einer Entscheidungsbefugnis. Abschliessend ist festzustellen, dass das Einkommen des Klägers zwar ein Mehrfaches des Medianlohnes betrug. Ein hohes Einkommen reicht indessen allein nicht aus, um die Tätigkeit als höher leitend zu qualifizieren, ebenso wenig wie eine Funktionsbezeichnung im LinkedIn-Profil.

E. 3.1

Gratifikation

- 21 - Unbestritten ist, dass es sich bei den in den Lohnausweisen aufgeführten Sonderprämien/Jubiläum/Bonuszahlungen um Gratifikationen handelt, die zumindest bezüglich Höhe im Ermessen der Beklagten standen. Diese sind gemäss der aufgeführten bundesgerichtlichen Rechtsprechung bei der Überzeitenschädigung nicht zu berücksichtigen, auch wenn die Gratifikationen bereits ausbezahlt wurden (vgl. vorstehend Ziffer VI.2.2).

E. 3.2

Regelmässige Naturalbezüge Unbestritten ist, dass dem Kläger mit Ausnahme des Jahres 2020 sowohl das GA- Abo als auch eine Autopauschale ausgerichtet worden sind. Entsprechend ist eine klare Abgrenzung zwischen geschäftlich bedingtem Spesenersatz und Naturallohn nicht möglich. Die Beklagte erachtet es für sachgerecht, das GA-Abo, das der Kläger jeweils auch für private Fahrten nutzte, nicht zu berücksichtigen. Wie oben dargelegt, haben die ausbezahlten Pauschalen den effektiven Unkosten zu entsprechen, ansonsten sie als verdeckte Lohnausschüttungen zu qualifizieren sind. Zur Deckung der geschäftlich bedingten Auslagen genügt entweder ein GA- Abo oder eine Autopauschale. Etwas anderes wurde nicht geltend gemacht. Entsprechend ist nur eines davon zu berücksichtigen. Die Kosten für das GA-Abo betragen maximal Fr. 3'860.–. Die Autopauschale betrug jeweils Fr. 6'000.–. Entsprechend der Dispositionsmaxime gemäss Art. 58 Abs. 1 ZPO, wonach dem Kläger nicht weniger zugesprochen werden darf, als die Beklagte anerkennt, ist die Autopauschale in der Höhe von Fr. 6'000.– als regelmässiger Naturallohn zu qualifizieren und gehört zum massgebenden Lohn.

E. 3.3

Überzeit Der Kläger geht bei seiner Berechnung von einer Wochenarbeitszeit von 42.5 Stunden und die Beklagte von 45 Stunden aus. Das Arbeitsgesetz sieht eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden für Arbeitnehmer wie den Kläger vor (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG). Diese Bestimmung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit kann durch privatrechtliche Vereinbarung unterschritten werden. Mit Arbeitsvertrag vom 27. Juli 1999 vereinbarten die Parteien eine Wochenarbeitszeit von 42.5 Stunden. Die Beklagte macht geltend, dass die - 22 - vereinbarte Arbeitszeit von 42.5 Stunden lediglich für seine anfängliche Funktion als Projektleiter IT und nicht für diejenige als Leiter IT gegolten habe. Dass die Parteien den Arbeitsvertrag vom 27. Juli 1999 betreffend die Wochenarbeitszeit abgeändert hätten, brachte die Beklagte nicht substantiiert vor. Beweismittel wurde keine offeriert; ein Beweisverfahren ist nicht durchführbar. Somit ist der Berechnung der Überzeit[entschädigung] eine Wochenarbeitszeit von 42.5 Stunden zugrunde zu legen.

E. 3.4

Plausibilität der geltend gemachten Arbeitszeit Die Beklagte bringt zusammenfassend vor, die vom Kläger geltend gemachte Arbeitszeit sei nicht plausibel, was u.a. die Erfassung der eigenen Leistungen, den Geburtstagskarten/Geburtstagsgrüssen, den Betreff "Mails" bzw. "Mails aufräumen" betreffe, und es zeige sich ein Bild eines ineffizienten Mikromanagers. Ein Teil der vom Kläger geleisteten Arbeit sei weder angeordnet noch im Interesse der Beklagten gewesen, womit die dafür verwendete Zeit nicht als Arbeitszeit gelte. Wie vorstehend unter Ziffer V.2.1 ausgeführt, kann die Arbeitgeberin die Vergütung nicht im Nachhinein mit der Begründung ablehnen, die rapportierten Stunden seien nicht bekannt bzw. notwendig gewesen, wenn ihr die Arbeitszeitrapporte zur Kenntnis gebracht und sie dagegen keinen Widerspruch erhob. Unter Hinweis auf die Erwägungen unter den Ziffern V.3. und V.4 haben die vom Kläger in der Zeit vom 7. Mai 2018 bis 30. April 2023 geleisteten und in der Excel-Tabelle der IT festgehaltenen Mehrarbeitsstunden von der Beklagten als genehmigt zu gelten. Die Beklagte hat demnach für das Jahr 2018 insgesamt 310 Stunden, für das Jahr 2019 insgesamt 754.63 Stunden, für das Jahr 2020 insgesamt 634 Stunden, für das Jahr 2021 insgesamt 911.32 Stunden, für das Jahr 2022 insgesamt 771.58 Stunden und für das Jahr 2023 insgesamt 173.10 Stunden Überzeit zu entschädigen.

E. 3.5

Berechnungen

E. 3.5.1

Entschädigung für das Jahr 2018 Der massgebende Lohn für das Jahr 2018 betrug Fr. 251'303.– (Grundlohn Fr. 245'303.– + Autopauschale Fr. 6'000.–). Das Tagesstundensoll beträgt 8.5

- 23 - Stunden (42.5 Stunden/5 Arbeitstage). Damit berechnet sich der Überzeit-Stundenlohn wie folgt: $\text{Fr. } 251'303.- / 12 / 21.75 / 8.5 \times 125 \% = \text{rund Fr. } 141.60 \text{ brutto}$. Die Beklagte hat dem Kläger für das Jahr 2018 insgesamt 310 Überzeitstunden zu entschädigen, mithin Fr. 43'896.– brutto zu entrichten.

E. 3.5.2

Entschädigung für das Jahr 2019 Der massgebende Lohn für das Jahr 2019 betrug Fr. 250'275.– brutto (Grundlohn Fr. 244'275.– + Autopauschale Fr. 6'000.–). Der Überzeit-Stundenlohn beträgt rund Fr. 141.– brutto ($\text{Fr. } 250'275.- / 12 / 21.75 / 8.5 \times 125 \%$). Die Beklagte hat dem Kläger für das Jahr 2019 insgesamt 754.63 Überzeitstunden zu entschädigen, mithin gerundet Fr. 106'402.80 brutto zu entrichten.

E. 3.5.3

Entschädigung für das Jahr 2020 Der massgebende Lohn für das Jahr 2020 betrug Fr. 238'397.– brutto (Grundlohn Fr. 232'397.– + Autopauschale Fr. 6'000.–). Der Überzeit-Stundenlohn beträgt rund Fr. 134.30 brutto ($\text{Fr. } 238'397.- / 12 / 21.75 / 8.5 \times 125 \%$). Die Beklagte hat dem Kläger für das Jahr 2020 insgesamt 634 Überzeitstunden zu entschädigen, mithin Fr. 85'146.20 brutto zu entrichten.

E. 3.5.4

Entschädigung für das Jahr 2021 Der massgebende Lohn für das Jahr 2021 betrug Fr. 249'525.– brutto (Grundlohn Fr. 243'525.– + Autopauschale Fr. 6'000.–). Der Überzeit-Stundenlohn beträgt rund Fr. 140.60 brutto ($\text{Fr. } 249'525.- / 12 / 21.75 / 8.5 \times 125 \%$). Die Beklagte hat dem Kläger für das Jahr 2021 insgesamt 911.32 Überzeitstunden zu entschädigen, mithin rund Fr. 128'131.60 brutto zu entrichten.

E. 3.5.5

Entschädigung für das Jahr 2022

- 24 - Der massgebende Lohn für das Jahr 2022 betrug Fr. 255'273.– brutto (Grundlohn Fr. 249'273.– + Autopauschale Fr. 6'000.–). Der Überzeit-Stundenlohn beträgt rund Fr. 143.85 brutto ($\text{Fr. } 255'273.- / 12 / 21.75 / 8.5 \times 125 \%$). Die Beklagte hat dem Kläger für das Jahr 2022 insgesamt 771.58 Überzeitstunden zu entschädigen, mithin rund Fr. 110'991.80 brutto zu entrichten.

E. 3.5.6

Entschädigung für das Jahr 2023 Der Lohn für das Jahr 2023 betrug Fr. 250'825.– brutto (Grundlohn Fr. 244'825 + Autopauschale Fr. 6'000.–). Der Überzeit-Stundenlohn beträgt rund Fr. 141.30 brutto ($\text{Fr. } 250'825.- / 12 / 21.75 / 8.5 \times 125 \%$). Die Beklagte hat dem Kläger für das Jahr 2023 insgesamt 173.10 Überzeitstunden zu entschädigen, mithin rund Fr. 24'459.– brutto zu entrichten.

E. 4

Fazit Die Beklagte hat dem Kläger für die Zeit von Mai 2018 bis 30. April 2023 eine Überzeitenschädigung in der Höhe von insgesamt Fr. 499'027.40 brutto zu bezahlen (Fr. 43'896.- + Fr. 106'402.80 + Fr. 85'146.20 + Fr. 128'131.60 + Fr. 110'991.80 + Fr. 24'459.-). [...]

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.