

**ZOR.2022.52 / rb**  
(OZ.2020.16)  
Art. 8

**Entscheid vom 14. Februar 2023**

\_\_\_\_\_  
Besetzung      Oberrichter Brunner, Präsident  
                    Oberrichter Holliger  
                    Ersatzrichter Schneuwly  
                    Gerichtsschreiber Tognella

\_\_\_\_\_  
Klägerin        **A.**\_\_\_\_\_,  
                    [...]  
                    vertreten durch MLaw Andreas Hübscher, Rechtsanwalt,  
                    [...]

\_\_\_\_\_  
Beklagte        **B.**\_\_\_\_\_,  
                    [...]  
                    vertreten durch Michèle Stutz und Martina Aepli, Rechtsanwältinnen,  
                    [...]

\_\_\_\_\_  
Gegenstand    Ordentliches Verfahren betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag

---

## **Das Obergericht entnimmt den Akten:**

### **1.**

Die Klägerin war vom 1. August 2007 bis zum 31. Januar 2019 bei der Beklagten als Leiterin Informatik angestellt.

### **2.**

#### **2.1.**

Mit Klage vom 20. August 2020 stellte die Klägerin beim Bezirksgericht Bremgarten, Arbeitsgericht, folgende Rechtsbegehren:

" 1.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin den Lohn in der Höhe von CHF 115'960.80 brutto zuzüglich Zins von 5 % seit 13. Februar 2017 nachzubezahlen.

2.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin die Berechnungsmethode für die Erfolgsbeteiligung offenzulegen und ihr die notwendigen Dokumente und Informationen zur Berechnung der Erfolgsbeteiligung, insbesondere die nachfolgend aufgeführten, herauszugeben:

- das Kadermodell,
- ein Modell oder eine Erläuterung zur konkreten Berechnung der Erfolgsbeteiligung anhand der massgebenden Parameter,
- die Bilanzen der Beklagten der Jahre 2007-2010 und 2014-2018,
- die Erfolgsrechnungen der Beklagten der Jahre 2007-2010 und 2014- 2018,
- die angewandte Methode zur Berechnung des Cash Flows,
- alle zur Berechnung des Cash-Flows der Jahre 2007-2010 und 2014-2018 notwendigen Angaben,
- den Cash-Flow der Jahre 2007-2010 und 2014-2018,
- und sämtliche weiteren notwendigen Informationen zur Berechnung der Erfolgsbeteiligung.

3.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin nach Auskunftserteilung gemäss Ziff. 2 hiervor die Erfolgsbeteiligungen für die Jahre 2014-2018, mindestens aber je CHF 2'000.00, insgesamt also mindestens CHF 10'000.00 zuzüglich Zins von 5 % seit 30. April 2017 zu bezahlen.

4.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin den Betrag von CHF 14'691.30 zuzüglich Zins von 5 % seit 13. Februar 2017 zu bezahlen.

5.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin per 31. Januar 2019 ein Arbeitszeugnis mit dem folgenden Wortlaut auszustellen:

*A. war vom 1. August 2007 bis 31. Januar 2019 bei der B. als Leiterin Informatik angestellt.*

*[...]*

*In der IT-Abteilung der B. war A. für IT-Infrastrukturen und die Endpoint-Verfügbarkeit der Endnutzer verantwortlich. Zu ihren Hauptaufgaben gehörten:*

- Administration, Pflege, Wartung, Inventarisierung der ICT der B. (Netzwerk, Server, PC, Notebooks, PBX, Handys etc.)*
- Hauptverantwortung Festnetz- und Mobilkommunikation*
- Installation und Administration von Client- und Serversystemen sowie der Netzwerkinfrastruktur*
- Betreuung des 1st & 2nd level Support-Center der B. ([...]) (Incl. Outsourcing Telefonzentrale)*
- Koordination, Abwicklung und Qualitätssicherung für alle 3rd level Supportfälle mit einem externen Provider*
- Sicherstellen und Präventionsmassnahmen für eine hohe System-Verfügbarkeit*
- Verantwortlich für die ICT-Sicherheit und Durchsetzung der ITW-Policies*
- Hauptverantwortung in Infrastrukturprojekten*
- Konzeption und Implementierung der ICT-Struktur in der B. und ihren Auslandtöchtern ([...])*
- Administrative Tätigkeiten der SW-Applikationen (Berechtigungen, Active Directory, Exchange, ERP etc.)*
- User-Management (gem. Checklisten), Mitarbeiterintritte/-austritte*
- Verantwortlich für Backup und Restore Schweiz*
- Kostenverantwortung HW/SW*

*A. führte ihre Abteilung mit einem Mitarbeiter mit erprobtem und fundiertem Fachwissen sowie mit effizientem, sehr gut organisiertem und zielorientiertem Einsatz. Sie koordinierte die diversen Anforderungen hervorragend und behielt jederzeit einen guten Überblick über ihre Aufgaben. Sie hat sich ein sehr umfangreiches spezifisches Fachwissen angeeignet, wusste bestens über unsere Strukturen Bescheid und handelte entsprechend vorbildlich.*

*Hervorheben möchten wir ihre Einsätze auch ausserhalb unserer Geschäftszeiten und ihr persönliches Engagement für unser Unternehmen.*

*Wir kennen A. als stets loyale und kompetente Mitarbeiterin, welche ihre Mitarbeiter unterstützte und förderte. Wir attestieren ihr ein sehr zuvorkommendes, hilfsbereites, offenes und einwandfreies Verhalten. Sie wurde von Arbeitskollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitern sowie externen Kunden äusserst geschätzt und war allorts beliebt.*

*A. verlässt unser Unternehmen am heutigen Tag auf eigenen Wunsch, was wir sehr bedauern. Wir danken ihr für die geleistete Arbeit und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.*

6.  
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer zu Lasten der Beklagten."

**2.2.**

Mit Klageantwort vom 26. Oktober 2020 beantragte die Beklagte, die Klage sei kostenfällig abzuweisen.

**2.3.**

Mit Verfügung vom 17. Dezember 2020 trennte der Gerichtspräsident die Rechtsbegehren Ziff. 2–5 vom Rechtsbegehren Ziff. 1 ab. Die Behandlung von Rechtsbegehren Ziff. 1 wurde im Verfahren VZ.2020.27 fortgeführt und die Rechtsbegehren Ziff. 2–5 wurden in das neue Verfahren OZ.2020.16 überwiesen.

**2.4.**

Mit Replik im Verfahren OZ.2020.16 vom 1. April 2021 hielt die Klägerin an den in der Klageschrift gestellten Begehren 2-5 (nunmehr mit 1-4 beziffert) fest.

**2.5.**

Mit Duplik im Verfahren OZ.2020.16 vom 1. Juli 2021 hielt die Beklagte an ihrem Antrag fest, die Klage (Begehren 1-4 gemäss Replik = Begehren 2-5 gemäss Klageschrift) sei kostenfällig abzuweisen.

**2.6.**

Mit Eingabe vom 15. Juli 2021 nahm die Klägerin unaufgefordert zur Duplik der Beklagten Stellung.

**2.7.**

Am 4. November 2021 wurde eine Beweisverfügung erlassen.

**2.8.**

Am 3. März 2022 fand vor dem Bezirksgericht Bremgarten, Arbeitsgericht, die Hauptverhandlung statt, anlässlich derer die Zeugen C., D. und E. sowie die Parteien befragt wurden.

**2.9.**

Mit Entscheid vom 3. März 2022 erkannte das Bezirksgericht Bremgarten, Arbeitsgericht, im Verfahren OZ.2020.16 wie folgt:

" **1.**

**1.1.**

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin innert 10 Tagen nach Rechtskraft des vorliegenden Entscheids ein Arbeitszeugnis per 31.01.2019 mit folgendem Inhalt auszustellen und zukommen zu lassen:

" [...], war vom 1. August 2007 bis zum 31. Januar 2019 bei der B. als **Leiterin Informatik** angestellt.

[...]

In der IT-Abteilung der B. war A. für IT-Infrastrukturen und die End-point-Verfügbarkeit der Endnutzer verantwortlich. Zu ihren Hauptaufgaben gehörten:

- Betreuung, Pflege und Wartung der ICT der B. (Netzwerk, Server, PCs, Notebooks, PBX, Handys etc.)
- Installation und Administration von Client- und Serversystemen sowie der Netzwerkinfrastruktur
- Aufbau und Betreuung des 1st & 2nd Level Support-Centers der B. ([...]) (incl. Outsourcing Telefonzentrale)
- Koordination, Abwicklung und Qualitätssicherung für alle 3rd Level Support-Fälle mit einem externen Provider
- Sicherstellen und Präventionsmassnahmen für eine hohe System-Verfügbarkeit
- Verantwortlich für die ICT-Sicherheit und Durchsetzung der Policies
- Mitarbeit in verschiedenen Infrastruktur-Projekten
- Konzeption und Implementierung der ICT-Struktur in der B. und ihren Auslandtöchtern ([...])
- Administrative Tätigkeiten der SW-Applikationen
- Mitarbeiterstammeröffnung, Badgeeröffnung, Workflow und unterstützende Aufgaben im System IN:Time

A. führte ihre Abteilung mit einem Mitarbeiter mit erprobtem und fundiertem Fachwissen sowie mit effizientem, sehr gut organisiertem und zielorientiertem Einsatz. Sie koordinierte die diversen Anforderungen hervorragend und behielt jederzeit einen guten Überblick über ihre Aufgaben. Sie eignete sich ein sehr umfangreiches spezifisches Fachwissen an, wusste bestens über unsere Strukturen Bescheid und handelte entsprechend vorbildlich.

Hervorheben möchten wir ihre Einsätze auch ausserhalb unserer Geschäftszeiten und ihr persönliches Engagement für unser Unternehmen.

Wir kennen A. als stets loyale und kompetente Mitarbeiterin, welche ihre Mitarbeiter unterstützte und förderte. Wir können ihr ein sehr zuvorkommendes, hilfsbereites, offenes und einwandfreies Verhalten attestieren. Sie wurde von Arbeitskollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitern sowie externen Kunden äusserst geschätzt und war allerorts beliebt.

A. verlässt unser Unternehmen am heutigen Tag auf eigenen Wunsch, was wir sehr bedauern. Wir danken ihr für die geleistete Arbeit und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute."

**1.2.**

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

**2.**

Die Gerichtskosten bestehen aus:

a) der Entscheidgebühr für den begr. Entscheid von	Fr.	3'270.00
b) den Kosten der Beweisführung (Zeugen) von	Fr.	17.00

Total	Fr.	3'287.00
-------	-----	----------

Die Gerichtskosten werden der Klägerin zu 3/4 mit Fr. 2'465.25 und der Beklagten zu 1/4 mit Fr. 821.75 auferlegt. Sie werden mit dem Vorschuss der Klägerin von Fr. 3'270.00 verrechnet, so dass die Beklagte der Klägerin Fr. 804.75 direkt zu ersetzen hat. Die Beklagte hat dem Gericht Fr. 17.00 nachzuzahlen.

**3.**

Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten die Hälfte der richterlich genehmigten Parteientschädigung von Fr. 8'494.55 (inkl. Auslagen), mithin Fr. 4'247.30 (inkl. Auslagen), zu bezahlen."

**3.**

**3.1.**

Gegen diesen ihr am 9. September 2022 zugestellten, vollständig begründeten Entscheid erhob die Klägerin am 10. Oktober 2022 fristgerecht Berufung mit den Anträgen:

" 1.  
In Gutheissung der Berufung sei der angefochtene Entscheid wie folgt neu zu fassen:

**1.**

**1.1.**

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin CHF 14'691.30 zuzüglich Zins von 5 % seit 13. Februar 2017 zu bezahlen.

**1.2**

[= Dispositivziffer 1.1. des angefochtenen Entscheids]

**1.3**

[= Dispositivziffer 1.2. des angefochtenen Entscheids]

**2.**

[= erster Absatz der Dispositivziffer 2. des angefochtenen Entscheids]

Die Gerichtskosten werden der Klägerin zu 1/3 mit Fr. 1'095.65 und der Beklagten zu 2/3 mit Fr. 2'191.35 auferlegt. Sie werden mit dem Vorschuss der Klägerin von Fr. 3'270.00 verrechnet, so dass die Beklagte der Klägerin Fr. 2'174.35 direkt zu ersetzen hat. Die Beklagte hat dem Gericht Fr. 17.00 nachzuzahlen.

**3.**

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin einen Drittel der richterlich genehmigten Parteientschädigung von Fr. 8'494.55 (inkl. Auslagen), mithin Fr. 2'831.50 (inkl. Auslagen), zu bezahlen.

**2.**

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer zulasten der Beklagten."

**3.2.**

Mit Berufungsantwort vom 24. November 2022 beantragte die Beklagte, die Berufung sei kostenfällig abzuweisen.

---

**Das Obergericht zieht in Erwägung:**

**1.**

**1.1.**

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um einen erstinstanzlichen Endentscheid (Art. 308 Abs. 1 lit. a ZPO). Die Klägerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist, soweit sie mit ihren Begehren nicht bzw. nichts vollständig durchgedrungen ist, beschwert. Allerdings ist davon auszugehen, dass das vorinstanzliche Urteil insoweit, als die Begehren 2 und 3 gemäss Klageschrift (= Begehren 1 und 2 gemäss Replik) betreffend Auszahlung einer Erfolgsbeteiligung von mindestens Fr. 10'000.00 nach Offenlegung der für deren Berechnung notwendigen Dokumente durch die Beklagte vollständig und das Begehren 5 gemäss Klageschrift (= Begehren 4 gemäss Replik) auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses in untergeordnetem Umfang abgewiesen wurden, nicht angefochten ist. Dies nachdem im formellen Rechtsmittelantrag die Dispositiv-Ziffern 1.1 (Verpflichtung der Beklagten zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses) und 1.2 (betreffend Abweisung der Klage im übrigen Umfang) des vorinstanzlichen Entscheids unverändert übernommen werden und eine Änderung des vorinstanzlichen Entscheids einzig dahingehend verlangt wird, dass der Klägerin – zusätzlich zum Arbeitszeugnis – ein Betrag von Fr. 14'691.30 (zuzüglich Zins) zuzusprechen sei, der in der Klage als Begehren 4 (= Begehren 3 gemäss Replik) als Lohn für Überstundenarbeit verlangt worden war. Gegenstand des vorliegenden Berufungsverfahrens ist daher einzig die von

der Klägerin geltend gemachte Forderung auf Zahlung von Lohn für Überstundenarbeit in der Höhe von Fr. 14'691.30 (zuzüglich Zins) sowie die entsprechenden Änderungen bei der Verteilung der Prozesskosten des vorinstanzlichen Verfahrens (vgl. auch Berufung Rz. 3 i.f.). Im Umfang, als die Begehren 2 und 3 gemäss Klageschrift (= Begehren 1 und 2 gemäss Replik) vollständig und das Begehren 5 gemäss Klageschrift (= Begehren 4 gemäss Replik) teilweise abgewiesen worden sind, ist der angefochtene Entscheid rechtskräftig geworden (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Zu ergänzen bleibt, dass das Begehren 1 gemäss Klageschrift über Fr. 115'960.80 zuzüglich Zins nach der mit Präsidialverfügung vom 17. Dezember 2020 (act. 73 ff.) vorgenommenen Verfahrenstrennung nicht Gegenstand des ordentlichen Verfahrens bildete, das mit dem angefochtenen Entscheid abgeschlossen wurde.

## **1.2.**

Nachdem auch der für die Berufung in vermögensrechtlichen Angelegenheiten erforderliche Mindeststreitwert von Fr. 10'000.00 (Art. 308 Abs. 2 ZPO) erreicht ist, die Frist- und Formvorschriften von Art. 311 ZPO eingehalten sind und die Klägerin den Gerichtskostenvorschuss (Art. 98 ZPO) fristgerecht geleistet hat, steht einem Eintreten auf ihre Berufung nichts entgegen.

## **2.**

### **2.1.**

Mit der Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO).

Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die Berufung zu begründen. In seinen Ausführungen hat sich der Berufungskläger mit der Begründung im erstinstanzlichen Entscheid im Einzelnen und sachbezogen auseinanderzusetzen (REETZ/THEILER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO-Kommentar], 3. Aufl. 2016, N. 36 zu Art. 311 ZPO). Es ist anzugeben, inwiefern der angefochtene Entscheid unzutreffend sein soll. Hierfür muss die Berufung hinreichend klar abgefasst sein, was insbesondere eine genaue Bezeichnung der beanstandeten Passagen sowie der Aktenstücke, auf welche sich die Kritik stützt, bedingt (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1). Die Rechtsmittelinstanz ist nicht gehalten, von sich aus alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Sie kann sich grundsätzlich auf die Beurteilung der in der Berufung und der Berufungsantwort gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen beschränken (BGE 144 III 394 E. 4.1.4, 142 III 413 E. 2.2.4). Sie ist aber inhaltlich weder an die Argumente, welche die Parteien zur Begründung ihrer Beanstandungen vorbringen, noch an die Erwägungen der ersten Instanz gebunden; sie



wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO) und verfügt über freie Kognition in Tatfragen (BGE 144 III 394 E. 4.1.4). Sie kann deshalb die Berufung auch mit einer anderen Begründung gutheissen oder diese auch mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen (BGE 4A\_397/2016 E. 3.1).

Neue Tatsachen und Beweismittel werden im Berufungsverfahren nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 ZPO), wofür die Partei, die solche Neuerungen geltend macht, die Substantiierungs- und Beweislast trifft (BGE 5A\_266/2015 E. 3.2.2).

## **2.2.**

Das Obergericht kann ohne Verhandlung aufgrund der Akten entscheiden (Art. 316 Abs. 1 ZPO).

## **3.**

### **3.1.**

Betreffend die Auszahlung von Lohn für Überstundenarbeit erwog die Vorinstanz, es lasse sich nicht erstellen, wie viel die Klägerin genau gearbeitet habe. Vielmehr sei davon auszugehen, dass diese als Kadermitarbeiterin so lange gearbeitet habe, wie notwendig, und insbesondere nicht nach einer gewissen Betriebszeit, sondern aufgrund ihres Arbeitspensums. Die Klägerin vermöge somit nicht nachzuweisen, dass sie die geltend gemachten Überstunden tatsächlich auch geleistet habe (angefochtener Entscheid E. 4.3.2).

Sodann werde im Arbeitsvertrag für Kadermitarbeiter vom 14. / 18. Juni 2007 (Klagebeilage 2) zwar einerseits festgehalten, dass sich die Arbeitszeit nach der Vereinbarung der Swissmem (GAV) richte, andererseits aber auch, dass die Klägerin nach Bedarf eine höhere Arbeitszeit ohne zusätzliche Entschädigung bzw. in dringenden Fällen Überstunden zu leisten habe, wobei diese als im Monatslohn enthalten gegolten hätten. Allgemein würden sich die im Arbeitsvertrag nicht geregelten Bestimmungen nach dem OR und dem GAV richten. Damit habe die Beklagte bei der Klägerin die Bestimmungen des GAV damit für anwendbar erklärt, soweit der Arbeitsvertrag nichts anderes regle. Bezüglich der Arbeitszeit werde zwar auf den GAV verwiesen. Die Klägerin habe bei Bedarf und ohne zusätzliche Vergütung jedoch eine höhere Arbeitszeit zu leisten gehabt. Auch allfällige Überstunden seien nicht zu vergüten gewesen. Demnach könne die Klägerin keine Entschädigung für eine angeblich höhere Arbeitszeit bzw. allfällige Überstunden geltend machen (angefochtener Entscheid E. 4.3.2).

### 3.2.

Die Klägerin bringt in ihrer Berufung vor, sie mache die Bezahlung von Überstundenkompensation für den Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zu ihrem Austritt per 31. Januar 2019 geltend. In diesem Zeitraum habe im Betrieb der Beklagten eine ab dem Jahr 2009 festgelegte Wochenarbeitszeit von 41 Stunden gegolten, die ab dem Jahr 2011 widerrechtlich gewesen sei, weil bis zur Vereinbarung vom 25. November 2015, geltend für das Jahr 2016, keine Betriebsvereinbarung vorgelegen habe, mit der von der gemäss GAV geltenden Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hätte abgewichen werden dürfen. Die zusätzliche Arbeitsstunde (41 anstelle von 40 Wochenstunden) habe die Klägerin über den gesamten geltend gemachten Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 tatsächlich geleistet, woraus sich ihr Anspruch auf Bezahlung von Fr. 14'691.30 ergebe (Berufung Rz. 15 ff.).

Die Vorinstanz habe Art. 8 ZGB, Art. 55 ZPO und Art. 150 ZPO verletzt, indem sie erwogen habe, die Klägerin habe nicht nachgewiesen, die geltend gemachten Überstunden auch geleistet zu haben, da über nicht streitige Tatsachen kein Beweis zu führen sei (Berufung Rz. 17). Die Klägerin habe bereits in Klage Rz. 40 ausgeführt, dass die Arbeitszeit seit 2009 durchgehend mindestens 41 Stunden betragen habe (vgl. Berufung Rz. 9). Sie habe in Klage Rz. 41 zudem die von ihr gegenüber der Beklagten wegen einer zusätzlich geleisteten Wochenstunde geltend gemachte Forderung berechnet (Berufung Rz. 10). Die Beklagte habe die von der Klägerin geltend gemachte zusätzliche Wochenstunde nicht bestritten (Berufung Rz. 11 und 17). Die Beklagte habe nur ausgeführt, dass die Klägerin in den relevanten Jahren die Normalarbeitszeit in vielen Wochen nicht erreicht habe (Berufung Rz. 11).

Weiter habe die Vorinstanz Art. 152 ZPO verletzt, indem sie den Nachweis der geleisteten Überstunden für gescheitert erachtet habe, obwohl die Klägerin in ihrer Replik Rz. 35 weitere Beweismittel (Edition der Zeiterfassung IN:TIME der Beklagten für die Jahre 2009–2019) offeriert habe (Berufung Rz. 11 und 19). Im Übrigen ergebe sich auch aus dem von der Beklagten in ihrer Duplik eingereichten Zusammenzug der Arbeitszeiterfassung der Klägerin (Duplikbeilage 1), dass diese die entsprechende zusätzliche Arbeitsstunde pro Woche geleistet habe, denn ihm sei ein positiver Stundensaldo zugunsten der Klägerin zu entnehmen, wobei diesem die widerrechtliche wöchentliche Arbeitszeit von 41 bzw. 42.5 Stunden und nicht die GAV-konforme wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden zu Grunde liege. Damit sei erstellt, dass die Klägerin die betrieblich jeweils geltende Arbeitszeit insgesamt übertroffen habe. Da die Vorinstanz die Duplikbeilage 1 nicht beachtet habe, habe sie Art. 55, 155 und 157 ZPO verletzt (Berufung Rz. 12 und 18).

In rechtlicher Hinsicht sei die klägerische Forderung über Fr. 14'691.30 mit einem GAV-Verstoss durch die Beklagte zu begründen. Dabei habe die Vorinstanz den Inhalt des Arbeitsvertrags rechtswidrig ausgelegt. Sie habe unberücksichtigt gelassen, dass Ziff. 3.1 des Arbeitsvertrags vor dem Hintergrund abgeschlossen worden sei, dass der vorliegend anwendbare GAV den ihm unterstellten Betrieben die Möglichkeit gewähre, die Arbeitszeit in gewissen Situationen gestützt auf Art. 57.4 GAV zu erhöhen. Davon habe die Beklagte Gebrauch gemacht, womit die Klägerin gehalten gewesen sei, eine höhere Arbeitszeit ohne zusätzliche Entschädigung zu leisten. Auch sie sei hierzu aber nur insoweit verpflichtet gewesen, als ein entsprechender Bedarf bestanden habe. Eine Entschädigung für zusätzliche Arbeit sei demnach nicht strikt ausgeschlossen gewesen. Zu Gunsten der Beklagten dürfe vermutet werden, dass ein entsprechender Bedarf bestanden habe, solange die Arbeitszeiterhöhung sich im Rahmen der Vorgaben des GAV bewegt habe. Ab dem Jahr 2011 könne die Weiterführung der Wochenarbeitszeit von 41 Stunden aber nicht mehr legitimiert werden. Die Beklagte habe nicht dargelegt, inwiefern ein Bedarf für eine höhere Arbeitszeit der Klägerin bestanden habe. In Anbetracht des Umstandes, dass die Beklagte die erhöhte Wochenarbeitszeit während zehn Jahren in Missachtung des GAV habe andauern lassen, lasse sich nicht mehr auf einen Bedarf, sondern höchstens noch auf eine Ausbeutung der Belegschaft schliessen. Ohne entsprechenden Bedarf sei aber auch die Klägerin nicht verpflichtet gewesen, ohne zusätzliche Entschädigung mehr zu leisten (Berufung Rz. 13 und 20 ff.).

Dasselbe gelte in Anbetracht des Wortlauts von Ziff. 3.2 des Arbeitsvertrags. Es könne vorliegend nicht von einem dringenden Fall gesprochen werden. Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 41 Stunden sei ab 2009 erfolgt und habe bis ins Jahr 2020 andauert. Über einen Zeitraum von elf Jahren könne nicht von Dringlichkeit gesprochen werden. Die Beklagte habe sodann nie Dringlichkeit für die zusätzliche Wochenstunde geltend gemacht (Berufung Rz. 23).

#### **4.**

##### **4.1.**

Nach Art. 8 ZGB hat, wenn es das Gesetz nicht anders bestimmt, derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Art. 8 ZGB regelt die Beweislastverteilung und damit die Folgen der Beweislosigkeit, wenn der Sachverhalt unaufklärbar bleibt. Sobald der Richter demgegenüber zu einem Beweisergebnis gelangt ist, ist die Frage der Beweislastverteilung gegenstandslos (LARDELLI/VETTER, Basler Kommentar zum ZGB, Bd. 1, 7. Aufl. 2022, N. 4 zu Art. 8 ZGB m.w.N.; zur antizipierten Beweiswürdigung vgl. den zweitletzten Absatz dieser Erwägung). *Rechtserzeugende* Tatsachen hat derjenige zu beweisen, der ein Recht oder ein Rechtsverhältnis bzw. eine Berechtigung behauptet

(BGE 130 III 321 E. 3.1). *Rechtsvernichtende* und *rechtshindernde* Tatsachen sind demgegenüber von demjenigen zu beweisen, der sich darauf beruft, also von dem, der den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet (BGE 130 III 321 E. 3.1).

Bei Verfahren, die wie das vorliegende von der Verhandlungsmaxime beherrscht sind, haben die Parteien dem Gericht diejenigen Tatsachen, auf die sie ihre Begehren stützen, darzulegen und die Beweismittel anzugeben (Art. 55 Abs. 1 ZPO). Dabei braucht eine erste Tatsachenbehauptung noch nicht (zwingend) alle Einzelheiten zu enthalten. Es genügt vielmehr, wenn die Tatsachen, die unter die das Begehren stützenden Normen zu subsumieren sind, in einer den Gewohnheiten des Lebens entsprechenden Weise in ihren wesentlichen Zügen oder Umrissen behauptet werden. Ein solchermassen vollständiger Tatsachenvortrag wird als schlüssig bezeichnet, da er bei Unterstellung, er sei wahr, den Schluss auf die angebehrte Rechtsfolge zulässt. Die Behauptungs- und Substantiierungslast zwingt die damit belastete Partei nicht, sämtliche möglichen Einwände der Gegenpartei vorweg zu entkräften. Nur soweit der Prozessgegner den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei bestreitet, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast. Die Vorbringen sind diesfalls nicht nur in den Grundzügen, sondern, in Einzeltatsachen zergliedert, so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann. Bestreitungen sind so konkret zu halten, dass sich bestimmen lässt, welche einzelnen Behauptungen des Klägers damit bestritten werden; die Bestreitung muss ihrem Zweck entsprechend so konkret sein, dass die Gegenpartei weiss, welche einzelne Tatsachenbehauptung sie beweisen muss. Der Grad der Substantiierung einer Behauptung beeinflusst insofern den erforderlichen Grad an Substantiierung einer Bestreitung; je detaillierter einzelne Tatsachen eines gesamten Sachverhalts behauptet werden, desto konkreter muss die Gegenpartei erklären, welche dieser einzelnen Tatsachen sie bestreitet. Je detaillierter mithin ein Parteivortrag ist, desto höher sind die Anforderungen an eine substantiierte Bestreitung. Diese sind zwar tiefer als die Anforderungen an die Substantiierung einer Behauptung; pauschale Bestreitungen reichen indessen nicht aus. Erforderlich ist eine klare Äusserung, dass der Wahrheitsgehalt einer bestimmten und konkreten gegnerischen Behauptung infrage gestellt wird. Eine hinreichende Bestreitung lässt die behauptungsbelastete Partei erkennen, welche ihrer Behauptungen sie weiter zu substantiieren und welche Behauptungen sie schliesslich zu beweisen hat. Dagegen ist die beweisbefreite Partei grundsätzlich nicht gehalten darzutun, weshalb eine bestrittene Behauptung unrichtig sei (BGE 4A\_377/2021 E. 3.1 mit zahlreichen Hinweisen).

Nach Art. 150 Abs. 1 ZPO bilden nur rechtserhebliche, streitige Tatsachen Gegenstand des Beweises. Nicht bestrittene Tatsachen gelten als zugestanden und sind dem Urteil ohne Weiteres zugrunde zu legen (BAUMGARTNER, Kurzkommentar ZPO, 3. Aufl. 2021, N. 4 zu Art. 150 ZPO; dazu, dass in Verfahren die von der uneingeschränkten Untersuchungsmaxime beherrscht sind, Tatsachen nicht zugestanden werden können, vgl. HASENBÖHLER, ZPO-Kommentar, a.a.O., N. 17 zu Art. 150 ZPO). Vorbehalten bleibt jedoch – der materiellen Wahrheit dienend (vgl. bspw. LEU, Dike Kommentar ZPO, 2. Aufl. 2016, N. 9 zu Art. 153 ZPO) – die Beweiserhebung von Amtes wegen nach Art. 153 ZPO. Demnach kann das Gericht von Amtes wegen Beweis erheben, wenn an der Richtigkeit einer nicht streitigen Tatsache erhebliche Zweifel bestehen (Art. 153 Abs. 2 ZPO; vgl. bspw. BGE 4A\_375/2016 E. 5.3.3).

Nach Art. 152 Abs. 1 ZPO hat jede Partei das Recht, dass das Gericht die von ihr form- und fristgerecht angebotenen tauglichen Beweismittel abnimmt. Dieses sogenannte Recht auf Beweis schliesst eine antizipierte Beweiswürdigung nicht aus. Von einer solchen kann allerdings nur dann die Rede sein, wenn der Richter zum Schluss kommt, ein form- und fristgerecht beantragter und an sich tauglicher Beweis vermöge seine aufgrund der bereits abgenommenen Beweise gewonnene Überzeugung von der Wahrheit oder Unwahrheit einer behaupteten und bestrittenen Tatsache nicht zu erschüttern. Keine vorweggenommene Beweiswürdigung, sondern eine Verletzung des Rechts auf Beweis liegt demgegenüber vor, wenn der Richter objektiv taugliche und formgültig beantragte Beweise zu rechtserheblichen Tatsachen nicht abnimmt, obwohl er die Sachvorbringen dazu weder als erstellt noch als widerlegt erachtet (BGE 143 III 297 E. 9.3.2). Eine Beweisurkunde gilt nur dann als formgerecht angeboten, wenn sie der Rechtschrift beigelegt wurde, soweit die entsprechende Partei darüber verfügt (vgl. auch Art. 221 Abs. 2 lit. c ZPO; HASENBÖHLER, Das Beweisrecht der ZPO, Bd. 1, 2015, N. 2.11 i.f.). D.h. vorhandene Urkunden sind dem Gericht tatsächlich einzureichen (sog. Realproduktion). Das blosses Anbieten der Einreichung von Urkunden genügt demnach nicht. Teilweise wird das blosses Anbieten der Einreichung von Urkunden in der Lehre als ausreichend erachtet, aber nur dann, wenn ein direktes tatsächliches Einreichen unzumutbar wäre, bspw. bei einer umfangreichen Buchhaltung (vgl. KILLIAS, Berner Kommentar zur ZPO, Bd. 2, 2012, N. 40 zu Art. 221 ZPO; PAHUD, Dike Kommentar ZPO, Bd. 2, 2. Aufl. 2016, N. 24 f. zu Art. 221 ZPO; WILLISEGGER, Basler Kommentar zur ZPO, 3. Aufl. 2017, N. 46 f. zu Art. 221 ZPO). Unzulässig ist demnach auch, die gerichtliche Edition von Urkunden zu beantragen, obwohl die klagende Partei bereits darüber verfügt oder ihr die Beschaffung und Einreichung möglich ist (KILLIAS, a.a.O., N. 40 zu Art. 221 ZPO). Ein formgültiger Beweisantrag setzt ferner voraus, dass aus dem Zusammenhang klar wird, inwiefern die angerufenen Beweismittel den angestrebten Beweis erbringen sollen. Es genügt nicht, in

einer Rechtsschrift Behauptungen aufzustellen und pauschal auf die Beilagen zu verweisen (BGE 4A\_195/2014 und 4A\_197/2014 [= BGE 140 III 602 dort nicht publizierte] E. 7.3.3). Ein Beweismittel ist nur dann formgerecht angeboten, wenn es sich eindeutig der damit zu beweisenden Tatsachenbehauptung zuordnen lässt und umgekehrt (BGE 4A\_291/2018 E. 4.4.2, 4A\_262/2016 E. 4.1). Deshalb sind die einzelnen Beweismittel unmittelbar im Anschluss an die entsprechenden Tatsachenbehauptungen aufzuführen, welche durch sie bewiesen werden sollen ("Prinzip der sog. Beweismittelverbindung"; BGE 4A\_291/2018 E. 4.4.2; KILLIAS, a.a.O., N. 29 zu Art. 221 ZPO).

Nach Art. 157 ZPO bildet sich das Gericht seine Überzeugung nach freier Würdigung der Beweise. Demnach ist das Gericht bei der Würdigung der Beweise an keine Regeln gebunden (BAUMGARTNER, a.a.O., N. 4 zu Art. 157 ZPO). Unzulässig ist jedoch eine willkürliche Beweiswürdigung. Das Gericht hat die Beweise aufgrund seiner Sachkunde, Lebenserfahrung und Menschenkunde umfassend zu würdigen. Es ist an Natur- und Denkgesetze sowie Erfahrungssätze gebunden und muss seinen Entscheid begründen können (BAUMGARTNER, a.a.O., N. 8 zu Art. 157 ZPO).

#### **4.2.**

Überstunden sind jene Arbeitszeiten, die ein Arbeitnehmer über den verabredeten oder üblichen oder durch Normalarbeits- oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmten zeitlichen Umfang der Arbeit ("Normalarbeitszeit") hinaus leistet (vgl. Art. 321c Abs. 1 OR). Überstunden entsprechen also der positiven zeitlichen Differenz zwischen der geleisteten und der Normalarbeitszeit (BGE 116 II 69 E. 4a). Lässt sich keine vertragliche oder übliche Arbeitszeit nachweisen, gibt es auch keine Überstunden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl. 2012, N. 4 zu Art. 321c OR [S. 212]). Keine Überstunden sind sodann gegen den Willen der Arbeitgeberin geleistete Mehrstunden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O.).

Der Arbeitnehmer ist nach Art. 321c Abs. 1 OR zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, wenn diese notwendig ist und der Arbeitnehmer sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Notwendig ist Überstundenarbeit, wenn deren Anordnung objektiv gerechtfertigt ist, etwa durch ausserordentlich grossen Arbeitsanfall, dringliche Arbeiten, Inventaraufnahme, Ausfälle anderer Arbeitnehmer und dringende betriebliche Bedürfnisse (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 321c OR [S. 207]). Eine Anordnung der Überstunden durch den Arbeitgeber ist nicht zwingend erforderlich. Vielmehr hat der Arbeitnehmer Überstunden von sich aus zu leisten, wenn er deren Notwendigkeit erkennt oder erkennen muss (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 321c OR [S. 209]). Wurden die Überstunden ausdrücklich angeordnet, besteht aber grundsätzlich kein Raum, deren Notwendigkeit in Frage zu

stellen (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, 2009, N. 4 zu Art. 321c OR).

Überstunden sind entweder durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen (Art. 321c Abs. 2 OR) oder durch Lohn mit einem Zuschlag von einem Viertel zum Normallohn zu entschädigen, soweit nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist. Zulässig ist insbesondere die sog. Pauschalierung, also eine Vertragsbestimmung, wonach Überstunden im Lohn inbegriffen seien (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 5 zu Art. 321c OR).

Der Arbeitnehmer ist sowohl für die effektiv geleisteten Überstunden als auch für deren allfällige Anordnung durch die Arbeitgeberin sowie für deren betriebliche Notwendigkeit beweiselastet (PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar zum OR, Bd. 1, 7. Aufl. 2020, N. 6 und 7 zu Art. 321c OR).

## **5.**

### **5.1.**

Zunächst sind die Rügen der Klägerin zur Sachverhaltsfeststellung durch die Vorinstanz zu prüfen.

#### **5.1.1.**

##### **5.1.1.1.**

Die Klägerin macht geltend, sie habe die Anzahl der von ihr geleisteten Überstunden im vorinstanzlichen Verfahren behauptet. Die Beklagte habe diese nicht bestritten. Es sei somit von einer unbestrittenen Tatsachenbehauptung auszugehen, weshalb die Vorinstanz nicht darauf hätte schliessen dürfen, die Klägerin habe die Anzahl geleisteter Überstunden nicht nachweisen können (Berufung Rz. 17).

##### **5.1.1.2.**

Im vorinstanzlichen Verfahren äusserte sich die Klägerin zu ihrer Überstunden-Entschädigungsforderung insbesondere in Klage Rz. 37–42 (act. 24 ff.). Darin führte sie in tatsächlicher Hinsicht unter anderem aus, die übliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte habe gestützt auf die Regelung im GAV:2006 40 Stunden pro Woche betragen (Rz. 37). Ab dem Jahr 2009 habe die Arbeitszeit bei der Beklagten durchgehend mindestens 41 Wochenstunden betragen (Rz. 38 und 40). Für den Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Januar 2019 habe hierfür keine Vereinbarung im Sinne von Art. 57.1 Abs. 3 GAV:2006 vorgelegen. Für diese eine Überstunde pro Woche mache die Klägerin daher Lohn und einen Zuschlag von 25 % geltend (Rz. 40 f.). Dabei berechnete die Klägerin ihren Anspruch, indem sie den *nicht geschlechtsdiskriminierenden* Jahreslohn durch die Anzahl pro Jahr zu leistender Arbeitsstunden (= Stundenlohn) teilte, um den Lohnzuschlag von 25 % erhöhte und mit der Anzahl Wochen pro Jahr (für das Jahr 2018 unter

Berücksichtigung einer Arbeitsunfähigkeit im ersten Quartal 2018) multiplizierte (Rz. 40 f.). Zwar führte die Klägerin in ihrer Klage nicht explizit aus, in welchen Wochen sie wie viele Arbeitsstunden geleistet hatte. Aus ihren Behauptungen geht aber immerhin implizit hervor, dass sie behauptet, pro Woche eine Überstunde geleistet zu haben, indem sie die von der Beklagten geforderten 41 statt 40 Wochenstunden gearbeitet habe.

Hierzu äusserte sich die Beklagte – worauf sie in Rz. 6 und 18 ihrer Berufungsantwort hinweist – in Rz. 23 ihrer Duplik (act. 114) und führte aus, die Klägerin habe in den relevanten Jahren die Normalarbeitszeit in vielen Wochen nicht erreicht, was die Beklagte auch nie bemängelt habe. Sie habe nie darauf bestanden, dass die Klägerin jede Woche mindestens 40 oder 41 Stunden anwesend sein müsse. Relevant sei einfach gewesen, dass die Klägerin ihre Arbeit machen würde. Als Beweismittel reichte die Beklagte eine Übersicht über die monatliche Arbeitszeiterfassung der Klägerin ein (Duplikbeilage 1).

In ihrer vorinstanzlichen Stellungnahme vom 15. Juli 2021 (Rz. 3) und in ihrer Berufung (Rz. 18) behauptet die Klägerin nicht, dass die von der Beklagten eingereichte Arbeitszeiterfassung (Duplikbeilage 1) falsch sei.

#### **5.1.1.3.**

Daraus folgt, dass die Klägerin zwar *implizit* behauptet hat, im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 wöchentlich eine Überstunde geleistet zu haben. Entgegen den Ausführungen der Klägerin in ihrer Berufung (Rz. 17) blieb diese Behauptung von der Beklagten indessen nicht unbestritten. Vielmehr bestritt diese, dass die Klägerin stets je eine Überstunde pro Woche geleistet habe, indem sie unter Verweis auf die Duplikbeilage 1 ausführte, die Klägerin habe die Normalarbeitszeit in vielen Wochen nicht erreicht. Dass die Beklagte und die Duplikbeilage 1 dabei von einer Normalarbeitszeit von 41 (bzw. für den Zeitraum von Januar 2016 bis und mit März 2017 von 42.5) Wochenstunden ausgehen, ist dabei – anders als es die Klägerin in ihrer Berufung Rz. 18 geltend macht – nicht von Relevanz. Denn wenn die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin in vielen Wochen die 41 Wochenstunden erreicht habe, dann bestreitet sie, dass die Klägerin die geltend gemachte Differenz (41 - 40) von einer Überstunde pro Woche geleistet hat.

Demnach hat die Vorinstanz die klägerische Behauptung, im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 wöchentlich eine Überstunde geleistet zu haben, zu Recht nicht als unbestritten erachtet und diese ihrem Entscheid nicht ohne Weiteres zugrunde gelegt. Eine Verletzung von Art. 55 und 150 ZPO ist insofern nicht auszumachen. Inwiefern die Vorinstanz diesbezüglich Art. 8 ZGB verletzt haben soll, ist nicht ersichtlich und wird von der Klägerin auch nicht dargelegt.



### **5.1.2.**

Die Klägerin macht weiter sinngemäss geltend, selbst wenn bezüglich ihrer Behauptung, im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 wöchentlich eine Überstunde geleistet zu haben, von einer bestrittenen Tatsache auszugehen wäre, so hätte die Beklagte mit der Einreichung der Duplikbeilage 1 jedenfalls die klägerische Behauptung nachgewiesen (Berufung Rz. 18).

#### **5.1.2.1.**

Diesbezüglich verhält es sich indessen so, dass nur über substantiierte Behauptungen Beweis abzunehmen ist. Das bloss schlüssige Vortragen von Tatsachen genügt für eine Beweisabnahme noch nicht. Nachdem die Beklagte die Tatsachenbehauptung der Klägerin, wonach diese im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 wöchentlich eine Überstunde geleistet habe, bestritten hatte, hätte es also an der Klägerin gelegen, ihre Behauptung zu substantiieren und nachzuweisen. Dies wäre ihr unter tatsächlicher Vorlage der von ihr selber zur Edition beantragten Zeiterfassung IN:TIME (dazu unten E. 5.1.3) ohne Weiteres möglich gewesen. Insbesondere hätte sie – unter Berücksichtigung der Bestreitung, in vielen Wochen die Normalarbeitszeit nicht erreicht zu haben – substantiieren können und müssen, in welchen Wochen sie wie viele Überstunden geleistet haben will. Dies tat die Klägerin jedoch nicht.

Mangels eines substantiierten Tatsachenvortrags ist der Vorinstanz auch keine Verletzung von Art. 55 ZPO vorzuwerfen. Inwiefern die Vorinstanz sodann Art. 155 und Art. 157 ZPO verletzt haben soll, ist nicht ersichtlich und wird von der Klägerin auch nicht begründet.

#### **5.1.2.2.**

Selbst wenn jedoch davon auszugehen wäre, die Vorinstanz hätte die Duplikbeilage 1 berücksichtigen müssen, sei es, weil ein zwar bestrittener, aber substantiierter Tatsachenvortrag vorgelegen hätte, sei es, weil die Vorinstanz an der klägerischen Behauptung, im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 wöchentlich eine Überstunde geleistet zu haben, i.S.v. Art. 153 Abs. 2 ZPO erhebliche Zweifel gehabt und daher von Amtes wegen Beweis abgenommen hätte, würde dies nichts zu Gunsten der Klägerin bedeuten. Denn aus der Duplikbeilage 1 geht hervor, dass die klägerische Behauptung, sie habe im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 wöchentlich je eine Überstunde geleistet, offensichtlich falsch ist: In diversen Monaten weist die Klägerin ein teilweise beträchtliches Minus auf, woraus geschlossen werden muss, dass sie in besagtem Monat jedenfalls nicht jede Woche eine Überstunde geleistet hatte (bspw. April, Juni und Oktober 2015; April, Mai und Dezember 2016; Juni, Juli, Oktober, November und Dezember 2017; Januar, April, Mai, Juni, September, Oktober und Dezember 2018).

Soweit die Klägerin weiter behauptet, aus der Duplikbeilage 1 gehe hervor, dass sie die geltende betriebliche Arbeitszeit *insgesamt* übertroffen habe, weil dem Auszug insgesamt ein positiver Saldo zu ihren Gunsten zu entnehmen ist, so ist dies nicht zu hören: Es mag zwar sein, dass die Klägerin gegenüber der Normalarbeitszeit über den gesamten Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 mehr gearbeitet hat. Nur deckt sich dies nicht mit der Behauptung der Klägerin, *pro Woche eine Überstunde* geleistet zu haben. Die Klägerin hat im vorinstanzlichen Verfahren nie behauptet, in einzelnen Wochen mehr als eine Überstunde geleistet zu haben. Die Behauptung der Klägerin in ihrer Berufung, die betrieblich jeweils geltende Arbeitszeit insgesamt übertroffen zu haben (Berufung Rz. 18), erfolgt demnach zu spät.

Die Unterscheidung zwischen der Behauptung der Klägerin, pro Woche eine Überstunde geleistet zu haben, und dem Beweisergebnis, das aus der Duplikbeilage 1 folgen würde, dass sie insgesamt Überstunden leistete (die von ihr weder behauptet noch substantiiert wurden), ist sodann von zentraler Bedeutung: Die Klägerin macht geltend, die von ihr geleisteten Überstunden könnten nicht dringlich gemäss Ziff. 3.2 des Arbeitsvertrags (Klagebeilage 2) gewesen sein, womit diese auch nicht als mit dem Monatslohn abgegolten gelten könnten. Denn die Erhöhung der Normalarbeitszeit von 40 auf 41 Wochenstunden sei bereits per 2009 erfolgt und habe bis ins Jahr 2020, also über einen Zeitraum von elf Jahren angehalten. Vor diesem Hintergrund könne nicht von dringlichen Überstunden gesprochen werden (Berufung Rz. 23). Aus der Duplikbeilage 1 ergibt sich demgegenüber ein ganz anderes Bild: Sie zeigt, dass die Klägerin in einzelnen Monaten Überstunden im zweistelligen Bereich leistete (bspw. September 2015, November 2016; Januar bis und mit Mai 2017, Januar 2019), in anderen ebenso hohe Minusstunden anfielen (bspw. Dezember 2016; Oktober, November und Dezember 2017; Januar und Mai 2018) und wiederum in anderen sich die geleistete Arbeitszeit der Normalarbeitszeit annäherte (bspw. August, September und Oktober 2016; August 2017). Daraus folgt, dass sich die von der Klägerin effektiv geleistete Arbeitszeit gerade nach den Bedürfnissen der Beklagten richtete und dann geleistet wurde, wenn sie benötigt wurde.

### **5.1.3.**

Drittens macht die Klägerin geltend, die Vorinstanz habe ihr Recht auf Beweis verletzt, indem sie davon ausgegangen sei, die Klägerin habe die tatsächliche Leistung der behaupteten Überstunden nicht nachgewiesen und dabei die zwei von der Klägerin in Rz. 35 ihrer Replik gestellten Editionsbegehren ausser Acht gelassen habe (Berufung Rz. 19).

Richtig ist, dass die Klägerin in Rz. 35 ihrer Replik (act. 96) zwei Editionsbegehren stellte und zwar wie folgt:

**" Zur Edition von der Klägerin: Zeiterfassung IN:TIME 2009–2019**  
**Zur Edition von der Beklagten: Zeiterfassung IN:TIME 2009–2019"**

Sie führte hierzu aus:

" Der Vollständigkeit halber wird an dieser Stelle sodann festgehalten, dass die Beklagte den von der Klägerin in Randziffer 38 der Klage vom 20. August 2020 aufgezeigten Verlauf der Wochenarbeitszeit nicht bestritt. Die Beklagte bestritt auch nicht, dass die Wochenarbeitszeit seit 2009 (bis Anfang 2020) durchgehend mindestens 41 Stunden betrug. Sollte die Beklagte diese Zahlen in ihrer Duplik noch bestreiten, so bietet die Klägerin hiermit zum Beweis die entsprechenden Auszüge aus dem Zeiterfassungssystem IN:TIME der Beklagten an. Ansonsten ist die Beklagte zu verpflichten, die Zeiterfassung zu edieren."

Damit stellte die Klägerin indessen keine formgültigen Beweisanträge: Denn es fehlt diesen Editionsanträgen an der Beweismittelverbindung zur klägerischen Behauptung, im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 wöchentlich eine Überstunde geleistet zu haben, zumal davon in Rz. 35 der Replik keine Rede ist. Rz. 35 der Replik enthält in tatsächlicher Hinsicht vielmehr nur die beiden Hinweise darauf, dass die Beklagte den von der Klägerin geschilderten Verlauf der Normalarbeitszeit sowie den Umstand, dass die Normalarbeitszeit seit 2009 durchgehend mindestens 41 Stunden betragen habe, nicht bestritten habe. Dementsprechend beziehen sich die beiden Editionsanträge auch nicht auf den Zeitraum, für den die Klägerin Überstundenarbeit geltend macht (Februar 2015–Januar 2019), sondern auf den Zeitraum, für den die Klägerin den Verlauf der Normalarbeitszeit dargestellt hat (2009–2019). Rz. 35 der Replik enthält demgegenüber keine Tatsachenbehauptung zu den von der Klägerin im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 effektiv geleisteten Überstunden. Demnach durfte die Vorinstanz hierfür auch die beiden Editionsanträge nicht berücksichtigen.

Die beiden Editionsanträge waren aus einem weiteren Grund unbeachtlich: Mit dem Antrag auf Edition der entsprechenden Unterlagen durch sich selber hat die Klägerin zugestanden, über die entsprechenden Urkunden zu verfügen. Sie hätte sie demnach unaufgefordert ihrer Replik beilegen müssen (Realproduktion, vgl. Art. 221 Abs. 2 lit. c ZPO) und nicht bloss deren Edition beantragen dürfen. Dies namentlich deshalb, weil die Klägerin weder vorinstanzlich noch in ihrer Berufung dartut, es sei unverhältnismässig oder unzumutbar, besagte Urkunden unaufgefordert einzureichen. Dem Antrag zur Edition besagter Urkunden von der Beklagten steht demgegenüber der Umstand entgegen, dass die Klägerin nach eigenen Angaben selber über diese Urkunden verfügt (KILLIAS, a.a.O., N. 40 zu Art. 221 ZPO).

Demnach ist keine Verletzung des klägerischen Rechts auf Beweis nach Art. 152 ZPO auszumachen, indem die Vorinstanz die beiden Editionsbegehren nicht guthiess und dennoch davon ausging, die Behauptung der

Klägerin, im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 wöchentlich eine Überstunde geleistet zu haben, sei nicht nachgewiesen worden. Wie gesehen (vgl. vorne E. 5.1.2.2) ergibt sich sodann bereits aus der Duplikbeilage 1, dass diese klägerische Behauptung offensichtlich falsch ist und die Klägerin nie substantiierte, in welchen Wochen sie tatsächlich wie viele Überstunden geleistet hatte.

#### **5.1.4.**

Zusammenfassend hat die Klägerin die von ihr behaupteten Überstunden nicht substantiiert und aus der Duplikbeilage 1 geht überdies hervor, dass die Behauptung der Klägerin, im Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 pro Woche je eine Überstunde geleistet zu haben, sogar offensichtlich falsch ist. Unter diesen Umständen hat die Vorinstanz kein Recht verletzt, indem sie – weniger weitgehend – erwog, die Klägerin habe die tatsächliche Leistung der von ihr geltend gemachten Überstunden nicht nachgewiesen (angefochtener Entscheid E. 4.3.2).

#### **5.2.**

Vor diesem Hintergrund würde es sich erübrigen, auf die Frage einzugehen ob die Klägerin Anspruch auf eine Entschädigung der geleisteten Überstunden hätte, wenn sie deren Leistung substantiiert behauptet hätte und hätte nachweisen können. Es erscheint jedoch angebracht, diesbezüglich folgende Überlegungen anzubringen:

Das klägerische Arbeitsverhältnis ist einerseits vom von den Parteien im Juni 2007 geschlossenen "Arbeitsvertrag für Kadermitarbeiterin" (Leiterin Informatik) (Klagebeilage 2) und anderseits vom Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (Klagebeilagen 34: Ausgabe Januar 2006–Ende Dezember 2010, verlängert bis Ende Juni 2013; Klagebeilage 35: Ausgabe Juli 2013–Ende Juni 2018; im Folgenden: GAV:2006 bzw. GAV:2013) umgeben. Der GAV ist gemäss seinem Art. 1 Abs. 2 auf die Klägerin als Kadermitarbeiterin der Beklagten indessen nur insoweit verbindlich, als dies bei der Beklagten so geregelt wurde. In Ziff. 1.4 des Arbeitsvertrags (Klagebeilage 2) wurde vereinbart, dass die in diesem Vertrag nicht speziell geregelten Bestimmungen den Vorschriften des OR unterlägen und sich nach der Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (Swissmem; Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie), also dem GAV, richten würden. Demnach bestimmen sich die Rechte und Pflichten aus dem vorliegenden Arbeitsverhältnis in erster Linie nach dem Arbeitsvertrag (Klagebeilage 2) und nur in zweiter Linie nach dem OR und dem GAV.

In Ziff. 3.1 des Arbeitsvertrags (Klagebeilage 2) wird die Normalarbeitszeit wie folgt geregelt:

" Die Arbeitszeit ist in der Vereinbarung der Swissmem geregelt. Die Kadermitarbeiterin ist gehalten, nach Bedarf eine höhere Arbeitszeit ohne zusätzliche Entschädigung zu leisten."

Richtig ist daher, dass sich die Normalarbeitszeit der Klägerin grundsätzlich nach dem GAV richtet.

Zu berücksichtigen ist allerdings auch, dass Ziff. 3.2 des Arbeitsvertrags (Klagebeilage 2) was folgt festhält:

" Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, in dringenden Fällen Überstunden zu leisten. Die Entschädigung von Überstunden gilt als im Monatslohn enthalten. Eine zusätzliche Lohnentschädigung wird nicht geleistet. Die Firma kann nach vorheriger Absprache Spezialvereinbarungen treffen."

Die klägerische Argumentation basiert auf der Annahme, dass die Erhöhung der Normalarbeitszeit von 40 auf 41 Wochenstunden durch die Beklagte für den vorliegend relevanten Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2019 widerrechtlich gewesen sei und sie daher pro Woche eine Überstunde geleistet habe. Die Behauptung, die Klägerin habe jede Woche eine Überstunde geleistet, ist jedoch offensichtlich falsch (vgl. vorne E. 5.1.2.2). Aus der Duplikbeilage 1 ergibt sich zwar, dass die Klägerin gewisse Überstunden geleistet hatte, auch wenn *diese* dem Umfang nach von der Klägerin nicht, jedenfalls nicht substantiiert, behauptet wurden (vgl. vorne E. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Gestützt auf Ziff. 3.2 des Arbeitsvertrags (Klagebeilage 2) war die Klägerin allerdings verpflichtet, Überstunden zu leisten. Dass die effektiv von der Klägerin erbrachten Überstunden nicht dringend i.S.v. Ziff. 3.2 des Arbeitsvertrags (Klagebeilage 2) gewesen sein sollen, lässt sich den Behauptungen der Klägerin nicht in genügender Weise entnehmen. Sie argumentiert einzig, die regelmässige, langjährige Leistung von einer Überstunde pro Woche könne nicht dringend sein (Berufung Rz. 23), womit sie indessen von einer falschen tatsächlichen Grundlage ausgeht, weil sie gerade nicht wöchentlich regelmässig und langjährig eine Überstunde geleistet hatte. Demnach war die Klägerin verpflichtet, Überstunden zu leisten.

Im Übrigen steht die Dringlichkeit nach Ziff. 3.2 des Arbeitsvertrags (Klagebeilage 2) einzig im Zusammenhang mit der Frage, ob die Klägerin verpflichtet war, Überstunden zu leisten, nicht aber im Zusammenhang mit der Frage, ob die effektiv geleisteten Überstunden zusätzlich abzugelten sind oder im Monatslohn inbegriffen waren. Diesbezüglich vereinbarten die Parteien mit Ziff. 3.2 ihres Arbeitsvertrags (Klagebeilage 2) eine typische Pauschalierung, wonach die geleisteten Überstunden nicht separat bzw. zusätzlich entschädigt würden, sondern im Monatslohn inbegriffen seien. Eine andere Spezialvereinbarung nach Ziff. 3.2 des Arbeitsvertrags besteht zwischen den Parteien nicht. Selbst wenn somit davon ausgegangen würde, die Klägerin hätte die von ihr gemäss der Duplikbeilage 1 aufgelisteten bzw.

der klageweise geltend gemachten (eine Überstunde pro Woche) Überstunden tatsächlich geleistet, hätte sie keinen Anspruch auf eine separate bzw. zusätzliche Überstundenentschädigung. Denn deren Leistung wäre mit der Bezahlung des Monatslohns abgegolten.

Ob die Beklagte bei der Erhöhung der Normalarbeitszeit auf 41 Wochenstunden die GAV-Bestimmungen eingehalten hatte, spielt demnach keine Rolle.

### **5.3.**

Die Berufung der Klägerin ist demnach abzuweisen.

### **6.**

Ausgangsgemäss wird die Klägerin für das Berufungsverfahren kostenpflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Bei einem Kostenstreitwert im Berufungsverfahren von Fr. 14'691.30 (vgl. oben E. 1.1) sind die Gerichtskosten (Entscheidgebühr) auf gerundet Fr. 2'170.00 festzusetzen (§ 11 Abs. 1 VKD i.V.m. § 7 Abs. 1 VKD) und werden mit dem von der Klägerin in der Höhe von Fr. 2'670.00 geleisteten Kostenvorschuss verrechnet (Art. 111 ZPO).

Die Klägerin ist zudem zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung für das Berufungsverfahren zu bezahlen. Die Grundentschädigung gemäss § 3 Abs. 1 lit. a AnwT beträgt Fr. 4'053.70. Ausgehend davon ist die der Beklagten zustehende zweitinstanzliche Parteientschädigung unter Berücksichtigung eines Abzugs von 20 % für die entfallene Verhandlung und eines Rechtsmittelabzugs von 25 % (§ 6 Abs. 2 und § 8 AnwT) einerseits und einer Auslagenpauschale von Fr. 50.00 anderseits auf Fr. 2'482.20 (= Fr. 4'053.70 x 0.8 x 0.75 + Fr. 50.00) festzusetzen. Ein Mehrwertsteuerzuschlag entfällt, zumal die Beklagte einen solchen nicht beantragt und sie zudem mehrwertsteuerpflichtig ([https://www.uid.admin.ch/Detail.aspx?uid\\_id=CHE-105.584.980](https://www.uid.admin.ch/Detail.aspx?uid_id=CHE-105.584.980)) und damit auch vorsteuerabzugsberechtigt ist (AGVE 2011, S. 465 f.).

---

## **Das Obergericht erkennt:**

### **1.**

Die Berufung der Klägerin wird abgewiesen.

### **2.**

Die obergerichtliche Entscheidgebühr von Fr. 2'170.00 wird der Klägerin auferlegt und mit dem von ihr in der Höhe von Fr. 2'670.00 bezahlten Kostenvorschuss verrechnet.

**3.**

Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'482.20 zu bezahlen.

---

Zustellung an:  
[...]

---

**Rechtsmittelbelehrung** für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 14'691.30**.

---

**Rechtsmittelbelehrung** für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde (Art. 113 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden, soweit keine Beschwerde nach den Artikeln 72 - 89 BGG zulässig ist (Art. 44 Abs. 1, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1, Art. 113, Art. 117 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid verfassungsmässige Rechte (Art. 116 BGG) verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42

BGG). Wird gegen einen Entscheid sowohl ordentliche Beschwerde als auch Verfassungsbeschwerde geführt, sind beide Rechtsmittel in der gleichen Rechtsschrift einzureichen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

---

Aarau, 14. Februar 2023

**Obergericht des Kantons Aargau**

Zivilgericht, 1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Brunner

Tognella