

Replik: Das beste Beweismittel fast verloren

Unser Auftraggeber: der klagende Arbeitnehmer · Bestelltes Werk: Replik / Duplik

Alle Namen, Adressen und Beträge sind vollständig verändert.

Die hier gezeigten Fälle sind Musterfälle; jede Person, jede Firma, jede Adresse und jeder Betrag darin sind vollständig verändert.

WAS AUF DEM SPIEL STAND

CHF 104'250 im Prozess gehalten

Bonus, Überstunden und Entschädigung — zusammengehalten von einem Beweismittel, das beinahe zurückgehalten worden wäre.

INHALT DIESES DOSSIERS

1. **Replik an das Kantonsgericht**
237 Absätze
2. **Ihr nächster Schritt**
52 Absätze
3. **Häufige Anschlussfragen**
16 Absätze
4. **Memo für Ihre Rechtsvertretung**
49 Absätze

Sie sehen die Werke im Wortlaut — so, wie sie ein Kunde erhält. Nicht abgebildet ist einzig das interne Begleitmemo, in dem wir unsere eigene Bearbeitung prüfen.

Replik an das Kantonsgericht

Kantonsgericht Luzern

1. Abteilung

Hirschengraben 16

6003 Luzern

Luzern, 15. August 2026

Replik

Verfahren Nr. 1B 26 47

in Sachen

Thomas Berger

Sonnenbergstrasse 12

6005 Luzern

geboren am 4. Oktober 1967

im Verfahren nicht vertreten

Kläger

gegen

Helvetia Systemtechnik AG

Industriestrasse 44

6010 Kriens

CHE-107.556.802

vertreten durch Wyler + Kämpf Rechtsanwälte,

Pilatusstrasse 18, 6003 Luzern

Beklagte

betreffend Forderungen aus Arbeitsvertrag

Streitwert: CHF 104'250.00

Sehr geehrte Damen und Herren

In vorstehender Angelegenheit reiche ich innert der mit Verfügung vom 28. Juli 2026 angesetzten Frist die Replik ein und halte an den mit Klage vom 11. März 2026 gestellten Rechtsbegehren fest.

Rechtsbegehren

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 48'000.00 brutto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. April 2026 zu bezahlen (Bonus 2025).
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 21'450.00 brutto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. September 2026 zu bezahlen (Überstundenentschädigung).
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 34'800.00 netto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. September 2026 zu bezahlen (Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung).
4. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis auszustellen, das Tätigkeit, Leistung und Verhalten wohlwollend würdigt.
5. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten.

I. Formelles

1. Fristwahrung. Die Verfügung vom 28. Juli 2026 wurde dem Kläger während des Gerichtsstillstands zugestellt. Der Stillstand dauert vom 15. Juli bis und mit dem 15. August (Art. 145 Abs. 1 lit. b ZPO). Wird eine Mitteilung während des Stillstands zugestellt, beginnt die Frist am ersten Tag danach zu laufen (Art. 146 Abs. 1 ZPO). Der Fristenlauf begann somit am 16. August 2026; die zwanzigtägige Frist endet am 4. September 2026. Diese Replik ist rechtzeitig.
2. Novenrecht. Der Kläger bringt in dieser Replik sämtliche ihm bekannten Tatsachen und Beweismittel vor. Soweit sie neu sind, werden die Voraussetzungen von Art. 229 ZPO unter Ziffer IV dargelegt.
3. Vertretung. Der Kläger führt den Prozess seit dem 2. Juni 2026 in eigenem Namen. Der bisherige Rechtsvertreter hat das Mandat niedergelegt. Der Kläger behält sich vor, erneut eine Rechtsvertretung zu bestellen.

II. Zu den Vorbringen der Beklagten im Einzelnen

4. Die Klageantwort gliedert sich in vier Abschnitte. Der Kläger erwidert in derselben Reihenfolge: zu Ziffer 1 (Bonus) nachfolgend unter Buchstabe A, zu Ziffer 2 (Überstunden) unter Buchstabe B, zu Ziffer 3 (Kündigung) unter Buchstabe C und zu Ziffer 4 (Beweismittel) unter Ziffer V dieser Replik.
5. Soweit die Klageantwort Tatsachen wiederholt, die bereits mit der Klage dargelegt und belegt wurden, wird auf die Klage verwiesen. Alle nicht ausdrücklich anerkannten Behauptungen der Klageantwort werden bestritten.

A. Zum Bonus

6. Die Beklagte macht geltend, es habe sich um eine freiwillige Gratifikation gehandelt, auf die kein Rechtsanspruch bestehe. Dem ist zu widersprechen.
7. Der Kläger hat in fünf aufeinanderfolgenden Jahren einen Bonus erhalten, jeweils mit der Märzabrechnung des Folgejahres.

Beweis: Beilage 3 (Lohnabrechnungen 2021 bis 2025, Auszug Bonuszahlungen)

8. Die Beträge lauteten: 2021 CHF 42'400.00, 2022 CHF 43'800.00, 2023 CHF 45'200.00, 2024 CHF 46'600.00 und 2025 CHF 48'000.00.

Beweis: Beilage 3

9. Sämtliche fünf Beträge entsprechen exakt 8 Prozent des jeweiligen Jahresgrundlohns. Die Berechnungsweise blieb über fünf Jahre unverändert.

Beweis: Beilage 3

10. Entscheidend ist die Bezeichnung in den Abrechnungen. Die Abrechnungen 2021 und 2022 trugen den Vermerk «freiwillige Leistung, kein Rechtsanspruch». Ab der Abrechnung 2023 fehlt dieser Vermerk. Er wurde ersetzt durch die Angabe «Bonus gemäss Reglement, 8 Prozent».

Beweis: Beilage 3

11. Die Beklagte hat den Freiwilligkeitsvorbehalt somit selbst fallen gelassen und den Bonus ab 2023 als Leistung nach Reglement ausgewiesen.

12. Ein Bonus, der über Jahre in gleichbleibender Berechnungsweise und ohne Vorbehalt ausgerichtet wird, verliert den Charakter der freiwilligen Gratifikation und wird zum Lohnbestandteil. Massgebend ist, wie die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Verhalten der Arbeitgeberin nach Treu und Glauben verstehen durfte.

13. Die Beklagte hat das in der Klageantwort erwähnte Bonusreglement nicht eingereicht. Der Kläger beantragt dessen Edition. Es ist für die Beurteilung wesentlich, weil die Abrechnungen ab 2023 ausdrücklich darauf verweisen.

14. Für das Jahr 2025 wurde der Bonus nicht ausbezahlt. Das Arbeitsverhältnis bestand im gesamten Bemessungsjahr 2025; die Kündigung erfolgte erst im Februar 2026.

15. Die Beklagte behauptet, die Ausrichtung habe vom Geschäftsgang abgehangen. Sie legt weder dar, welcher Geschäftsgang zu welchem Bonus geführt hätte, noch weshalb das Geschäftsjahr 2025 eine Ausrichtung ausschliessen soll. Der Kläger bestreitet dies und beantragt die Edition der Jahresrechnungen 2021 bis 2025.

B. Zu den Überstunden

16. Die Beklagte bestreitet die Überstunden, hält sie für mit dem Lohn abgegolten und erhebt für 2021 und 2022 die Einrede der Verjährung. Ferner behauptet sie, der Kläger habe die Überstunden nie geltend gemacht.

17. Zur Erfassung: Der Kläger hat sämtliche Mehrstunden im betrieblichen Zeiterfassungssystem der Beklagten erfasst. Es handelt sich um das System TimeTrack Pro, das die Beklagte selbst betreibt.

Beweis: Beilage 4 (Auszug Zeiterfassung 2021 bis 2025)

18. Die Erfassung erfolgte täglich durch den Kläger. Die Monatsabschlüsse wurden vom jeweiligen Vorgesetzten im System freigegeben; die Freigaben sind im Systemprotokoll hinterlegt.

Beweis: Beilage 4

19. Die erfassten Mehrstunden betragen: 2021 118.5 Stunden, 2022 134.0 Stunden, 2023 141.5 Stunden, 2024 127.0 Stunden und 2025 96.5 Stunden, insgesamt 617.5 Stunden.

Beweis: Beilage 4

20. Die Behauptung, der Kläger habe die Überstunden nie geltend gemacht, ist damit widerlegt. Er hat sie im System der Beklagten erfasst, und die Beklagte hat sie durch ihre Vorgesetzten monatlich freigegeben. Eine darüber hinausgehende Geltendmachung war weder vertraglich noch reglementarisch vorgesehen.

Beweis: Beilagen 4 und 6 (Arbeitsvertrag, Ziffer 7)

21. Ziffer 7 des Arbeitsvertrags bestimmt, dass angeordnete Mehrarbeit im betrieblichen Zeiterfassungssystem erfasst und wenn möglich durch Freizeit kompensiert wird. Genau so ist der Kläger vorgegangen.

Beweis: Beilage 6

22. Zur behaupteten Abgeltung mit dem Lohn: Der Arbeitsvertrag enthält keine Bestimmung, welche die Entschädigung von Überstunden ausschliesst oder sie als mit dem Lohn abgegolten erklärt. Ziffer 7 sieht im Gegenteil die Erfassung und die Kompensation vor.

Beweis: Beilage 6

23. Eine Wegbedingung der Überstundenentschädigung bedarf der schriftlichen Form. Eine solche Vereinbarung liegt nicht vor. Die Beklagte behauptet auch keine.

24. Zur behaupteten leitenden Funktion: Der Kläger führte ein Team von sechs Mitarbeitenden und rapportierte an die Geschäftsleitung. Er gehörte ihr nicht an, verfügte über kein Zeichnungsrecht und konnte weder über Anstellungen noch über Investitionen entscheiden. Seine Arbeitszeit war im System zu erfassen wie diejenige aller Mitarbeitenden.

Beweis: Beilagen 4 und 6

25. Der Begriff der höheren leitenden Tätigkeit ist eng zu verstehen. Erfasst ist nur, wer über weitreichende Entscheidbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen kann. Massgebend ist nicht der Titel, sondern die tatsächliche Stellung im Betrieb.

26. Der Kläger führt im Einzelnen aus, worüber er nicht entscheiden konnte:

27. Er verfügte über keine Einzel- und keine Kollektivzeichnungsberechtigung; im Handelsregister war er nicht eingetragen.

Beweis: Beilagen 4 und 6

28. Er konnte weder Mitarbeitende anstellen noch entlassen; beides lag bei der Geschäftsleitung.

Beweis: Beilagen 4 und 6

29. Er konnte keine Löhne festsetzen und keine Lohnerhöhungen bewilligen.

Beweis: Beilagen 4 und 6

30. Er verfügte über keine Investitionskompetenz; Anschaffungen ab CHF 2'000.00 bedurften der Freigabe durch den Geschäftsführer.

Beweis: Beilagen 4 und 6

31. Er konnte keine Verträge mit Kunden oder Lieferanten abschliessen.

Beweis: Beilagen 4 und 6

32. Er nahm an den Sitzungen der Geschäftsleitung nicht teil und erhielt deren Protokolle nicht.

Beweis: Beilagen 4 und 6

33. Seine eigenen Ferien musste er beim Geschäftsführer bewilligen lassen.

Beweis: Beilagen 4 und 6

34. Seine Arbeitszeit war zu erfassen wie diejenige aller übrigen Mitarbeitenden; eine Ausnahme sah das Zeiterfassungsreglement nicht vor.

Beweis: Beilagen 4 und 6

35. Die Beklagte behauptet die leitende Stellung, ohne eine einzige dieser Kompetenzen zu nennen. Sie beruft sich allein auf die Funktionsbezeichnung Abteilungsleiter.

36. Bezeichnend ist, dass die Beklagte den Kläger selbst nicht als leitend behandelt hat: Sie liess seine Arbeitszeit erfassen und seine Monatsabschlüsse durch Vorgesetzte freigeben. Hätte sie ihn für leitend gehalten, wäre beides entbehrlich gewesen.

Beweis: Beilage 4

37. Zur Verjährung: Der Kläger anerkennt, dass Lohnforderungen der fünfjährigen Verjährungsfrist unterliegen. Die Klage wurde am 11. März 2026 eingereicht und hat die Verjährung unterbrochen. Erfasst sind damit die Mehrstunden ab dem 11. März 2021.

38. Die Mehrstunden des Jahres 2021 vor diesem Datum sind verjährt. Der Kläger legt dies offen und reduziert seine Forderung entsprechend. Das betrifft nach den Monatswerten der Zeiterfassung 24.5 Stunden.

Beweis: Beilage 4

39. Die Monatswerte des Jahres 2021 lauten gemäss Zeiterfassung:

Beweis: Beilage 4

40. Januar 2021: 9.5 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

41. Februar 2021: 7.0 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

42. März 2021: 12.5 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

43. April 2021: 10.0 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

44. Mai 2021: 11.5 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

45. Juni 2021: 8.0 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

46. Juli 2021: 6.5 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

47. August 2021: 9.0 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

48. September 2021: 13.5 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

49. Oktober 2021: 11.0 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

50. November 2021: 10.5 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

51. Dezember 2021: 9.5 Mehrstunden.

Beweis: Beilage 4

52. Auf die Zeit vor dem 11. März 2021 entfallen die Monate Januar und Februar vollständig sowie zehn Tage des Monats März. Das ergibt 9.5 plus 7.0 plus anteilig 8.0 Stunden, insgesamt 24.5 Stunden.

Beweis: Beilage 4

53. Diese 24.5 Stunden sind verjährt. Der Kläger zieht sie ab und macht sie nicht geltend.

54. Die verbleibenden 593 Stunden sind zu entschädigen. Der Stundenlohn beträgt bei einem Jahreslohn von CHF 113'100.00 und 2'184 Jahresstunden CHF 51.79. Mit dem Zuschlag von 25 Prozent ergibt sich ein Stundenansatz von CHF 64.74.

55. Daraus errechnet sich eine Forderung von CHF 38'391.00. Der Kläger macht mit seiner Klage lediglich CHF 21'450.00 geltend und hält an dieser Bezifferung fest. Sie liegt unter dem rechnerischen Anspruch; eine Klageerweiterung wird nicht vorgenommen.

C. Zur Kündigung

56. Die Beklagte macht geltend, die Kündigung sei aus wirtschaftlichen Gründen im Rahmen einer Reorganisation erfolgt und das Alter des Klägers habe keine Rolle gespielt.

57. Der Kläger bestreitet dies. Die Behauptung wird durch das eigene Verhalten der Beklagten widerlegt.

58. Am 3. April 2026, also sechs Wochen nach der Kündigung vom 18. Februar 2026 und noch während der laufenden sechsmonatigen Kündigungsfrist, schrieb die Beklagte dieselbe Stelle öffentlich aus.

Beweis: Beilage 5 (Stelleninserat vom 3. April 2026)

59. Das Inserat trägt den Titel «Leiter/in Technischer Innendienst» und beschreibt exakt die Funktion des Klägers: Führung eines Teams von sechs Mitarbeitenden, Verantwortung für die Auftragsabwicklung, direkte Rapportierung an die Geschäftsleitung.

Beweis: Beilage 5

60. Eine Stelle, die aus wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird, wird nicht sechs Wochen später mit identischem Pflichtenheft neu ausgeschrieben.

61. Das Inserat enthält ferner die Formulierungen «dynamisches, junges Team» und die ausdrückliche Einladung an Personen, «die früh in ihrer Führungslaufbahn stehen». Der Kläger war im Zeitpunkt der Kündigung 58 Jahre alt und stand im neunzehnten Dienstjahr.

Beweis: Beilage 5

62. Hinzu kommt die Äusserung des Personalleiters. Im Kündigungsgespräch vom 18. Februar 2026 erklärte dieser dem Kläger, man wolle das Team verjüngen. Bei diesem Gespräch war die damalige Teamleiterin S. Odermatt anwesend.

Beweis: Zeugin S. Odermatt, ehemalige Teamleiterin, Adresse dem Gericht bekanntzugeben

63. Eine Kündigung, die wegen einer Eigenschaft ausgesprochen wird, die der gekündigten Person kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, ist missbräuchlich (Art. 336 Abs. 1 lit. a OR). Das Alter ist eine solche Eigenschaft.

64. Die Entschädigung nach Art. 336a OR beträgt höchstens sechs Monatslöhne. Der Kläger macht vier Monatslöhne geltend, entsprechend CHF 34'800.00. Er berücksichtigt dabei die neunzehn Dienstjahre, sein Alter und die Schwierigkeit, in seinem Alter eine vergleichbare Stelle zu finden.

65. Der Kläger hat gegen die Kündigung fristgerecht schriftlich Einsprache erhoben, nämlich am 12. März 2026 und damit vor Ablauf der Kündigungsfrist. Die Beklagte bestreitet dies in der Klageantwort nicht.

Beweis: Beilage 7 (Einspracheschreiben vom 12. März 2026), bereits mit der Klage eingereicht

D. Zum Arbeitszeugnis

66. Die Klageantwort äussert sich zum Rechtsbegehren 4 mit keinem Wort. Der Kläger hält daran fest und ergänzt den Sachverhalt.

67. Der Kläger ersuchte die Beklagte am 4. März 2026 schriftlich um ein Arbeitszeugnis.

68. Er erhielt am 27. März 2026 eine Arbeitsbestätigung, die einzig Funktion und Dauer des Arbeitsverhältnisses nennt. Zu Tätigkeit, Leistung und Verhalten enthält sie keine Angaben.

69. Der Kläger ersuchte am 8. April 2026 erneut, nunmehr ausdrücklich um ein qualifiziertes Zeugnis. Eine Antwort blieb aus.

70. Der Kläger hat zu keinem Zeitpunkt verlangt, das Zeugnis auf Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

71. Nach neunzehn Dienstjahren und im Alter von achtundfünfzig Jahren ist der Kläger bei der Stellensuche auf ein Zeugnis angewiesen, das seine Tätigkeit und seine Leistung ausweist. Eine blosser Arbeitsbestätigung wirft im Bewerbungsverfahren Fragen auf und erschwert sein Fortkommen.

72. Der Kläger verlangt kein bestimmtes Prädikat und keinen bestimmten Wortlaut. Er verlangt ein Zeugnis, das den gesetzlichen Anforderungen genügt.

E. Zusammenfassung der Bestreitungen

73. Der Kläger bestreitet sämtliche Tatsachenbehauptungen der Klageantwort, soweit sie nicht ausdrücklich anerkannt werden.

74. Ausdrücklich anerkannt werden: die Anstellung per 1. April 2007, die Funktion, der Grundlohn, das Kündigungsdatum und die fünfjährige Verjährungsfrist für Lohnforderungen.

75. Ausdrücklich bestritten werden: die Freiwilligkeit des Bonus ab 2023, die Abgeltung der Überstunden mit dem Lohn, die leitende Funktion im arbeitsrechtlichen Sinn, die unterbliebene Geltendmachung der Überstunden und die wirtschaftliche Begründung der Kündigung.

F. Zur Beweislast

76. Wer aus einer Tatsache Rechte ableitet, hat sie zu beweisen (Art. 8 ZGB). Daraus folgt für die einzelnen Streitpunkte:

77. Für den Bestand der Überstunden trägt der Kläger die Beweislast. Er genügt ihr mit dem Auszug aus dem Zeiterfassungssystem der Beklagten. Führt die Arbeitgeberin selbst ein Erfassungssystem und gibt sie die Monatsabschlüsse frei, kann sie deren Inhalt nicht pauschal bestreiten.

Beweis: Beilage 4

78. Für die Behauptung, die Überstundenentschädigung sei wegbedungen oder mit dem Lohn abgegolten, trägt die Beklagte die Beweislast. Sie hat dazu keine Urkunde eingereicht; der Arbeitsvertrag enthält keine solche Bestimmung.

Beweis: Beilage 6

79. Für die Behauptung, der Kläger habe eine höhere leitende Stellung bekleidet, trägt ebenfalls die Beklagte die Beweislast. Sie behauptet die Stellung, ohne Kompetenzen, Zeichnungsrecht oder Entscheidungsbefugnisse darzulegen.

80. Für die sachliche Begründung der Kündigung trägt die Beklagte die Beweislast, sobald der Kläger Anhaltspunkte für einen missbräuchlichen Grund dartut. Er hat solche Anhaltspunkte mit dem Inserat und der Äusserung des Personalleiters dargetan.

Beweis: Beilage 5

81. Für die behauptete Freiwilligkeit des Bonus trägt die Beklagte die Beweislast. Sie beruft sich auf ein Reglement, das sie nicht eingereicht hat.

III. Neue Tatsachen und Beweismittel

82. Der Kläger bringt drei Beweismittel neu vor. Sie waren im Zeitpunkt der Klage nicht verfügbar oder nicht bekannt. Die Voraussetzungen von Art. 229 ZPO sind erfüllt.

83. Das Stelleninserat vom 3. April 2026 wurde nach der Klageeinreichung vom 11. März 2026 aufgeschaltet. Es ist ein echtes Novum. Der Kläger erfuhr davon Mitte Mai 2026 durch einen früheren Arbeitskollegen und bringt es mit der ersten sich bietenden Eingabe vor.

Beweis: Beilage 5

84. Der Auszug aus der Zeiterfassung wurde dem Kläger am 9. Juli 2026 ausgehändigt, nachdem er ihn schriftlich verlangt hatte. Der Kläger hatte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Zugriff mehr auf das System der Beklagten. Er konnte den Auszug trotz zumutbarer Sorgfalt nicht früher beibringen.

Beweis: Beilage 4

85. Die Lohnabrechnungen 2021 bis 2025 befanden sich im Besitz des Klägers, wurden mit der Klage jedoch nicht eingereicht. Sie werden hiermit nachgereicht. Ihre Bedeutung ergibt sich erst aus der Klageantwort, welche die Freiwilligkeit des Bonus behauptet; erst dadurch wurde der Wegfall des Freiwilligkeitsvermerks ab 2023 rechtserheblich.

Beweis: Beilage 3

86. Der Kläger bringt sämtliche ihm bekannten Tatsachen und Beweismittel mit dieser Replik vor. Er hält nichts zurück.

IV. Rechtliche Würdigung

A. Bonus als Lohnbestandteil

87. Zu unterscheiden ist zwischen Lohn, auf den ein Anspruch besteht, und Gratifikation, deren Ausrichtung im Ermessen der Arbeitgeberin steht (Art. 322 und Art. 322d OR).

88. Eine als freiwillig bezeichnete Leistung kann zum Lohnbestandteil werden, wenn sie regelmässig und ohne Vorbehalt ausgerichtet wird und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben auf ihre Fortsetzung vertrauen darf.

89. Massgebend sind dabei die Dauer, die Regelmässigkeit, die Bestimmbarkeit der Höhe und das Verhalten der Arbeitgeberin, insbesondere ob sie einen Vorbehalt anbringt und daran festhält.

90. Hier sind sämtliche Merkmale erfüllt: fünf Jahre in Folge, jeweils zum selben Zeitpunkt, stets nach derselben Formel von 8 Prozent des Jahresgrundlohns, und ab 2023 ohne jeden Vorbehalt.

Beweis: Beilage 3

91. Der Wegfall des Vorbehalts ist dabei nicht ein Versehen der Beklagten, sondern eine Änderung ihrer eigenen Formulierung: An seine Stelle trat der Verweis auf ein Reglement und die Angabe des Prozentsatzes. Damit hat die Beklagte selbst zum Ausdruck gebracht, dass die Leistung einer Regel folgt und nicht dem Ermessen.

Beweis: Beilage 3

92. Die Höhe ist bestimmbar: 8 Prozent des Jahresgrundlohns. Eine bestimmbare Leistung spricht gegen den Gratifikationscharakter.

B. Überstundenentschädigung

93. Ordnet die Arbeitgeberin Überstunden an oder nimmt sie diese entgegen, sind sie zu entschädigen, und zwar mit einem Zuschlag von einem Viertel, sofern nicht schriftlich etwas anderes vereinbart ist (Art. 321c Abs. 3 OR).

94. Eine schriftliche Wegbedingung liegt nicht vor. Der Arbeitsvertrag sieht im Gegenteil die Erfassung im betrieblichen System und die Kompensation durch Freizeit vor; eine Kompensation ist nicht erfolgt.

Beweis: Beilage 6

95. Die Entgegennahme der Überstunden durch die Beklagte ergibt sich aus der monatlichen Freigabe der Zeiterfassung durch die Vorgesetzten. Wer Monatsabschlüsse freigibt, nimmt die darin ausgewiesene Mehrarbeit entgegen.

Beweis: Beilage 4

96. Die Ausnahme für Arbeitnehmende in höherer leitender Stellung greift nicht. Sie setzt eine Stellung voraus, die durch massgebliche Entscheidungsbefugnisse geprägt ist und die Arbeitszeit weitgehend der eigenen Bestimmung überlässt. Der Kläger war zur Zeiterfassung verpflichtet wie alle übrigen Mitarbeitenden.

Beweis: Beilagen 4 und 6

C. Missbräuchlichkeit der Kündigung

97. Missbräuchlich ist eine Kündigung namentlich dann, wenn sie wegen einer Eigenschaft ausgesprochen wird, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht (Art. 336 Abs. 1 lit. a OR). Das Alter gehört dazu.

98. Der Kündigungsgrund ist eine innere Tatsache und daher regelmässig nur mittelbar zu beweisen. Es genügt, wenn die gekündigte Person Anhaltspunkte dartzut, die den angegebenen Grund als vorgeschoben erscheinen lassen.

99. Solche Anhaltspunkte liegen hier in ungewöhnlicher Dichte vor: die Ausschreibung derselben Funktion sechs Wochen nach der Kündigung, das identische Pflichtenheft, die ausdrückliche Ansprache jüngerer Bewerbender und die Äusserung des Personalleiters im Kündigungsgespräch.

Beweis: Beilage 5; Zeugin S. Odermatt

100. Wird eine Stelle nach einer angeblich wirtschaftlich begründeten Kündigung neu besetzt, entfällt die behauptete Begründung. Die Beklagte hat darzulegen, weshalb die Stelle gleichwohl aufgehoben worden sein soll.

101. Die Entschädigung nach Art. 336a OR hat Straf- und Genugtuungscharakter. Bei ihrer Bemessung fallen die Schwere des Verstosses, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Folgen für die betroffene Person ins Gewicht. Neunzehn Dienstjahre, das Alter von 58 Jahren und die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt rechtfertigen die geltend gemachten vier Monatslöhne.

D. Arbeitszeugnis

102. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR).

103. Auf Art und Dauer beschränkt sich das Zeugnis nur, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangt (Art. 330a Abs. 2 OR). Der Kläger hat das Gegenteil verlangt. Die ausgestellte Arbeitsbestätigung genügt daher nicht.

104. Das Zeugnis hat wahr und zugleich wohlwollend zu sein. Es soll das wirtschaftliche Fortkommen nicht ohne sachlichen Grund erschweren.

105. Der Anspruch ist ein selbständiger Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis. Er besteht unabhängig davon, wie über die übrigen Rechtsbegehren entschieden wird, und unabhängig davon, ob die Kündigung missbräuchlich war.

E. Verjährung

106. Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis auf periodische Leistungen verjähren in fünf Jahren (Art. 128 Ziff. 3 OR).

107. Die Verjährung wird durch Klageeinreichung unterbrochen (Art. 135 Ziff. 2 OR). Die Klage datiert vom 11. März 2026.

108. Erfasst sind damit Forderungen ab dem 11. März 2021. Der Kläger hat den davor liegenden Anteil beziffert und abgezogen; im Übrigen ist die Einrede unbegründet.

F. Zum Zinsenlauf

109. Der Bonus für das Bemessungsjahr 2025 wäre nach der über fünf Jahre unverändert geübten Praxis mit der Märzabrechnung 2026 zur Auszahlung gelangt. Er war damit Ende März 2026 fällig; der Zins wird ab dem 1. April 2026 verlangt.

Beweis: Beilage 3

110. Die Überstundenentschädigung und die Entschädigung nach Art. 336a OR werden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Dieses endete am 31. August 2026; der Zins wird ab dem 1. September 2026 verlangt.

111. Der Verzugszins beträgt 5 Prozent (Art. 104 Abs. 1 OR). Die Beklagte befindet sich spätestens seit der Klageeinreichung in Verzug.

V. Beweisanträge

112. Urkunden gemäss Beilagenverzeichnis.

113. Edition: Die Beklagte sei zu verpflichten, das in der Klageantwort erwähnte Bonusreglement in den seit 2021 gültigen Fassungen herauszugeben.

114. Edition: Die Beklagte sei zu verpflichten, das vollständige Systemprotokoll der Zeiterfassung des Klägers für die Jahre 2021 bis 2025 einschliesslich der Freigaben durch die Vorgesetzten herauszugeben.

115. Edition: Die Beklagte sei zu verpflichten, die Unterlagen zur behaupteten Reorganisation des Bereichs Technischer Innendienst herauszugeben, namentlich Beschlüsse der Geschäftsleitung und Organigramme vor und nach der Kündigung.

116. Zeugin: S. Odermatt, ehemalige Teamleiterin bei der Beklagten — zum Inhalt des Kündigungsgesprächs vom 18. Februar 2026, insbesondere zur Äusserung des Personalleiters über die Verjüngung des Teams.

117. Zeuge: M. Steiner, ehemaliger Arbeitskollege — zur Ausschreibung der Stelle und zur Besetzung der Funktion nach dem Austritt des Klägers.

118. Parteibefragung des Klägers.

119. Der Kläger verzichtet ausdrücklich nicht auf weitere Beweismittel, soweit die Duplik dazu Anlass gibt.

VI. Zusammenfassung

120. Der Bonus wurde fünf Jahre in unveränderter Berechnungsweise ausgerichtet, und die Beklagte hat den Freiwilligkeitsvorbehalt ab 2023 selbst gestrichen.

121. Die Überstunden sind im System der Beklagten erfasst und von ihren eigenen Vorgesetzten freigegeben worden. Die Behauptung, sie seien nie geltend gemacht worden, trifft nicht zu. Der verjährte Teil wird offengelegt und abgezogen.

122. Die Kündigung wurde mit wirtschaftlichen Gründen begründet, und sechs Wochen später wurde dieselbe Stelle ausgeschrieben, mit einem Inserat, das ausdrücklich jüngere Bewerbende anspricht.

123. Der Kläger hält an sämtlichen Rechtsbegehren fest.

Beilagenverzeichnis

1. Klageantwort vom 26. Juni 2026 (bereits bei den Akten)
2. Verfügung des Kantonsgerichts vom 28. Juli 2026
3. Lohnabrechnungen 2021 bis 2025, Auszug Bonuszahlungen
4. Auszug aus der Zeiterfassung 2021 bis 2025
5. Stelleninserat vom 3. April 2026
6. Arbeitsvertrag vom 12. März 2007
7. Einspracheschreiben vom 12. März 2026 (bereits bei den Akten)

Diese Replik wird in dreifacher Ausfertigung eingereicht; die Beilagen liegen in zweifacher Ausfertigung bei.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Thomas Berger

Ihr nächster Schritt

— Rechtsdokumente und Rechtsschriften zum Fixpreis

Ihr nächster Schritt — Replik im Arbeitsrechtsprozess (Auftrag LW-BSP-2026-L01)

1. Was Sie erhalten haben

- Replik — vollständig ausformuliert, mit Erwiderung Punkt für Punkt, Novenbegründung und Beweisanträgen.
- Dieses Hinweisblatt — was Sie vor der Einreichung wissen müssen.
- FAQ — die häufigsten Anschlussfragen.
- Memo für Ihre Rechtsvertretung — Prüfpunkte und Prozessrisiken.

2. Zuerst die gute Nachricht: Ihre Frist läuft noch bis zum 4. September

Sie haben gerechnet: Verfügung vom 28. Juli, zwanzig Tage, also 17. August. Deshalb die Panik nach den Ferien.

Das stimmt nicht. Vom 15. Juli bis und mit dem 15. August stehen die Fristen still — das sind die Gerichtsferien (Art. 145 Abs. 1 lit. b ZPO). Wird eine Verfügung während dieser Zeit zugestellt, beginnt die Frist erst am ersten Tag danach zu laufen (Art. 146 Abs. 1 ZPO).

Der Fristenlauf begann somit am 16. August 2026. Zwanzig Tage später ist der 4. September 2026. Sie haben ab heute drei Wochen, nicht zwei Tage.

Wir haben diese Berechnung in Ziffer 1 der Replik ausdrücklich dargelegt, damit das Gericht sie nachvollziehen kann und die Rechtzeitigkeit nicht zur Frage wird.

3. Und jetzt die ernste: Sie dürfen nichts zurückhalten

Sie haben geschrieben, Sie möchten die stärksten Beweise für die Verhandlung aufsparen, damit die Gegenseite nicht damit rechnet. Das ist der gefährlichste Gedanke in diesem Verfahren, und wir raten mit allem Nachdruck davon ab.

Im ordentlichen Verfahren haben die Parteien zweimal unbeschränkt Gelegenheit, Tatsachen und Beweismittel vorzubringen: mit Klage und Klageantwort, und dann mit Replik und Duplik. Nach diesem zweiten Schriftenwechsel ist Schluss.

Danach werden neue Tatsachen und Beweismittel nur noch berücksichtigt, wenn sie erst nachher entstanden sind oder trotz zumutbarer Sorgfalt nicht früher vorgebracht werden konnten (Art. 229 ZPO). Etwas bewusst zurückzuhalten fällt unter keine dieser Ausnahmen — im Gegenteil, es schliesst sie aus.

Ihr Stelleninserat wäre an der Verhandlung nicht mehr zugelassen worden. Es ist Ihr stärkstes Beweismittel, und Sie hätten es verloren.

Das Gericht hat Sie in seiner Verfügung übrigens selbst darauf hingewiesen. Der Satz steht in der Begründung, in einem Nebensatz.

Die Replik bringt deshalb alles vor: Inserat, Zeiterfassung, Lohnabrechnungen. Und sie begründet für jedes Beweismittel, warum es erst jetzt kommt — das ist die Voraussetzung dafür, dass es zugelassen wird.

4. Warum wir einen Teil Ihrer Forderung selbst abschreiben

Die Gegenseite erhebt für 2021 und 2022 die Verjährungseinrede. Für Lohnforderungen gilt eine Frist von fünf Jahren. Ihre Klage vom 11. März 2026 hat die Verjährung unterbrochen — aber nur für die Zeit ab dem 11. März 2021.

Die Mehrstunden davor sind verjährt. Das sind rund 24.5 Stunden. Wir legen das offen und ziehen sie ab.

Das mag falsch wirken. Es ist das Gegenteil. Ein Gericht, das merkt, dass eine Partei einen unhaltbaren Punkt bis zuletzt verteidigt, glaubt ihr auch bei den haltbaren weniger. Wer selbst abgrenzt, gewinnt an Glaubwürdigkeit — und Sie brauchen sie für die Punkte, die tragen.

Ihre bezifferte Forderung ändert sich dadurch nicht: Sie machen CHF 21'450 geltend, rechnerisch stünden Ihnen selbst nach Abzug der verjährten Stunden rund CHF 38'000 zu.

5. Der Freiwilligkeitsvermerk ist Ihr bester Fund

Die Gegenseite sagt, der Bonus sei freiwillig gewesen. Das lässt sich aus ihren eigenen Abrechnungen widerlegen.

2021 und 2022 stand dort «freiwillige Leistung, kein Rechtsanspruch». Ab 2023 steht dieser Satz nicht mehr da; stattdessen «Bonus gemäss Reglement, 8 Prozent».

Die Beklagte hat den Vorbehalt also selbst gestrichen und auf ein Reglement verwiesen. Dieses Reglement hat sie nicht eingereicht — wir verlangen seine Herausgabe.

6. So reichen Sie ein

1. Replik durch eine Anwältin oder einen Anwalt gegenlesen lassen. Bei einem Streitwert von CHF 104'250 und anwaltlich vertretener Gegenseite raten wir dringend dazu.
2. Die sieben Beilagen zusammenstellen und nummerieren; zwei davon liegen bereits bei den Akten und sind nur zu bezeichnen.
3. Replik in dreifacher Ausfertigung unterzeichnen, Beilagen in zweifacher Ausfertigung beilegen.
4. Bis spätestens Montag, 31. August 2026 der Post übergeben — vier Werktage vor Fristablauf. Massgebend ist die Postaufgabe; heben Sie den Beleg auf.
5. Klären Sie die Adresse der Zeugin S. Odermatt ab und reichen Sie sie nach, sobald Sie sie haben.

7. Wie es weitergeht

Die Beklagte erhält Gelegenheit zur Duplik. Danach folgt in der Regel eine Instruktionsverhandlung mit Vergleichsgesprächen, anschliessend das Beweisverfahren mit Zeugeneinvernahmen und schliesslich die Hauptverhandlung.

Rechnen Sie mit einem Jahr oder mehr bis zum Urteil. Ein Vergleich ist jederzeit möglich und in arbeitsrechtlichen Verfahren häufig.

Beachten Sie: In der Duplik kann die Gegenseite ihrerseits neue Vorbringen machen. Auf diese dürfen Sie noch reagieren — aber nur auf sie, nicht auf alles Übrige.

8. Wie Sie sich auf die Duplik vorbereiten

Die Gegenseite erhält nach Ihrer Replik Gelegenheit zur Duplik. Rechnen Sie damit, dass sie zwei Dinge versuchen wird: das Stelleninserat als unzulässiges Novum abzuwehren und die Zeiterfassung als unverbindliche Selbsteintragung darzustellen.

Sammeln Sie deshalb schon jetzt, was Sie zu diesen beiden Punkten haben: Bildschirmfotos des Inserats mit sichtbarem Datum, Ausdrucke aus dem Internetarchiv, E-Mails, in denen Vorgesetzte Ihre Monatsabschlüsse bestätigen.

Auf die Duplik dürfen Sie noch antworten, aber nur auf das, was darin neu ist. Halten Sie sich daran; ein zu weit ausholender Schriftsatz wird in den überschüssenden Teilen nicht beachtet.

Notieren Sie sich ausserdem, was Sie in einem Vergleich mindestens erreichen wollen. An der Instruktionsverhandlung wird das Gericht danach fragen, und wer diese Zahl erst dort zum ersten Mal überlegt, entscheidet schlecht.

9. Kosten und Risiko

Bei einem Streitwert von CHF 104'250 fallen Gerichtskosten an; im Kanton Luzern bewegen sie sich in diesem Bereich im tiefen fünfstelligen Bereich. Unterliegen Sie, tragen Sie diese und entschädigen die Gegenseite für deren Anwaltskosten.

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten bis CHF 30'000 sind kostenlos. Ihr Streitwert liegt darüber; diese Erleichterung greift nicht.

Wir nennen Ihnen das, weil Sie ohne Rechtsvertretung prozessieren und die Entscheidung bewusst treffen sollen.

10. Was offen bleibt

- Ob das Gericht das Stelleninserat als echtes Novum zulässt, entscheidet es. Wir haben die Voraussetzungen dargelegt; sicher ist es nicht.
- Ob der Bonus als Lohnbestandteil qualifiziert wird, hängt von der Würdigung der gesamten Umstände ab, insbesondere vom Bonusreglement, das wir noch nicht kennen.
- Die Adresse der Zeugin ist nachzureichen.
- Wir geben keine Prognose zum Ausgang ab und versprechen kein Ergebnis.

Häufige Anschlussfragen

— Rechtsdokumente und Rechtsschriften zum Fixpreis

Häufige Anschlussfragen (Auftrag LW-BSP-2026-L01)

Kann ich das Inserat wirklich nicht für die Verhandlung aufsparen?

Nein. Nach dem zweiten Schriftenwechsel sind neue Beweismittel nur noch zulässig, wenn sie später entstanden sind oder trotz Sorgfalt nicht früher beigebracht werden konnten. Bewusstes Zurückhalten schliesst beides aus. Sie würden Ihr stärkstes Beweismittel verlieren.

Schadet es nicht, wenn wir einen Teil selbst als verjährt bezeichnen?

Im Gegenteil. Eine Partei, die einen unhaltbaren Punkt bis zuletzt verteidigt, verliert an Glaubwürdigkeit für die haltbaren. Ihre bezifferte Forderung ändert sich dadurch nicht.

Warum verlangen wir Unterlagen von der Gegenseite?

Weil sie sich in ihrem Besitz befinden: das Bonusreglement, auf das ihre eigenen Abrechnungen verweisen, das Systemprotokoll der Zeiterfassung und die Unterlagen zur behaupteten Reorganisation. Das Gericht kann die Herausgabe anordnen.

Muss ich an die Verhandlung kommen?

Ja, zur Instruktions- und zur Hauptverhandlung werden Sie persönlich geladen. Bleiben Sie unentschuldigt fern, kann das Verfahren zu Ihren Lasten fortgesetzt werden.

Was passiert mit meinem Arbeitszeugnis?

Das entsprechende Rechtsbegehren bleibt bestehen. Zeugnisstreitigkeiten werden häufig im Vergleich mitgeregelt.

Kann ich mir doch noch einen Anwalt nehmen?

Jederzeit. Sie können in jedem Verfahrensstadium eine Rechtsvertretung bestellen. Das beiliegende Memo ist so gebaut, dass eine Anwältin sich rasch einlesen kann.

Ich habe eine Rückfrage zum Werk.

Rückfragen zum gelieferten Werk beantworten wir über Ihre Auftragsseite. Ändert oder ergänzt sich der Sachverhalt, ist das ein neuer Auftrag (max. 50% Rabatt).

Memo für Ihre Rechtsvertretung

— Rechtsdokumente und Rechtsschriften zum Fixpreis

Memo für Ihre Rechtsvertretung (Auftrag LW-BSP-2026-L01)

Zweck dieses Memos

Die beiliegende Replik ist vollständig ausformuliert und einreichbar. Sie ist nicht anwaltlich geprüft. Dieses Memo nennt die tragenden Überlegungen, die bewusst getroffenen Entscheidungen und die Punkte, an denen eine Rechtsvertretung anders entscheiden könnte.

1. Verfahrensstand und Frist

Kantonsgericht Luzern, 1. Abteilung, Verfahren 1B 26 47. Ordentliches Verfahren, Streitwert CHF 104'250. Klage vom 11.03.2026, Klageantwort vom 26.06.2026, Verfügung vom 28.07.2026 mit Replikfrist von 20 Tagen.

Fristberechnung: Zustellung während des Gerichtsstillstands vom 15.07. bis 15.08. (Art. 145 Abs. 1 lit. b ZPO). Fristenlauf ab 16.08.2026 (Art. 146 Abs. 1 ZPO), Ablauf am 04.09.2026. Die Berechnung ist in Ziffer 1 der Replik offengelegt.

2. Novenrecht — der kritische Punkt

Der Mandant wollte Beweismittel für die Hauptverhandlung zurückhalten. Davon wurde abgeraten und die Replik bringt alles vor. Nach dem zweiten Schriftenwechsel gilt Art. 229 ZPO.

Stelleninserat vom 03.04.2026: echtes Novum, nach Klageeinreichung entstanden. Kenntnis Mitte Mai 2026, Vorbringen mit der ersten Eingabe.

Zeiterfassungsauszug: unechtes Novum, am 09.07.2026 erhalten; vorher kein Systemzugriff.

Lohnabrechnungen: im Besitz des Mandanten, aber erst durch die Klageantwort rechtserheblich geworden. Hier ist die Novenqualität am schwächsten — zu prüfen, ob eventualiter geltend zu machen ist, dass es sich um blosser Verdeutlichung bereits behaupteter Tatsachen handelt.

3. Bonus

Fünf Jahre, gleichbleibend 8 Prozent des Jahresgrundlohns, steigende Beträge. Freiwilligkeitsvorbehalt in den Abrechnungen 2021 und 2022, ab 2023 entfallen und ersetzt durch Verweis auf ein Reglement. Edition des Reglements beantragt.

Argumentationslinie: Wegfall des Vorbehalts plus gleichbleibende Berechnung plus Verweis auf ein Reglement begründen Vertrauen in einen Anspruch. Die Höhe ist bestimmbar, was gegen eine Gratifikation und für Lohncharakter spricht.

4. Überstunden

617.5 erfasste Mehrstunden 2021 bis 2025, im System der Beklagten erfasst und von Vorgesetzten freigegeben. Verjährung fünf Jahre, Unterbrechung durch Klage vom 11.03.2026; 24.5 Stunden vor dem 11.03.2021 als verjährt offengelegt und abgezogen.

Stundenansatz: Jahreslohn CHF 113'100 bei 2'184 Stunden ergibt CHF 51.79, mit Zuschlag von 25 Prozent CHF 64.74. Rechnerischer Anspruch CHF 38'391 gegenüber eingeklagten CHF 21'450. Bewusst keine Klageerweiterung — zu prüfen, ob eine solche prozessual sinnvoll und zulässig wäre.

Zur behaupteten leitenden Stellung: Der Mandant führte sechs Mitarbeitende, gehörte der Geschäftsleitung nicht an, kein Zeichnungsrecht, Zeiterfassungspflicht. Das spricht gegen eine höhere leitende Stellung.

5. Missbräuchliche Kündigung

Kündigung 18.02.2026, begründet mit wirtschaftlichen Gründen. Ausschreibung derselben Funktion am 03.04.2026 mit identischem Pflichtenheft und altersbezogener Ansprache. Zeugin zur Äusserung über die Verjüngung des Teams.

Einsprache nach Art. 336b OR am 12.03.2026 erhoben, unbestritten. Klagefrist gewahrt.

Geltend gemacht werden vier von höchstens sechs Monatslöhnen. Die Bemessung ist Ermessensfrage; eine höhere Forderung wäre vertretbar, erhöht aber das Kostenrisiko.

6. Prozessrisiken

Die Novenqualität der Lohnabrechnungen ist angreifbar.

Die Zeugin ist eine ehemalige Mitarbeiterin der Beklagten; ihre Verfügbarkeit und ihre Aussagebereitschaft sind ungeklärt. Die Adresse fehlt noch.

Ohne Bonusreglement ist der Bonusanspruch nicht abschliessend beurteilbar. Wird die Edition verweigert oder existiert kein Reglement, ist die Argumentation anzupassen.

Kostenrisiko: Streitwert über CHF 30'000, damit keine Kostenlosigkeit im arbeitsrechtlichen Verfahren. Der Mandant prozessiert ohne Vertretung.

7. Vergleichsüberlegungen

Arbeitsrechtliche Verfahren dieser Grössenordnung enden häufig vergleichsweise, regelmässig an der Instruktionsverhandlung. Eine Bandbreite sollte vorher mit dem Mandanten festgelegt sein.

Der Bonus ist der Punkt mit der besten Beweislage, weil er sich aus Urkunden der Beklagten selbst ergibt. Er eignet sich schlecht als Verhandlungsmasse.

Die Überstunden sind urkundlich gestützt und bezifferbar, doch bleibt der Streit über die leitende Stellung offen. Hier liegt Verhandlungsspielraum.

Die Entschädigung nach Art. 336a OR ist Ermessensfrage. Sie eignet sich als Verhandlungsmasse, solange die Bemessung nicht zum Präjudiz für die Frage der Missbräuchlichkeit selbst gerät.

Das Arbeitszeugnis lässt sich in einem Vergleich mitregeln und ist für den Mandanten von erheblichem praktischem Wert. Ein ausformulierter Zeugnistext sollte als Beilage zum Vergleichsvorschlag bereitlegen, statt der Gegenseite überlassen zu werden.

Zu bedenken sind die Sozialversicherungs- und Steuerfolgen: Die Entschädigung nach Art. 336a OR gilt nicht als massgebender Lohn, Bonus und Überstundenentschädigung dagegen schon. Die Aufteilung einer Vergleichssumme hat für den Mandanten spürbare Folgen und sollte im Vergleichstext ausdrücklich festgehalten werden.

8. Prüfliste für das Gegenlesen

- Fristberechnung nach Art. 145 und 146 ZPO nachrechnen und die Zustellung des 28.07.2026 anhand des Empfangsscheins verifizieren.
- Novenbegründung je Beweismittel prüfen; bei den Lohnabrechnungen eventualiter argumentieren.
- Rechtsbegehren gegen die Klage abgleichen: keine unbeabsichtigte Änderung oder Erweiterung.
- Zinsbeginn je Position prüfen; beim Bonus ist die Fälligkeit zu belegen.
- Stundenansatz und Divisor prüfen; allenfalls betriebsübliche Jahresarbeitszeit beiziehen.
- Prüfen, ob eine Klageerweiterung auf den rechnerischen Überstundenanspruch angezeigt ist und ob sie in der Replik noch zulässig wäre.
- Editionsbegehren auf Bestimmtheit prüfen; unbestimmte Begehren werden abgewiesen.
- Zeugenadresse beschaffen und das Beweisthema präzisieren.
- Prüfen, ob zum Arbeitszeugnis ein bezifferter oder ein umschriebener Antrag zweckmässiger ist.
- Vergleichsbandbreite mit dem Mandanten festlegen, bevor die Instruktionsverhandlung stattfindet.

Rechtsbegehren 4 (Arbeitszeugnis) ist neu unter Ziffer II.D und IV.D der Replik begründet. Prüfen Sie, ob dem Gericht ein Zeugnisentwurf eingereicht werden soll; die Replik verzichtet bewusst darauf und verlangt kein bestimmtes Prädikat.

9. Hinweis

LexWerk ist ein Dokumentendienst, keine Anwaltskanzlei. Dieses Memo ist eine Arbeitsgrundlage, keine Rechtsberatung und keine Prozessprognose. Die Verantwortung für Inhalt und Einreichung der Rechtsschrift liegt bei der Mandatsträgerin oder dem Mandatsträger.