

4A\_86/2007 /len

Urteil vom 5. Juni 2007

I. zivilrechtliche Abteilung

Bundesrichter Corboz, Präsident,  
Bundesrichterinnen Rottenberg Liatowitsch, Kiss,  
Gerichtsschreiber Luczak.

X. \_\_\_\_\_ AG,  
Beschwerdeführerin,  
vertreten durch Advokat Urs Berger,

gegen

A. \_\_\_\_\_,  
Beschwerdegegner,  
vertreten durch Advokat Guido Ehrler.

Arbeitsstreitigkeit,

Beschwerde in Zivilsachen gegen das Urteil des Kantonsgerichts  
Basel-Landschaft, Abteilung Zivil- und Strafrecht, vom 15. Februar 2007.

Sachverhalt:

A.

A. \_\_\_\_\_ (Beschwerdegegner) arbeitete seit dem 1. März 2004 für die  
X. \_\_\_\_\_ AG (Beschwerdeführerin) und war für die Leitung von zwei  
Garagebetrieben zuständig. Mit Schreiben vom 28. Oktober 2005 kündigte die  
Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2005, welches sich  
infolge Krankheit des Beschwerdegegners bis Ende März 2006 verlängerte. Die  
Beschwerdeführerin zahlte dem Beschwerdegegner bis zu diesem Zeitpunkt Lohn,  
sie brachte allerdings am Lohn für Januar 2006 Fr. 4'763.-- für zuviel  
bezogene Ferien in Abzug.

B.

Der Beschwerdegegner gelangte an das Bezirksgericht Liestal und verlangte von  
der Beschwerdeführerin Fr. 20'000.-- brutto für geleistete Überstunden (1.  
März - 7. Oktober 2004), Fr. 4'763.-- entsprechend dem nach seiner Auffassung  
nicht gerechtfertigten Lohnabzug und Fr. 4'000.-- als Fahrzeugentschädigung,  
insgesamt Fr. 28'763.--, jeweils nebst Zins, unter Vorbehalt der  
Mehrforderung betreffend Überstunden, welche nach der Periode 1. März - 7.  
Oktober 2004 geleistet wurden.

C.

Mit Urteil vom 28. November 2006 sprach der Bezirksgerichtspräsident dem  
Beschwerdegegner Fr. 18'508.70 Überstundenentschädigung und Fr. 4'000.--  
Fahrzeugentschädigung zu, jeweils nebst Zins. Mit Bezug auf den von der  
Beschwerdeführerin vorgenommenen Lohnabzug wies der Bezirksgerichtspräsident  
die Klage zur Zeit ab, da der Abzug mit einer Lohnkorrektur für zuviel  
bezogene Ferien begründet worden sei. Die Parteien seien sich uneinig, ob  
gewisse Tage als Ferien oder als Kompensation für Überstunden anzusehen  
seien. Da die in der entsprechenden Zeit geleisteten Überstunden nicht  
Gegenstand der Klage bildeten, könne das Gericht die Frage, ob der Abzug zu  
Unrecht erfolgte, nicht entscheiden. Die gegen dieses Urteil von der  
Beschwerdeführerin erhobene Appellation wies das Kantonsgericht  
Basel-Landschaft am 15. Februar 2007 ab.

D.

Gegen dieses Urteil führt die Beschwerdeführerin Beschwerde in Zivilsachen

und beantragt dem Bundesgericht, die Klage vollumfänglich abzuweisen und der Beschwerde aufschiebende Wirkung zu erteilen. Das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung wies das Bundesgericht mit Verfügung vom 2. Mai 2007 ab. Der Beschwerdegegner und das Kantonsgericht schliessen im Wesentlichen auf Abweisung der Beschwerde.

## Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

1.

Da der angefochtene Entscheid nach dem 1. Januar 2007 erging, richtet sich das Verfahren nach dem Bundesgesetz über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (SR 173.110; Art. 132 Abs. 1 BGG).

1.1 Nach Art. 42 Abs. 2 BGG ist in der Beschwerdeschrift in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt. Grundsätzlich unzulässig sind Rügen, die sich gegen die tatsächlichen Feststellungen des angefochtenen Entscheides richten, sofern diese nicht offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen (Art. 97 Abs. 1 und 105 Abs. 2 BGG).

1.2 Der Beschwerdeführer, welcher die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz anfechten will, muss substantiiert darlegen, inwiefern die Voraussetzungen gemäss Art. 105 Abs. 2 BGG gegeben sind. Er hat im einzelnen darzulegen, weshalb die beanstandeten Feststellungen offensichtlich unrichtig sind, und zudem aufzuzeigen, dass das Verfahren bei rechtskonformer Ermittlung des Sachverhalts anders ausgefallen wäre (vgl. Botschaft zur Totalrevision der Bundesrechtspflege, BBl 2001 S. 4338). Ergänzungen des Sachverhalts haben nur zu erfolgen, soweit sie entscheidungswesentliche Tatsachen betreffen (Art. 97 Abs. 1 BGG; vgl. BGE 132 III 209 E. 2.1 S. 211, 545 E. 3.3.2 S. 548; 111 II 471 E. 1c S. 473, je mit Hinweisen).

1.3 Wer sich auf eine Ausnahme von der Bindung des Bundesgerichts an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz beruft und den Sachverhalt gestützt darauf berichtigt oder ergänzt wissen will, hat mit Aktenhinweisen darzulegen, dass er entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen genannt hat (vgl. Botschaft zur Totalrevision der Bundesrechtspflege, BBl 2001 S. 4339). Neue Vorbringen sind nur zulässig, soweit erst der angefochtene Entscheid dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG), was wiederum näher darzulegen ist.

1.4 Der Bezirksgerichtspräsident hat die Klage mit Bezug auf die Lohnkorrektur lediglich "zur Zeit" abgewiesen, und die Vorinstanz hat die Appellation der Beschwerdeführerin vollumfänglich, mithin auch diesbezüglich abgewiesen. Mit dem vor Bundesgericht gestellten Begehren, die Klage vollumfänglich abzuweisen, beanstandet die Beschwerdeführerin das angefochtene Urteil formell auch mit Bezug auf die Lohnkorrektur. Sie verliert aber in der Beschwerdebegründung diesbezüglich kein Wort, weshalb davon auszugehen ist, sie habe sich mit der Abweisung "zur Zeit" abgefunden. Mangels Begründung könnte insoweit ohnehin nicht auf die Beschwerde eingetreten werden.

2.

Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, dem Beschwerdegegner stehe keine Überstundenentschädigung zu, da es sich um einen leitenden Angestellten handle, was sich ganz klar aus dem Anstellungsvertrag und dem Arbeitszeugnis ergebe. Auch könne entgegen der Auffassung der Vorinstanz aus der Tatsache, dass der Arbeitsvertrag auf den Gesamtarbeitsvertrag verweise, welcher eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden vorsehe, nicht darauf geschlossen werden, es sei eine feste Arbeitszeit vereinbart gewesen. Der Beschwerdegegner habe seine Arbeitszeit nicht mit Stempeluhren erfassen müssen, sondern selbst einteilen können und sei selbst davon ausgegangen,

dass keine feste Arbeitszeit vereinbart worden sei. Entsprechend habe er während des gesamten Arbeitsverhältnisses auch nie eine Stundenabrechnung vorgelegt.

2.1 Leitende Angestellte haben ohne ausdrückliche Regelung der Arbeitszeit nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nur dann einen Anspruch auf Überstundenentschädigung, wenn ihnen zusätzliche Aufgaben über die vertraglich vereinbarten Pflichten hinaus übertragen werden oder wenn die ganze Belegschaft während längerer Zeit in wesentlichem Umfang Überstunden leistet (BGE 129 III 171 E. 2.1 S. 173 mit Hinweisen). Die Vorinstanz hat allerdings zu Recht erkannt, dass für die Frage, ob der Beschwerdegegner als leitender Angestellter anzusehen ist, nicht auf die von den Parteien im Vertrag oder Arbeitszeugnis verwendeten Begriffe abzustellen ist, sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses (BGE 126 III 137 E. 5b S. 341). Ausschlaggebend sind dabei insbesondere die Entscheidungsfreiheit beziehungsweise der Entscheidungsspielraum, über den der Angestellte verfügt, namentlich auch im Budgetbereich (BGE 126 III 137 E. 5b S. 341), sowie die mit Verantwortung verbundene selbständige Stellung im Betrieb, die eine freie Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht (BGE 129 III 171 E. 2.1 S. 173).

2.2 Die Vorinstanz hat in tatsächlicher Hinsicht festgehalten, dass der Beschwerdegegner wichtige Entscheidungen (wie Personalfragen oder Verbesserungsvorschläge) nicht in eigener Regie fällen konnte, sondern dass diesbezüglich die Entscheidungskompetenz bei seinem Vorgesetzten lag. Sie würdigte die gesamten Umstände, wie beispielsweise die Öffnungszeiten, während derer der Beschwerdegegner den Verkauf sicherzustellen hatte, die zahlreichen Sonderausstellungen, die zu betreuen waren, und die Tatsache, dass er zur Kompensation eine Absenzenmeldung ausfüllen musste, und schloss daraus, er habe seine Arbeitszeit nicht frei gestalten können. Vor diesem Hintergrund ging die Vorinstanz zu Recht davon aus, dass der Beschwerdegegner mit Blick auf die Entschädigung für Überstunden nicht als leitender Angestellter im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu qualifizieren ist.

2.3 Die Beschwerdeführerin stellt zwar die Grundlagen, auf die sich die Vorinstanz in tatsächlicher Hinsicht gestützt hat, teilweise in Abrede. Sie beschränkt sich aber weitgehend darauf, ihre eigene von derjenigen der Vorinstanz abweichende Meinung darzulegen und zeigt auch nicht ansatzweise auf, inwiefern der angefochtene Entscheid diesbezüglich offensichtlich unhaltbar sein soll. Soweit sie zum Thema Budgetverantwortung ausführt, im Arbeitsvertrag sei als "Budget für das Jahr 2004" ausdrücklich der Verkauf von 80 Fahrzeugen vereinbart gewesen, wobei es dem Beschwerdegegner überlassen gewesen sei, wie er dieses Ziel erreichen wollte, und er Anspruch auf einen Bonus gehabt habe, sofern die vereinbarte Zahl überschritten würde, verkennt sie, dass die Budgetverantwortung mit der Ausrichtung von Bonuszahlungen in Abhängigkeit von der erfolgreichen Verkaufsleistung nichts zu tun hat. Budgetverantwortung trägt der Angestellte, wenn er den Einsatz der Geldmittel selbst planen und darüber bestimmen kann. Entsprechendes ist nicht festgestellt. Die gegen die Beweiswürdigung der Vorinstanz erhobenen Rügen genügen den Begründungsanforderungen (vgl. E. 1.2 hiavor) in keiner Weise, so dass nicht darauf einzutreten ist.

2.4 Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin nicht in Abrede stellt, dass der Gesamtarbeitsvertrag, auf welchen der Arbeitsvertrag verweist, eine feste Arbeitszeit vorsieht. Auch dies belegt, dass der Beschwerdegegner Anspruch auf Überstundenentschädigung hat. Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, beschränkt sich wiederum auf die Darlegung der eigenen abweichenden Meinung, welche sich überdies auf Umstände abstützt, die den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz nicht zu entnehmen sind, ohne dass eine hinreichend substantiierte Sachverhaltsrüge erhoben würde. Damit ist die Vertragsauslegung der Vorinstanz auch insoweit nicht zu beanstanden.

3.

Mit Bezug auf den Umfang der Überstunden ergibt sich dasselbe Bild. Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz habe allein auf die Behauptungen des Beschwerdegegners abgestellt. Sie legt ausführlich dar, weshalb die Behauptungen des Beschwerdegegners nicht zutreffen sollen und wirft der Vorinstanz Willkür in der Beweiswürdigung und eine Verletzung wesentlicher Beweisregeln vor. In ihre Argumentation lässt sie aber wiederum Tatsachen einfließen, die sich aus dem angefochtenen Entscheid nicht ergeben, ohne eine substantiierte Sachverhaltsrüge zu erheben. Auch insoweit erweist sich die Beschwerde weitgehend als nicht hinreichend begründet.

3.1 Zwar verletzt der kantonale Richter Art. 8 ZGB, wenn er Behauptungen einer Partei, unbekümmert darum, dass sie von der Gegenpartei bestritten worden sind, als richtig hinnimmt, oder über rechtserhebliche Tatsachen überhaupt nicht Beweis führen lässt (BGE 130 III 591 E. 5.4 S. 601 f. mit Hinweis). Dies hat die Vorinstanz indessen nicht getan. Sie hat vielmehr mit Bezug auf den Arbeitsbeginn auf die Aussagen einer Auskunftsperson abgestellt, und die Vorbringen zu den Überstunden aufgrund des festgestellten Personalmangels für erwiesen erachtet. Die Glaubhaftigkeit der Zusammenstellung ergibt sich mithin daraus, dass sie einerseits mit objektiven, zum Teil unbestritten gebliebenen Umständen, wie Sonderveranstaltungen und dem Umzug der Beschwerdeführerin, und andererseits mit den Aussagen der Auskunftsperson übereinstimmt. Damit hat die Vorinstanz nicht einfach auf die Behauptungen des Beschwerdegegners abgestellt, weshalb Art. 8 ZGB nicht verletzt ist.

3.2 Damit ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz ihrer ermessensweisen Schadensschätzung nach Art. 42 Abs. 2 OR die Aufstellung des Beschwerdegegners zu Grunde legte. Diese Schätzung beruht auf Tatbestandsermessen. Sie gehört zur Feststellung des Sachverhalts (BGE 128 III 271 E. 2b/aa S. 277; 122 III 219 E. 3b S. 222, je mit Hinweisen) und kann vom Bundesgericht nur nach Massgabe von Art. 97 und 105 BGG überprüft werden. Diesbezüglich verfehlt die Beschwerdeführerin mit ihrer appellatorischen Kritik am angefochtenen Entscheid einmal mehr die Begründungsanforderungen.

3.3 Nicht zu hören ist auch die Rüge, der Beschwerdegegner habe zur Frage, in welchem Umfang er am Nachmittag gearbeitet habe, keine Zeugen angerufen, und die kantonalen Gerichte hätten keine Zeugen angehört. Die Beschwerdeführerin zeigt nämlich nicht auf, wo sie vor der Vorinstanz prozesskonform die Anhörung der entsprechenden Zeugen verlangt hätte, wie es ihr im Rahmen des ihr obliegenden Gegenbeweises offen gestanden hätte. Wenn sie dies unterliess, ist bundesrechtlich auch bei Geltung der sozialen Untersuchungsmaxime nach Art. 343 Abs. 4 OR nicht zu beanstanden, dass das Gericht keine weiteren Zeugen einvernahm, da die soziale Untersuchungsmaxime die Gerichte nicht verpflichtet, von sich aus Nachforschungen anzustellen, wenn die Vorbringen der Parteien dazu keinen Anlass geben (BGE 125 III 231 E. 4a S. 238 f.; Urteil des Bundesgerichts 4C.161/1997 vom 18. Mai 1998 E. 2a, publ. in SJ 1998 S. 645 f.).

4.

Nach Auffassung der Beschwerdeführerin ist die Vorinstanz zu Unrecht davon ausgegangen, dass dem Vorgesetzten des Beschwerdegegners die Notwendigkeit, Überstunden zu leisten, bekannt war oder zumindest hätte bekannt sein müssen.

4.1 Die Vorinstanz hat festgestellt, dass der Vorgesetzte über dem Garagenbetrieb der Beschwerdeführerin wohnte und immer wieder im Betrieb anwesend war. Ebenso steht fest, dass der Beschwerdegegner dem Vorgesetzten mitteilte, es fehle im Verkauf und in der Werkstätte an Personal. Vor diesem Hintergrund ist der Schluss der Vorinstanz, der Vorgesetzte habe um die Notwendigkeit, Überstunden zu leisten, gewusst oder zumindest darum wissen müssen, nicht zu beanstanden.

4.2 Entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin schadet es dem Beschwerdegegner auch nicht, dass er seine Ansprüche nicht sofort angemeldet hat. An die Verwirkung von Ansprüchen sind strenge Anforderungen zu stellen. Die rasche Meldung von notwendigen Überstunden soll dem Arbeitgeber ermöglichen, die allenfalls gebotenen Dispositionen in der Arbeitsorganisation zu treffen. Da die Vorinstanz aber bundesrechtskonform davon ausgehen durfte, dass der Vorgesetzte um die Notwendigkeit der Überstunden zumindest hätte wissen müssen, kommt diesem Aspekt keine massgebende Bedeutung zu (BGE 129 III 171 E. 2.3 S. 174 f.). Hinzu kommt, dass der Beschwerdegegner den Vorgesetzten über den Personalmangel informiert hat. Wenn die Beschwerdeführerin darauf nicht reagiert, und der Beschwerdegegner deshalb Überstunden leisten muss, kann er auch die entsprechende Entschädigung beanspruchen. Mit Bezug auf die Überstunden erweist sich die Beschwerde mithin als unbegründet.

5.

Schliesslich wendet sich die Beschwerdeführerin noch gegen die dem Beschwerdegegner als Fahrzeugentschädigung zugesprochene Summe.

5.1 Sie bringt vor, der Beschwerdegegner habe das Fahrzeug im Betrieb abgestellt, bevor er sich der Hüftoperation unterzogen habe. Danach habe er den Wagen nicht mehr abgeholt. Im Betrieb der Beschwerdeführerin wäre für den Beschwerdegegner immer ein Wagen verfügbar gewesen. Mit der von der Vorinstanz zusätzlich zugesprochenen Entschädigung habe sie ihre Leistung doppelt zu erbringen.

5.2 Mit ihren Vorbringen behauptet die Beschwerdeführerin, der Beschwerdegegner habe für die Zeit ab seinem Spitalaufenthalt auf die Benutzung des Wagens verzichtet. Ein derartiger Verzicht ist aber nach Auffassung der Vorinstanz nicht leichthin anzunehmen, da er nicht im Interesse des Beschwerdegegners lag. Diese Auffassung entspricht der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGE 129 III 171 E. 2.3 S. 174). Die festgestellten Umstände genügen nicht, um auf einen Verzicht zu schliessen, und die Beschwerdeführerin erhebt wiederum keine substantiierte Sachverhaltsrüge. Selbst wenn sich der Beschwerdegegner tatsächlich damit einverstanden erklärt haben sollte, den Wagen bei Spitaleintritt in der Garage zu belassen, damit der Wagen für Probefahrten genutzt werden könnte, wie dies die Beschwerdeführerin im kantonalen Verfahren behauptet hat, folgt daraus nicht zwingend, dass er entschädigungslos auf einen Lohnbestandteil verzichtete. Der angefochtene Entscheid hält daher auch in diesem Punkt vor Bundesrecht stand.

6.

Damit erweist sich die Beschwerde insgesamt als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird die Beschwerdeführerin kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und 68 Abs. 2 BGG; vgl. BGE 115 II 30 E. 5c S. 42). Da es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von unter Fr. 30'000.-- handelt, kommt nur eine reduzierte Gerichtsgebühr in Ansatz (Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtsgebühr von Fr. 500.-- wird der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Die Beschwerdeführerin hat den Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'500.-- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivil- und Strafrecht, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 5. Juni 2007

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: