

BGer 4A_614/2019 vom 26. Februar 2020

Bundesgericht, 2020-02-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_614_2019

FR: TF 4A_614/2019 du 26 février 2020

IT: TF 4A_614/2019 del 26 febbraio 2020

Erwägungen

E. 1

Da es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit handelt, ist die Beschwerde zulässig, wenn der Streitwert mindestens Fr. 15'000.-- beträgt (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Bei Beschwerden gegen Endentscheide bemisst sich der Streitwert nach den Begehren, die vor der Vorinstanz streitig geblieben waren (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG). Da der Beschwerdeführer in der Berufung die Zahlung von Fr. 21'830.45 verlangt hatte, ist der Streitwert erreicht. Auf die Beschwerde ist unter Vorbehalt einer genügenden Begründung einzutreten.

E. 2.1

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG ; vgl. dazu BGE 133 III 545 E. 2.2 S. 550; 133 II 249 E. 1.4.1 S. 254). Allerdings prüft es, unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Die Beschwerde ist hinreichend zu begründen, andernfalls wird darauf nicht eingetreten. Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 BGG , dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (vgl. BGE 140 III 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116). Die Begründung hat ferner in der Beschwerdeschrift selbst zu erfolgen. Der blosser Verweis auf Ausführungen in anderen Rechtsschriften oder auf die Akten reicht nicht aus (BGE 140 III 115 E. 2 S. 116; 133 II 396 E. 3.2 S. 400 mit Hinweisen).

E. 2.2

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den Lebenssachverhalt, der dem Streitgegenstand zugrunde liegt, als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt. Zum Prozesssachverhalt gehören namentlich die Anträge der Parteien, ihre Tatsachenbehauptungen, rechtlichen Erörterungen, Prozessklärungen und Beweisvorbringen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 17 f. mit Hinweisen). Das Bundesgericht kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266). Überdies muss die Behebung des Mangels

für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern die gerügten Feststellungen offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen (vgl. BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Soweit die beschwerdeführende Partei den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

E. 3

Der Beschwerdeführer wendet sich gegen die vorinstanzliche Vertragsauslegung.

E. 3.1

Für das Zustandekommen und die Auslegung einer Vereinbarung ist zunächst massgebend, was die Parteien tatsächlich übereinstimmend gewollt haben. Die empirische oder subjektive hat gegenüber der normativen oder objektivierten Vertragsauslegung den Vorrang (BGE 138 III 659 E. 4.2.1 S. 666; 137 III 145 E. 3.2.1 S. 148; 130 III 554 E. 3.1 S. 557). Erst wenn der übereinstimmende wirkliche Wille der Parteien unbewiesen bleibt, sind die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten. Dabei ist vom Wortlaut der Erklärungen auszugehen, welche jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen sind (BGE 138 III 659 E. 4.2.1 S. 666; 123 III 165 E. 3a S. 168). Ein objektivierter und damit rechtlicher Konsens bedeutet nicht zwingend, dass die sich äussernde Partei tatsächlich den inneren Willen hatte, sich zu binden; es reicht, wenn die andere Partei aufgrund des objektiv verstandenen Sinns der Erklärung oder des Verhaltens nach Treu und Glauben annehmen konnte, die sich äussernde Partei habe einen Rechtsbindungswillen (BGE 144 III 93 E. 5.2.3 S. 99; 143 III 157 E. 1.2.2 S. 159). Das Bundesgericht überprüft diese objektivierete Auslegung von Willenserklärungen als Rechtsfrage, wobei es an Feststellungen des kantonalen Gerichts über die äusseren Umstände sowie das Wissen und Wollen der Beteiligten grundsätzlich (vgl. E. 2.2 hiervor) gebunden ist (Art. 105 Abs. 1 BGG ; BGE 144 III 93 E. 5.2.3 S. 99).

E. 3.2

Die Vorinstanz erwog, die Parteien hätten ein flexibles Arbeitszeitmodell gewählt, wonach die Beschwerdegegnerin die Arbeitszeit mit ihrem Weisungsrecht bestimmte, weshalb keine Überstunden hätten entstehen können.

Der Arbeitsvertrag sehe in Ziff. 5.2 vor, dass keine maximale, tägliche Arbeitszeit bestehe, "abgesehen von den arbeitsgesetzlichen und anderen öffentlich-rechtlichen Bestimmungen". Auf das vorliegende Arbeitsverhältnis komme die Verordnung vom 19. Juni 1995 über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (Chauffeurverordnung, ARV 1; SR 822.221) zur Anwendung. Gemäss Art. 6 Abs. 1 der Chauffeurverordnung darf die wöchentliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von 26 Wochen einen Wochendurchschnitt von 48 Stunden nicht überschreiten, während die

wöchentliche Höchstarbeitszeit bis zu 60 Stunden betragen kann. Die Vorinstanz erkannte, die Parteien hätten in Ziff. 5.2 des Arbeitsvertrags mit dem Arbeitszeitrahmen zwischen 06.30 und 17.30 Uhr und der fixen Obergrenze gemäss Art. 6 Abs. 1 der Chauffeurverordnung eine genügend bestimmte Regelung der Arbeitszeit getroffen.

Weiter führte die Vorinstanz aus, in Ziff. 5.3 des Arbeitsvertrags sei festgehalten, dass im "Rahmen der Arbeitseinsätze über den täglichen Zeitrahmen gemäss Ziff. 5.2 hinaus geleistete Arbeit" nicht als Überstundenarbeit gelte, auch wenn sie ausserhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit geleistet werde. Sie sei "zu den ordentlichen Ansätzen" - ohne Überstundenzuschlag - zu entschädigen. Aus dieser Regelung könne nicht geschlossen werden, die Parteien seien davon ausgegangen, dass innerhalb des Zeitrahmens Überstunden anfallen könnten. Vielmehr sei mit dieser Bestimmung ein Überstundenzuschlag für ausserhalb des Zeitrahmens geleistete Stunden ausgeschlossen worden. Der Beschwerdeführer habe die Höchstarbeitszeit gemäss Art. 6 Abs. 1 der Chauffeurverordnung nie überschritten.

E. 3.3

Der Beschwerdeführer trägt vor, die Vorinstanz lasse unberücksichtigt, dass die Parteien in Ziff. 5.3 des Arbeitsvertrags eine Überstundenregelung getroffen hätten, wonach Arbeitsstunden ausserhalb des Zeitrahmens gemäss Ziff. 5.2 keine entschädigungspflichtigen Überstunden darstellten. Mit dieser Regelung sei gleichzeitig bestimmt worden, dass innerhalb des Zeitrahmens angefallene Überstunden zu entschädigen seien, und zwar ohne Überstundenzuschlag. Allein aufgrund des Umstands, dass die Parteien in Ziff. 5.3 eine Überstundenregelung getroffen hätten, sei es für den Beschwerdeführer nicht erkennbar gewesen, dass keine feste Sollarbeitszeit bestanden habe. Eine solche Regelung hätte nicht dem Parteiwillen des Beschwerdeführers entsprochen. Enthielte Ziff. 5.2 eine flexible Sollarbeitszeit und könnten deswegen keine Überstunden anfallen, würde Ziff. 5.3 keinerlei Sinn ergeben. Die Parteien hätten angenommen, dass innerhalb des Zeitrahmens gemäss Ziff. 5.2 Überstunden anfallen könnten, weshalb die Beschwerdegegnerin in Ziff. 5.3 eine Überstundenregelung statuiert habe. Der Ausschluss von Überstunden beinhalte eine Überstundenregelung und mache nur dann Sinn, wenn Überstunden grundsätzlich möglich seien. Weil die Parteien keine Sollarbeitszeit vereinbart hätten, kein Gesamtarbeitsvertrag und keine betriebliche Übung bestehe, sei auf die branchenübliche Sollarbeitszeit eines Chauffeurs im Kanton Luzern abzustellen, die gemäss den Erhebungen des Bundesamtes für Statistik für das Jahr 2013 42.1 Stunden, für das Jahr 2014 42.5 Stunden und für die Jahre 2015 und 2016 42.6 Stunden betragen habe.

E. 3.4

Die Vorinstanz durfte, ohne Bundesrecht zu verletzen, zum Schluss gelangen, dass die Parteien ein flexibles Arbeitszeitmodell gewählt hatten, ohne eine feste Sollarbeitszeit zu vereinbaren. Die Obergrenze ergab sich aus Art. 6 Abs. 1 der Chauffeurverordnung, wonach die wöchentliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von 26 Wochen einen Wochendurchschnitt von 48 Stunden nicht überschreiten durfte, während die wöchentliche Höchstarbeitszeit bei 60 Stunden lag. Wie die Vorinstanz zutreffend erwog, ist es für die Arbeit auf Abruf charakteristisch, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in einem festgelegten Zeitrahmen Arbeit zuweist.

Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers drängt Ziff. 5.3 des Arbeitsvertrags nicht den Umkehrschluss auf, dass innerhalb des Zeitrahmens von 06.30 und 17.30 Uhr

Überstunden anfallen können. Vielmehr ist die vorinstanzliche Annahme vertretbar, dass in Ziff. 5.3 des Arbeitsvertrags schlicht ein Überstundenzuschlag für ausserhalb des Zeitrahmens geleistete Stunden ausgeschlossen wurde. Insofern geht Ziff. 5.3 entgegen der Annahme des Beschwerdeführers nicht jeder Sinn ab: sie stellt klar, dass der angegebene Zeitrahmen nicht bedeutet, darüber hinaus oder gänzlich ausserhalb davon geleistete Arbeitszeit gelte als Überstundenarbeit.

Die Vorinstanz erwog, die tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden habe eingehalten werden können, wenn der Beschwerdeführer in der Regel zwischen 06.30 und 17.30 Uhr gearbeitet habe. Weshalb der Beschwerdeführer dies als völlig abwegig qualifiziert, bleibt offen. Er erklärt auch vor Bundesgericht nicht, inwiefern die Vorschriften zur Ruhezeit nicht eingehalten worden sein sollen.

In dem von den Parteien gewählten flexiblen Arbeitszeitmodell, wonach die Beschwerdegegnerin die tägliche Arbeitszeit innerhalb des öffentlich-rechtlichen Höchstrahmens bestimmte, konnten keine Überstunden entstehen, weshalb die Vorinstanz einen entsprechenden Anspruch zu Recht verneinte.

E. 4

Der Beschwerdeführer macht auch einen Anspruch aus Überzeit geltend. In der Tat stellte die Vorinstanz fest, dass 44 Minuten Überzeit angefallen waren. Allerdings geht der Beschwerdeführer nicht auf die Argumentation der Vorinstanz ein, wonach die Überzeit nach Auffassung der Erstinstanz kompensiert worden sei und sich der Beschwerdeführer mit diesen Erwägungen der Erstinstanz im vorinstanzlichen Verfahren nicht rechtsgenügend auseinandergesetzt habe. Mangels hinreichender Begründung kann insoweit auf die Beschwerde nicht eingetreten werden.

E. 5

Die beantragte Parteientschädigung für das kantonale Verfahren begründet der Beschwerdeführer einzig mit der Gutheissung der Beschwerde. Damit hat es sein Bewenden.

E. 6

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig (Art. 66 Abs. 1 BGG). Der Beschwerdegegnerin ist keine Parteientschädigung zuzusprechen, da keine Vernehmlassung eingeholt wurde (Art. 68 Abs. 1 BGG).

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