

# **BS\_APPELLATIONSGERICHT BEZ.2019.35 vom 24. Juni 2019**

BS Appellationsgericht, 2019-06-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs\\_appellationsgericht\\_BEZ.2019.35](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_BEZ.2019.35)

FR: BS\_APPELLATIONSGERICHT BEZ.2019.35 du 24 juin 2019

IT: BS\_APPELLATIONSGERICHT BEZ.2019.35 del 24 giugno 2019

## **Erwägungen**

### **E. 1**

1.1 Erstinstanzliche Endentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten sind mit Berufung anfechtbar, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.■ beträgt (Art. 308 der Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO, SR 272]). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um einen Entscheid der ersten Instanz. Der Streitwert vor Zivilgericht betrug gemäss dem zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren des Arbeitnehmers weniger als CHF 10'000.■, womit Beschwerde erhoben werden kann (Art. 319 lit. a ZPO). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

Mit der Beschwerde können die unrichtige Rechtsanwendung und die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Zuständig für die Beurteilung der Beschwerde ist das Appellationsgericht als Dreiergericht (§ 92 Abs. 1 Ziffer 6 des Gerichtsorganisationsgesetzes [SG 154.100]).

1.2 Die Beschwerde ist der Gegenpartei zur schriftlichen Stellungnahme zuzustellen, es sei denn, sie erweise sich als offensichtlich unzulässig oder offensichtlich unbegründet (Art. 322 Abs. 1 ZPO). Unter diesen Voraussetzungen kann die Beschwerde aus Gründen der Verfahrensökonomie erledigt werden, ohne einen Schriftenwechsel durchzuführen. Wie sich aus den nachfolgenden Erwägungen ergibt, erweist sich die Beschwerde als offensichtlich unbegründet, weshalb der Verfahrensleiter des Appellationsgerichts darauf verzichtet hat, eine Beschwerdeantwort einzuholen.

### **E. 2**

2.1 Der Arbeitnehmer machte gegenüber der Arbeitgeberin Forderungen von insgesamt CHF 4'660.25 geltend. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus einer Forderung von CHF 1'916.10 und aus nach Ansicht des Arbeitnehmers ungerechtfertigten Lohnabzügen von CHF 2'744.15. Die Forderung von CHF 1'916.10 ergibt sich gemäss der Berechnung des Arbeitnehmers aus Lohn für Januar 2016 von CHF 3'798.75, 118 Überstunden von CHF 3'917.60 und 42 Tagen Ferienguthaben von CHF 11'434.10 abzüglich CHF 17'218.45. Das Zivilgericht stellte fest, der Arbeitnehmer habe Anspruch auf Krankentaggeld von CHF 5'211.10, eine Überstundenentschädigung von brutto CHF 3'917.60 und eine Ferienentschädigung von brutto CHF 9'800.65 gehabt. Abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge auf der Überstunden- und Ferienentschädigung ergebe dies entsprechend der Berechnung der Arbeitgeberin einen Nettolohn von CHF 17'218.45. Damit sei die Forderung von CHF 1'916.10 unbegründet (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2).

Betreffend die Ferienentschädigung erwog das Zivilgericht, gemäss der Berechnung der Arbeitgeberin belaufe sich der Feriensaldo des Arbeitnehmers auf 42 Tage. Davon habe die Arbeitgeberin gestützt auf Art. 28.6 des Gesamtarbeitsvertrags im Schweizerischen Carrossiergewerbe (nachfolgend GAV) sechs Tage wegen Krankheit abgezogen. Gemäss dem Zivilgericht sei Art. 28.6 GAV dahingehend zu verstehen, dass die Ferien bei einer Abwesenheit infolge Krankheit von mehr als einem Monat für jeden die Schonfrist von einem Monat übersteigenden Monat der Abwesenheit um ein Zwölftel gekürzt werden können. Dabei seien mehrere Abwesenheiten in einem Dienstjahr zusammenzuzählen und es beginne mit jedem neuen Dienstjahr eine neue Schonfrist. Ob das Dienstjahr im vorliegenden Fall am 1. Dezember 2013 oder am 1. Januar 2014 begonnen hatte, liess das Zivilgericht offen. Es sei unbestritten, dass der Arbeitnehmer im Jahr 2015 den ganzen Januar sowie von September bis und mit Dezember und im Jahr 2016 den ganzen Januar arbeitsunfähig gewesen sei. Falls das Dienstjahr am 1. Januar 2014 begonnen habe, sei der Arbeitnehmer im Dienstjahr 2015 während 5 Monaten arbeitsunfähig gewesen und könnten die Ferien folglich um 4/12 entsprechend 8,33 Tagen gekürzt werden. Für den Fall, dass das Dienstjahr am 1. Dezember 2013 begonnen habe, sei der Arbeitnehmer im Dienstjahr 2013/2014 4 Monate arbeitsunfähig gewesen und sei folglich eine Kürzung der Ferien um 3/12 entsprechend 6,25 Tagen zulässig. In beiden Fällen sei die von der Arbeitgeberin vorgenommene Kürzung um 6 Tage nicht zu beanstanden (angefochtener Entscheid, E. 2.5).

2.2 Der Arbeitnehmer macht sinngemäss geltend, seine Ferien dürften nur für die Monate September bis Dezember gekürzt werden (Beschwerde, S. 2). Dieser Einwand geht ins Leere, weil das Zivilgericht maximal eine Kürzungsmöglichkeit von 4/12 angenommen und damit nur die Monate September bis Dezember 2015 berücksichtigt hat (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2.5.3).

Der Arbeitnehmer behauptet in der Beschwerde erstmals, er habe Anfang Januar 2015 seine Arbeit auf Geheiss der Arbeitgeberin 4 Wochen zu früh wieder aufgenommen, obwohl er gemäss Arbeitszeugnis für 6 Wochen krankgeschrieben gewesen sei (Beschwerde, S. 2). Damit scheint er geltend machen zu wollen, er sei im Januar 2015 nicht abwesend gewesen, weshalb dieser Monat bei der Berechnung der Kürzung nicht berücksichtigt werden dürfe. Dies steht allerdings im Widerspruch zur Erklärung des Arbeitnehmers, der Januar 2015 dürfe bei der Berechnung der Kürzung nicht berücksichtigt werden, weil er in die Karenzfrist falle (vgl. Beschwerde, S. 2). Im erstinstanzlichen Verfahren behauptete er zwar, er sei 6 Wochen krankgeschrieben gewesen, aber die Arbeitgeberin habe ihn genötigt, nach 2 Wochen wieder zur Arbeit zu kommen (Verhandlungsprotokoll vom 25. März 2019, S. 6). Dass dies im Januar 2015 gewesen sei, behauptete er aber nicht. Damit ist die Behauptung, der Arbeitnehmer habe Anfang Januar 2015 seine Arbeit auf Geheiss der Arbeitgeberin 4 Wochen zu früh wieder aufgenommen, neu. Neue Anträge, neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel sind im Beschwerdeverfahren gemäss Art. 326 Abs. 1 ZPO ausgeschlossen. Im Beschwerdeverfahren können damit grundsätzlich keine Noven geltend gemacht werden. Das Novenverbot ist umfassend und gilt sowohl für echte als auch für unechte Noven. Vom umfassenden Novenverbot besteht allerdings eine Ausnahme. Gemäss Art. 99 Abs. 1 des Bundesgerichtsgesetzes (BGG, SR 173.110) dürfen in der Beschwerde an das Bundesgericht neue Tatsachen und Beweismittel so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt. Daraus folgt, dass Noven auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zumindest so weit vorgebracht

werden können, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (AGE BEZ.2017.23 vom 25. Juli 2017 E. 1.2). Die Behauptung, der Arbeitnehmer habe seine Arbeit Anfang Januar 2015 4 Wochen zu früh wieder aufgenommen, wurde nicht durch den angefochtenen Entscheid veranlasst, sondern hätte vom Arbeitnehmer bei Anwendung der auch einem juristischen Laien zumutbaren Sorgfalt bereits im erstinstanzlichen Verfahren vorgebracht werden können und müssen, wenn er sich darauf hätte berufen wollen. Folglich ist die Behauptung nicht zu berücksichtigen. Im Übrigen würde die Berücksichtigung dieser Behauptung aus den folgenden Gründen nichts am Ausgang des vorliegenden Verfahrens ändern.

Selbst wenn der Arbeitnehmer im Januar 2015 gearbeitet hätte und dieser Monat deshalb bei der Berechnung der Kürzung nicht berücksichtigt würde, könnte der Arbeitnehmer daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Wenn das Dienstjahr am 1. Januar 2014 begonnen hat, ist der Arbeitnehmer im zweiten Dienstjahr von September bis Dezember abwesend gewesen und können seine Ferien folglich für Oktober bis Dezember 2015 um 3/12 entsprechend 6,25 Tage gekürzt werden. Wenn das Dienstjahr am 1. Dezember 2013 begonnen hat, ist der Arbeitnehmer bei Ausserachtlassen der Abwesenheit im Januar 2015 im zweiten Dienstjahr von September bis November 2015 und im dritten Dienstjahr von Dezember 2015 bis Januar 2016 abwesend gewesen und können seine Ferien folglich für Oktober bis November 2015 und für Januar 2016 um 3/12 entsprechend 6,25 Tage gekürzt werden. Damit ist die Kürzung von 6 Tagen in keinem Fall zu beanstanden.

Der dreizehnte Monatslohn ist für die Berechnung der Kürzung der Ferien entgegen der Auffassung des Arbeitnehmers (vgl. Beschwerde, S. 2) irrelevant. Wie der Arbeitnehmer zum Schluss kommt, seine Ferien seien um zwei Tage zu viel gekürzt worden (Beschwerde, S. 2), ist nicht nachvollziehbar. Weitere Rügen gegen die Beurteilung seiner Forderung von CHF 1'916.10 durch das Zivilgericht bringt der Arbeitnehmer in seiner Beschwerde nicht vor. Damit ist unter Verweis auf die Erwägungen des Zivilgerichts (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2) festzustellen, dass diese Forderung unbegründet ist.

### **E. 3**

3.1 Wie das Zivilgericht im angefochtenen Entscheid feststellte, hatte die Arbeitgeberin von der Nettolohnforderung des Arbeitnehmers von CHF 17'218.45 diverse Abzüge von insgesamt CHF 4'354.15 vorgenommen. Diese wurden vom Arbeitnehmer im Umfang von CHF 2'744.15 (nicht wie vom Zivilgericht festgestellt bloss im Umfang von CHF 2'424.15) bestritten. Dabei handelt es sich um einen Abzug von CHF 1'966.15 entsprechend dem Betrag einer Rechnung der [Garage] D\_\_\_\_\_ vom 11. Januar 2016 betreffend den für den Arbeitnehmer geleasteten Ford Fiesta, einen Abzug von CHF 378.■ für vom Arbeitnehmer mit dem Ford Fiesta angeblich gefahrene Mehrkilometer, einen Abzug von CHF 100.■ für die Reinigung der Überkleider des Arbeitnehmers und einen Abzug von CHF 300.■ für einen Parkplatz des Arbeitnehmers. Gemäss dem angefochtenen Entscheid sind der Abzug von CHF 1'966.15 für die Rechnung vom 11. Januar 2016 und der Abzug für die Reinigung der Überkleider im Umfang von CHF 20.■ gerechtfertigt. Die Abzüge von CHF 378.■ für Mehrkilometer und von CHF 300.■ für einen Parkplatz sowie der Abzug für die Reinigung der Überkleider im Umfang von CHF 80.■ seien ungerechtfertigt. Damit habe die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer noch einen Betrag von CHF 758.■ zu bezahlen und sei die Mehrforderung abzuweisen (vgl. angefochtener Entscheid, E. 3).

3.2 In seiner Beschwerde macht der Arbeitnehmer geltend, der Abzug von CHF 1'966.15 sei vom Zivilgericht zu Unrecht berücksichtigt worden.

Gemäss der Vereinbarung vom 14. April 2014 ist der Arbeitnehmer für den einwandfreien Unterhalt, die Benzinkosten und sonstigen anfallende Nebenkosten wie z.B. neue Reifen für den geleasteten Ford Fiesta selber verantwortlich und muss diese Kosten auch selber übernehmen. Mit Rechnung vom 17. Januar 2016 stellte die [Garage] D\_\_\_\_\_ der Arbeitgeberin CHF 1'966.15 in Rechnung. E\_\_\_\_\_, der Inhaber der [Garage] D\_\_\_\_\_, bestätigte mit Schreiben vom 24. Mai 2018, dass alle ausgeführten und mit der Rechnung vom 17. Januar 2016 in Rechnung gestellten Arbeiten notwendig und verhältnismässig gewesen seien. Das Zivilgericht prüfte die im erstinstanzlichen Verfahren vorgebrachten Einwände des Arbeitnehmers und kam mit eingehender Begründung zum Schluss, dass die gemäss der Rechnung vom 17. Januar 2016 durchgeführten Arbeiten und Auswechslungen nachvollziehbar seien, die betreffenden Kosten entsprechend der Vereinbarung vom 14. April 2014 vom Arbeitnehmer zu tragen seien und der Abzug des Rechnungsbetrags vom Lohn des Arbeitnehmers gerechtfertigt gewesen sei (vgl. angefochtener Entscheid, E. 3.1). Dabei erwog das Zivilgericht unter anderem, der Arbeitnehmer habe es unterlassen, substantiiert darzulegen, welche auf der Rechnung vom 17. Januar 2016 aufgeführten (Service-)Arbeiten oder Ersatzteile nicht nötig gewesen sein sollen (angefochtener Entscheid E. 3.1.5). In der Beschwerde macht der Arbeitnehmer erstmals geltend, weder die Bremsen noch die Scheibenwischerblätter seien abgenutzt gewesen und hätten ausgewechselt werden müssen (Beschwerde, S. 2). Wie vorstehend eingehend dargelegt worden ist, sind neue Tatsachenbehauptungen im Beschwerdeverfahren nur insoweit zulässig, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (vgl. oben E. 2.2). Da die Frage der Notwendigkeit der auf der Rechnung vom 17. Januar 2016 aufgeführten Positionen ein zentrales Thema des erstinstanzlichen Verfahrens war, hatte der Arbeitnehmer auch als juristischer Laie Anlass, bereits im erstinstanzlichen Verfahren detailliert anzugeben, welche Arbeiten oder Ersatzteile seiner Ansicht nach nicht erforderlich waren. Damit hat nicht erst der angefochtene Entscheid des Zivilgerichts Anlass gegeben zur Behauptung, weder die Bremsen noch die Scheibenwischerblätter hätten ausgewechselt werden müssen. Folglich handelt es sich dabei um unzulässige und damit unbeachtliche Noven. Im Übrigen setzt sich der Arbeitnehmer mit den Erwägungen des Zivilgerichts nicht auseinander. Seine Vorbringen (vgl. Beschwerde, S. 2 f.) sind deshalb nicht geeignet, die Sachverhaltsfeststellungen des Zivilgerichts als offensichtlich unrichtig oder die Rechtsanwendung durch das Zivilgericht als unrichtig erscheinen zu lassen. Folglich ist unter Verweis auf die Begründung des angefochtenen Entscheids (angefochtener Entscheid, E. 3) festzustellen, dass der Abzug von CHF 1'966.15 zu Recht berücksichtigt worden ist.

Die übrigen vom Zivilgericht berücksichtigten Abzüge werden vom Arbeitnehmer im Beschwerdeverfahren nicht mehr bestritten.

#### **E. 4**

Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass die Beschwerde sich als unbegründet erweist und daher abzuweisen ist. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.■ werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Dies gilt auch für das Rechtsmittelverfahren (vgl. Sterchi, in: Berner Kommentar, 2012, Art. 113 und 114 ZPO N 10). Vorliegend beträgt der Streitwert weniger als CHF 30'000.■, so dass das Beschwerdeverfahren kostenlos ist. Der Beschwerdegegnerin sind mangels Einholung einer

Beschwerdeantwort keine Parteikosten entstanden, so dass ihr keine Parteientschädigung zuzusprechen ist.

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