

ZG_OBERGERICHT Z1 2023 16 vom 5. Juni 2023

ZG Obergericht, 2023-06-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_obergericht_Z1_2023_16

FR: ZG_OBERGERICHT Z1 2023 16 du 5 juin 2023

IT: ZG_OBERGERICHT Z1 2023 16 del 5 giugno 2023

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Arbeitsvertrag (ohne Gleichstellungsgesetz)

Erwägungen

E. 1

In prozessualer Hinsicht ist vorab Folgendes festzuhalten:

E. 1.1

Dispositiv-Ziff. 2 des erstinstanzlichen Entscheids betreffend Aus- und Zustellung eines Arbeitszeugnisses ist unangefochten geblieben und dementsprechend in Rechtskraft erwachsen, sodass sich weitere Ausführungen dazu erübrigen.

E. 1.2

Mit der Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und/oder die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Das Berufungsverfahren dient indessen nicht der Vervollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vor- gebrachter Beanstandungen. Entsprechend ist sie nach Art. 311 Abs. 1 ZPO begründet ein-

Seite 5/19 zureichen. Dabei muss der Berufungskläger aufzeigen, inwiefern und weshalb er den ange- fochtenen Entscheid in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht als fehlerhaft erachtet bzw. weshalb (zulässige) Noven oder neue Beweismittel einen anderen Schluss aufdrängen. Um diesen Anforderungen nachzukommen, genügt es nicht, wenn der Berufungskläger lediglich auf seine Vorbringen vor erster Instanz verweist, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshand- lungen zufriedengibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Viel- mehr muss er im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnen, die er beanstandet, sich mit ihnen argumentativ auseinandersetzen und die Aktenstücke nennen, auf denen seine Kritik beruht. Die Begründung muss hinreichend explizit sein, sodass sie von der Berufungs- instanz einfach nachvollzogen werden kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_72/2021 vom 28. September 2021 E. 7.3.2 m.w.H., insbesondere auf BGE 142 III 413 E. 2.2.2 und 138 III 374 E. 4.3.1). Die Begründung ist eine gesetzliche, von Amtes wegen zu prüfende Zulässigkeitsvoraus- setzung für die Berufung. Lässt die Berufung insgesamt oder hinsichtlich eines bestimmten Streitpunkts eine (hinreichende) Begründung vermissen, so tritt die Berufungsinstanz darauf nicht ein. Die gerichtliche Fragepflicht nach Art. 56 ZPO entbindet nicht von einer gehörigen Begründung der Rechtsmitteleingabe. Ebenso wenig besteht eine Pflicht des Berufungsgerichts, die Berufung zur Verbesserung zurückzuweisen. Dabei handelt es sich nicht um einen verbesserlichen Mangel im Sinne von Art. 132 Abs. 1

ZPO (vgl. Urteile des Bundesgerichts 5A_350/2019 vom 26. Oktober 2020 E. 4.1 und 5A_342/2020 vom 4. März 2021 E. 3.3, je m.w.H.).

E. 2

Wie bereits dargelegt, streiten sich die Parteien vor allem um die Frage, ob sie den ursprünglich befristeten Arbeitsvertrag in gegenseitigem Einvernehmen aufgehoben und stattdessen im Januar 2020 einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen bzw. eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit für das befristete Arbeitsverhältnis vereinbart haben (vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 2).

E. 2.1

Dazu hielt das Kantonsgericht zusammengefasst Folgendes fest (act. 73 E. 3.2-3.4):

E. 2.1.1

Ein befristetes Arbeitsverhältnis liege vor, wenn es nach dem Gesetz oder nach dem Willen der Vertragsparteien für eine bestimmte Zeit eingegangen sei, wenn es also während einer bestimmten Frist oder bis zu einem bestimmten Termin dauern solle und nach Ablauf dieser Frist bzw. an dem bestimmten Termin automatisch, d.h. ohne Kündigung, ende. Der "echte" befristete Arbeitsvertrag könne während der festen Vertragslaufzeit nicht durch ordentliche Kündigung, wohl aber durch eine fristlose Kündigung nach Art. 337 ff. OR oder eine einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung beendet werden. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis könne dagegen von Gesetzes wegen – ohne dass es einer speziellen vertraglichen Regelung bedürfe – unter Vorbehalt der Bestimmungen zum zeitlichen und sachlichen Kündigungsschutz wie auch unter Beachtung der anwendbaren Kündigungsfristen, von jeder Partei ordentlich gekündigt werden (Art. 335 ff. OR).

E. 2.1.2

Vorliegend sei erstellt, dass der ursprünglich von den Parteien am 22. November 2019 schriftlich abgeschlossene, befristete Arbeitsvertrag keine vorzeitige ordentliche Kündigungsmöglichkeit vorgesehen habe. Strittig sei zwischen den Parteien, ob die Möglichkeit einer vorzeitigen ordentlichen Kündigung im Rahmen des E-Mail-Austausches und des Gesprächs im Januar 2020 einvernehmlich vereinbart bzw. im gegenseitigen Einvernehmen eine Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vollzogen worden sei. Belegt und im Grundsatz nicht bestritten sei, dass sich der Kläger am 20. Januar 2020 mit einer E-Mail an die Beklagte gewandt habe, um "seinen Job bei der Firma zu kündigen" und "die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Monatsende" anzukündigen. Als Grund habe der Kläger im Wesentlichen den in seinen Augen zu tiefen Lohn angeführt (act. 6/5; act. 6 Rz 21; act. 45 S. 3).

E. 2.1.3

Nach Darstellung der Beklagten habe sie dem Kläger den Empfang von dessen "Kündigung" gleichentags, d.h. am 20. Januar 2020, per E-Mail bestätigt und ihm in Aussicht gestellt, dass das (letzte) Monatsgehalt "wie gewohnt anfangs nächsten Monat ausbezahlt" werde (act. 6/6; act. 6 Rz 22). Am nächsten Tag habe der Kläger die Beklagte kontaktiert und die Kündigung bereut. Die Parteien hätten dann anlässlich eines Gesprächs vor Ort das Arbeitsverhältnis diskutiert und sich auf neue Bedingungen für die zukünftige Zusammenarbeit geeinigt. Die wesentlichen Punkte seien von der Beklagten in einer E-Mail vom 21. Januar 2020 an den Kläger zusammengefasst worden. Demnach hätten die Parteien

unter anderem eine Erhöhung des Bruttolohns von vormals CHF 4'000.00 auf CHF 5'500.00 pro Monat, den Abzug der Miete für die Mitarbeiterwohnung von CHF 1'000.00 wie auch den Abzug allfälliger Verkehrsbusen vom Lohn sowie eine Kündigungsfrist von einem Monat vereinbart. Dies seien die Bedingungen für das Jahr 2020 gewesen (act. 6/7; act. 6 Rz 23). Der Kläger bringe dagegen vor, der zwischen den Parteien ursprünglich abgeschlossene, schriftliche Vertrag sei nie aufgehoben und das Arbeitsverhältnis entsprechend nie unter neuen Bedingungen fortgesetzt worden. Die Parteien hätten keine Kündigungsfrist vereinbart. Zwischen den Parteien habe nach wie vor der schriftlich abgeschlossene, befristete Arbeitsvertrag ohne jegliche Kündigungsmöglichkeit Geltung gehabt; es sei lediglich ein höherer Lohn vereinbart worden (act. 14 Rz 23 ff.).

E. 2.1.4

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis bestehe – wie bereits dargelegt – grundsätzlich keine vorzeitige ordentliche Kündigungsmöglichkeit. Somit könne die klägerische E-Mail vom 20. Januar 2020 (act. 6/5) nur eine fristlose Arbeitnehmerkündigung oder das Angebot zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung darstellen. Eine Auslegung dieser klägerischen Willenserklärung sei nicht erforderlich, sei doch der Wortlaut klar. Indem der Kläger mit E-Mail vom 20. Januar 2020 das befristete Arbeitsverhältnis "gekündigt" habe, habe er unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass er nicht mehr gewillt gewesen sei, zu den bisherigen Konditionen weiterhin für die Beklagte tätig zu sein. Damit habe er seinen Auflösungs Willen klar manifestiert und die Beklagte habe dies mit der E-Mail vom 20. Januar 2020 (act. 6/6) entsprechend bestätigt. Dennoch hätten die Parteien in der Folge das Arbeitsverhältnis nahtlos fortgesetzt bzw. einen neuen Arbeitsvertrag zu geänderten Konditionen abgeschlossen. Aus den ins Recht gelegten Lohnabrechnungen ergebe sich, dass die von der Beklagten in der E-Mail vom 21. Januar 2020 aufgeführten Bedingungen entsprechend in die Praxis umgesetzt worden seien. So seien der Bruttolohn ab Februar 2020 auf CHF 5'500.00 erhöht, ein Abzug für die Miete der Mitarbeiterwohnung von CHF 1'000.00 vorgenommen und Verkehrsbusen vom Lohn des Klägers abgezogen worden (act. 6/7; act. 1/7-10). Entgegen den klägerischen Vorbringen hätten die Parteien also nicht einfach den bisherigen schriftlich abgeschlossenen, befristeten Arbeitsvertrag ohne jegliche Kündigungsmöglichkeit unverändert weitergelten lassen und nur den Lohn erhöht. Vielmehr sei der Kläger zu den geänder-

Seite 7/19 ten Konditionen weiterhin für die Beklagte tätig gewesen. Unbestrittenermassen habe der Kläger während des Arbeitsverhältnisses nie gegen diese neuen Vertragsbedingungen opponiert. Aufgrund der gesamten Umstände sei daher davon auszugehen, dass die Parteien eine stillschweigende Vertragsänderung bzw. einen neuen Arbeitsvertrag gemäss den von der Beklagten in der E-Mail vom 21. Januar 2020 (act. 6/7) zusammengefassten Konditionen (inklusive der Kündigungsmöglichkeit) vereinbart hätten. Der Kläger sei denn auch nicht glaubwürdig, wenn er sich auf den Standpunkt stelle, dass – neben den anderen in der E-Mail vom 21. Januar 2020 aufgeführten Punkten – lediglich der Lohn erhöht worden sei.

E. 2.1.5

An diesem Ergebnis vermöge auch die von der Beklagten erstellte Arbeitgeberbescheinigung gegenüber der Unia Arbeitslosenversicherung (act. 14/1) nichts zu ändern. Der Kläger mache zur Untermauerung seines Standpunktes in diesem Zusammenhang geltend, die Beklagte habe in der Arbeitgeberbescheinigung selber

bestätigt, dass es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis gehandelt habe. Die Beklagte bringe demgegenüber vor, die Arbeitgeberbescheinigung sei von einer Hilfsperson ausgefüllt worden, die sich fälschlicherweise auf den ursprünglichen Arbeitsvertrag abgestützt habe. In Ziff. 1 der Arbeitgeberbescheinigung – so die Vorinstanz – sei denn auch angekreuzt, dass das Arbeitsverhältnis "befristet" gewesen sei. In Ziff. 11 der Bescheinigung werde aber ebenfalls festgehalten, dass die Kündigungsfrist "1 Monat" gedauert habe. Insofern gehe es nicht an, einzig auf Ziff. 1 der genannten Arbeitgeberbescheinigung abzustellen, ohne Ziff. 11 ebenfalls zu würdigen. Werde berücksichtigt, dass die anderen Angaben in der Arbeitgeberbescheinigung den Konditionen gemäss der E-Mail vom 21. Januar 2020 entsprächen und das Arbeitsverhältnis auch entsprechend dieser E-Mail umgesetzt worden sei, erscheine die Erklärung der Beklagten für die genannte "Unstimmigkeit" nachvollziehbar. Es sei jedenfalls nicht gerechtfertigt, gestützt auf die Angabe in Ziff. 1 der Arbeitgeberbescheinigung (oder gestützt auf die Angabe einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche [Ziff. 6]) davon auszugehen, dass der ursprüngliche, befristete Arbeitsvertrag nicht geändert worden sei.

E. 2.1.6

Lediglich der Vollständigkeit halber sei abschliessend darauf hinzuweisen, dass ein Arbeitsvertrag (und auch dessen Änderung) keinen Formvorschriften unterliege und dessen Inhalt daher auch mündlich bzw. konkludent vereinbart werden könne. Im Weiteren sei festzuhalten, dass der Kläger die von der Beklagten in der Klageantwort vorgenommene Übersetzung der E-Mail-Korrespondenz zwischen den Parteien (act. 6/5-6/7) in der Replik nicht bestritten habe. Soweit er an der Parteibefragung eine andere Haltung eingenommen und erklärt habe, dass er die E-Mails vom 20. und 21. Januar 2020 nicht erhalten habe, diese nicht echt seien bzw. nicht bestehen würden und nicht versandt worden seien (act. 45 S. 2 ff.), sei er damit nicht zu hören. Dieser Einwand, den der Kläger erstmals im Schlussvortrag (act. 65 Rz 11; im Gegensatz dazu: act. 14 S. 13 f. und S. 29) und damit verspätet vorgebracht habe (vgl. Art. 229 ZPO), sei nicht weiter beachtlich (und grenze an Missbräuchlichkeit und habe wohl nur deshalb erhoben werden müssen, um die entsprechenden Aussagen des Klägers an der Parteibefragung zu erklären).

E. 2.1.7

Als Zwischenfazit sei mithin festzuhalten, dass die Parteien ab Februar 2020 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (allenfalls einen Arbeitsvertrag mit Maximaldauer und vorzeitiger Kündigungsmöglichkeit) vereinbart hätten. Als Kündigungsfrist sei ein Monat festgehalten worden.

Seite 8/19

E. 2.2

In der Berufung hält der Kläger dem im Wesentlichen Folgendes entgegen (act. 76 Rz 11-19):

E. 2.2.1

Es sei erstellt, dass die Parteien am 22. November 2019 einen schriftlichen befristeten Arbeitsvertrag ohne vorzeitige Kündigungsmöglichkeit abgeschlossen haben. Bestritten und nicht bewiesen sei, dass neu ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen worden sei.

E. 2.2.2

Wenn sich die Vorinstanz auf die E-Mail des Klägers vom 20. Januar 2020 berufe, in welcher er selber den Arbeitsvertrag gekündigt haben solle, sei festzuhalten, dass selbst die Beklagte davon ausgehe, dass im Zeitpunkt dieser "Kündigung" das unbefristete unkündbare Arbeits- verhältnis gemäss Arbeitsvertrag vom 22. November 2019 noch Geltung gehabt habe. Dem- nach wäre es gar nicht möglich gewesen, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis mit E-Mail vom 20. Januar 2020 ordentlich per Monatsende gekündigt habe. Diese E-Mail stelle keineswegs eine rechtlich verbindliche Kündigung dar, sondern sei lediglich ein Ausdruck davon, dass der Kläger einen höheren Lohn verlangt habe, weil er viele Überstunden habe leisten müssen und der Lohn nicht mehr mit seiner Arbeitsleistung übereingestimmt habe.

E. 2.2.3

Der Mailverlauf zwischen den Parteien sei in Ziff. 23 der Replik bestritten worden. Dazu seien die Parteien vom Gericht befragt worden, wobei der Kläger Folgendes ausgeführt habe: "Nein, ich habe keine solche E-Mail erhalten. Ich kenne dieses Dokument nicht. Ich habe nur diese Verhandlungen geschickt, um mehr Geld für meine Überstunden zu erhalten" (act. 45 Ziff. 11). Im Schlussvortrag seien die Aussagen des Klägers gewürdigt und entgegen den Ausführungen der Vorinstanz keine verspäteten Bestreitungen vorgebracht worden. Ein Nichtbeachten der Vorbringen, wonach der Kläger die behaupteten E-Mails der Beklagten vom 20. und 21. Januar 2020 nicht erhalten habe und diese nicht echt seien, komme einer Gehörsverletzung sowie einer willkürlichen Würdigung des Sachverhalts gleich. Die Auffassung der Vorinstanz, wonach die Echtheit und der "Erhalt des E-Mail-Verlaufs" vom 20. und 21. Januar 2020 erst im Schluss- vortrag bestritten worden sei, sei unzutreffend. Aus der Replik werde klar ersichtlich, dass der Mailverlauf bereits dort bestritten worden sei, und es sei treuwidrig, wenn die Vorinstanz auf der einen Seite behaupte, der Mailverlauf sei nicht (genügend) bestritten worden, und auf der anderen Seite die Befragung des Klägers auf ebendiesen Mailverkehr fokussiere. Ebenfalls sei zu beachten, dass die Beklagte nie substantiiert behauptet habe, der Kläger habe diese E- Mails erhalten.

E. 2.2.4

Gegenstand des Beweises seien rechtserhebliche, streitige Tatsachen (Art. 150 ZPO). Über unbestrittene Tatsachen sei kein Beweis zu führen. Hätte der Kläger die Echtheit und den Er- halt dieser E-Mails [in der Replik] nicht bestritten, hätte das Gericht gar keinen Anlass gehabt, ihn dazu zu befragen. Der von der Vorinstanz erhobene Vorwurf des Rechtsmissbrauchs gehe fehl und zeige das ungerechtfertigte Misstrauen gegenüber dem Kläger. Fakt sei, dass die Beklagte sowohl die Echtheit der E-Mails als auch deren Empfang durch den Kläger nicht rechtsgenügend nachgewiesen habe.

E. 2.2.5

Dass die Parteien per E-Mail auch die vertraglichen Konditionen betreffend Kündigungsfristen neu vereinbart hätten, sei auch deshalb nicht nachvollziehbar, weil sie sämtliche Vereinbarun- gen schriftlich festgehalten hätten. Die einzige Veränderung – nämlich die Lohnerhöhung – sei auf S. 3 der WorkLogs für Januar 2020 notiert worden: "Agreement was changed verbally to CHF 5500 Brutto per month for next month." Es sei explizit die Rede von einer mündlichen Vereinbarung – nicht von einer schriftlichen Vereinbarung per E-Mail. Hätten die Parteien auch

Seite 9/19 eine Änderung vom befristeten Vertrag in einen unbefristeten Vertrag vorgenommen, so wäre dies ebenfalls auf dem Lohnzettel ersichtlich gewesen. Diesen Einwand des Klägers habe die Vorinstanz ungenügend gewürdigt. Fälschlicherweise habe sie aber auch den Umstand nicht beachtet, dass die Beklagte – wenn die E-Mails vom 20. bzw. 21. Januar 2020 tatsächlich versandt worden wären – auch ein nachfolgendes Bestätigungs-E-Mail des Klägers hätte einreichen können, in dem sich dieser mit den dort genannten Bedingungen einverstanden erklärt hätte. Dies habe die Beklagte jedoch nicht getan, was sich ganz einfach damit erklären lasse, dass es dieses Einverständnis und eine entsprechende Vereinbarung so nie gegeben habe. Damit sei erstellt, dass – selbst wenn auf den bestrittenen Mailverlauf abgestellt werden sollte – die Beklagte den Nachweis für ein Einverständnis des Klägers zu den von ihr in der E-Mail vom 21. Januar 2020 einseitig aufgestellten Bedingungen nicht erbracht habe. Für eine (auch konkludent mögliche) Vertragsänderung sei eine gegenseitig übereinstimmende Willensäußerung beider Parteien notwendig. Es liege jedoch kein einziges Indiz vor, welches auf ein Einverständnis des Klägers mit der behaupteten Änderung von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag schliessen liesse. Vielmehr würden mehrere Indizien darauf hindeuten, dass die Beklagte selber von einem nach wie vor befristeten Arbeitsverhältnis ausgegangen sei.

E. 2.2.6

Die Vorinstanz würdige auch die von der Beklagten erstellte Arbeitgeberbescheinigung falsch. Sie fokussiere sich einzig auf Ziff. 11, wonach festgehalten werde, dass die Kündigungsfrist "1 Monat" betrage und lasse ausser Acht, dass die Beklagte selbst ausgeführt habe, dass ein befristeter Arbeitsvertrag vorliege (Ziff. 1), und sie auch die Arbeitsstunden gemäss dem ursprünglichen Arbeitsvertrag mit 40 Stunden pro Woche (Ziff. 6) angegeben habe. Dass die Beklagte die angeblichen neuen Konditionen vollumfänglich umgesetzt habe, treffe eben gerade nicht zu. Vielmehr sei sie selbst davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis befristet gewesen sei. Ihre Behauptungen, wonach es sich bei dieser "Unstimmigkeit" in einem entscheidungswesentlichen Punkt lediglich um das Versehen einer Hilfsperson handle, sei als Schutzbehauptung zu qualifizieren.

E. 2.2.7

Somit gelinge es der Beklagten nicht, die beidseitige Vereinbarung eines neuen unbefristeten Arbeitsvertrages oder eines Vertrags mit Maximaldauer und vorzeitiger Kündigungsmöglichkeit zu beweisen. Daher gelte nach wie vor der schriftlich abgeschlossene, befristete Arbeitsvertrag ohne jegliche Kündigungsmöglichkeit, nur mit einem höheren Lohn. Daher seien dem Kläger die beantragten Lohnforderungen, die Abgeltung der entgangenen Arbeitgeberbeiträge sowie eine Pönale für die fristlose Kündigung zuzusprechen und der angefochtene Entscheid in diesen Punkten entsprechend abzuändern.

E. 2.3

Den Ausführungen des Klägers kann aus mehreren Gründen nicht gefolgt werden.

E. 2.3.1

Die Vorinstanz hat – entgegen der Auffassung des Klägers – nicht übersehen, dass beide Parteien ursprünglich von einem befristeten Arbeitsverhältnis ausgingen und unter diesen Umständen grundsätzlich keine vorzeitige ordentliche Kündigungsmöglichkeit bestand, weshalb die klägerische E-Mail vom 20. Januar 2020 (act. 6/5) nur eine fristlose Arbeitnehmerkündigung oder das Angebot zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung

darstellen könne. Im Weiteren gelangte sie zum Schluss, dass der Wortlaut dieser E-Mail nicht auslegungsbedürftig sei und der Kläger, indem er das befristete Arbeitsverhältnis "gekündigt" habe, unmissverständlich zum Ausdruck gebracht habe, dass er nicht gewillt gewesen sei, zu den bisherigen Konditionen weiterhin für die Beklagte tätig zu sein. Damit habe er seinen Auflösungs-

Seite 10/19 sungswillen klar manifestiert und die Beklagte habe dies mit der E-Mail vom gleichen Tag (act. 6/6) entsprechend bestätigt (vgl. vorne E. 2.1.4). Darauf geht der Kläger in der Berufung nicht ein, sondern behauptet einfach, dass eine Kündigung rechtlich gar nicht möglich gewesen wäre, es dem Kläger ohnehin nur um einen höheren Lohn gegangen sei und sich die Parteien letztlich auch nur in diesem Punkt geeinigt hätten. Eine solche Begründung genügt offensichtlich nicht (vgl. vorne E. 1.2).

E. 2.3.2

Auch auf die weiteren Erwägungen der Vorinstanz, wonach die Parteien nicht nur den Lohn erhöhten, sondern auch – wie in der E-Mail vom 21. Januar 2020 (act. 6/7) festgehalten – neue Regelungen betreffend den Abzug für die Miete der Arbeitnehmerwohnung und die Zahlung von Verkehrsbussen vereinbarten und diese in der Praxis auch umsetzten (vgl. act. 1/4-11 und vorne E. 2.1.4), geht der Kläger – wenn überhaupt – nur am Rand ein. Er macht lediglich geltend, dass die Parteien alles schriftlich geregelt hätten und die einzige Veränderung – nämlich die Lohnerhöhung – auf S. 3 der WorkLogs für Januar 2020 notiert worden sei ("Agreement was changed verbally to CHF 5500 Brutto per month for next month"). Hätten die Parteien auch eine Änderung vom befristeten Vertrag in einen unbefristeten Vertrag vorgenommen, so wäre dies ebenfalls auf dem "Lohnzettel" ersichtlich gewesen, was die Vorinstanz ungenügend gewürdigt habe (vgl. vorne E. 2.3.5). Auch diese Ausführungen vermögen die Anforderungen an die Begründung einer Berufung (vgl. vorne E. 1.2) nicht zu erfüllen. Der Kläger versäumt es nicht nur, das von ihm zitierte Aktenstück hinreichend zu bezeichnen bzw. festzuhalten, wo es in den Akten zu finden wäre. Vielmehr legt er auch nicht dar, wann und wo er den Einwand, den die Vorinstanz ungenügend gewürdigt haben soll, im erstinstanzlichen Verfahren vorgebracht hat. Damit sind diese Ausführungen nicht nachvollziehbar und es ist auch nicht Aufgabe des Gerichts, in den Akten danach zu suchen, worauf sich der Kläger bezogen haben könnte (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_443/2017 vom 30. April 2018 E. 2.2.1 m.w.H.). Abgesehen davon ist die Argumentation des Klägers insofern widersprüchlich, als er implizit nur schriftliche Vereinbarungen der Parteien gelten lassen will, davon aber gerade (und einzig) die Erhöhung seines Bruttolohnes ausnimmt. Im Übrigen ist mit einem "Lohnzettel", auf dem eine mündlich vereinbarte Änderung des Vertrags ("Agreement was changed verbally [...]") vermerkt worden sein soll, der vom Kläger sinngemäss behauptete Vorbehalt der Schriftlichkeit nicht erfüllt (vgl. Art. 16 OR). Zudem ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Beklagte auf dem "Lohnzettel" (auch) die Kündigungsfrist hätte festhalten sollen: Der Umstand, ob ein Arbeitsverhältnis befristet oder nicht befristet ist, ist in Bezug auf den Lohn nicht relevant.

E. 2.3.3

Im Weiteren moniert der Kläger, dass die Vorinstanz auch die Arbeitgeberbescheinigung (act. 14/1) falsch gewürdigt habe, beschränkt sich aber auch diesbezüglich auf eine appellatorische Kritik am erstinstanzlichen Entscheid. Er behauptet einfach, dass die Beklagte selber von einem befristeten Arbeitsverhältnis ausgegangen sei und die neuen

Konditionen nicht vollumfänglich umgesetzt worden seien. Zudem wirft er der Vorinstanz fälschlicherweise vor, sich einzig auf Ziff. 11 der Bescheinigung fokussiert zu haben (wo eine Kündigungsfrist von "1 Monat" erwähnt wird, worauf er selber nicht eingeht), und tut die – von der Vorinstanz zu Recht als nachvollziehbar qualifizierte – Erklärung der Beklagten, wonach die "Unstimmigkeit" zwischen Ziff. 1 und Ziff. 11 auf das Versehen einer Hilfsperson zurückzuführen sei, als blosser Schutzbehauptung ab, ohne sich mit den erstinstanzlichen Erwägungen argumentativ auseinanderzusetzen. Mithin vermag der Kläger auch diesbezüglich nicht hinreichend zu

Seite 11/19 begründen, inwiefern die Vorinstanz das Recht falsch angewendet bzw. den Sachverhalt falsch festgestellt haben soll (vgl. vorne E. 1.2).

E. 2.3.4

Schliesslich ist die Vorinstanz zu Recht zum Schluss gelangt, dass der Kläger die Einwände, wonach er die E-Mails vom 20. und 21. Januar 2020 nicht erhalten habe, diese nicht echt seien bzw. nicht bestehen würden und nicht versandt worden seien, verspätet vorgebracht hat.

E. 2.3.4.1

Im erstinstanzlichen Verfahren wurde ein doppelter Schriftenwechsel durchgeführt. Die Parteien hatten somit zweimal unbeschränkt die Möglichkeit, sich zur Sache zu äussern und namentlich neue Tatsachen (und Bestreitungen) in den Prozess einzuführen, sodass mit der Duplik der Beklagten vom 12. November 2021 der sog. Aktenschluss eintrat. Danach hatten die Parteien nur noch unter den eingeschränkten Voraussetzungen von Art. 229 Abs. 1 ZPO das Recht, neue Tatsachen und Beweismittel vorzubringen (vgl. BGE 146 III 55 E. 2.3.1 m.w.H.).

E. 2.3.4.2

Die Beklagte stellte in der Klageantwort – entgegen der Auffassung des Klägers – sehr wohl substantiierte Behauptungen zum Mailverkehr vom 20. und 21. Januar 2020 auf, indem sie alle drei E-Mails übersetzte und kommentierte sowie Ausdrucke der Originale samt Versanddatum einreichte (vgl. act. 6 Rz 21-24; act. 6/5, 6/6 und 6/7). Im Weiteren trifft es – wiederum entgegen der Auffassung des Klägers – nicht zu, dass der Mailverlauf bereits in Rz 23 der Replik (act. 14) bestritten worden sei. An der von ihm zitierten Stelle wurde nämlich nur Folgendes festgehalten: "Es wird bestritten, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Es wird weiter bestritten, dass zwischen den Parteien ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Selbst wenn auf den bestrittenen E-Mailverlauf abgestellt werden sollte, ist ersichtlich, dass sich der Kläger mit den einseitig aufgestellten Bedingungen der Beklagten im Mail vom 21. Januar 2020 nicht einverstanden erklärt hat. Angesichts der Tatsache, dass die Parteien einen schriftlichen Vertrag unterzeichnet haben, hätten die Parteien ohnehin einen neuen Vertrag bzw. eine Änderung des Vertrags in schriftlicher Form ausgearbeitet und zur Verbindlichkeit dessen unterzeichnet." Mit diesen Ausführungen hat der Kläger pauschal eine Kündigung und den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages bestritten, wobei er Letzteres – falls auf den "bestrittenen E-Mailverlauf abgestellt werden sollte" – damit begründete, dass eine Änderung schriftlich erfolgt wäre (was keineswegs zwingend ist, zumal der Arbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit grundsätzlich keiner besonderen Form bedarf [vgl. Art. 320 Abs. 2 OR sowie Art. 12 {e contrario} und Art. 16 OR]). Was der Kläger bezüglich des eigentlichen "E-Mailverlaufs" konkret und substantiiert bestritten hat, lässt sich der zitierten Stelle hingegen nicht

entnehmen. Erst an der Parteibefragung erklärte er dann, dass er die E-Mail der Beklagten vom 20. Januar 2022 (act. 6/6) nicht kenne und nicht erhalten habe (act. 45 Ziff. 11) und auch die E-Mail vom 21. Januar 2020 (act. 6/7) nicht erhalten habe (act. 45 Ziff. 14). Dies vermag dem Kläger indessen nicht zu helfen, haben doch Behauptungen und Bestreitungen in den Rechtsschriften zu erfolgen (vgl. Art. 221 Abs. 1 lit. d ZPO und Art. 222 Abs. 2 ZPO). Die Bestreitung an der Parteibefragung, welche ein Beweismittel darstellt (Art. 168 Abs. 1 lit. f ZPO), ist mithin weder möglich noch zulässig. Vielmehr hätte der Kläger die von der Beklagten in der Klageantwort substantiiert vorgebrachten Behauptungen bereits im zweiten Schriftenwechsel, d.h. in der Replik, substantiiert bestreiten müssen (vgl. BGE 144 III 519 E. 5.2.1 und 5.2.2.1 [= Pra 2019 Nr. 87]; Baumgartner, in: Oberhammer/Domej/Haas [Hrsg.], Kurzkomentar ZPO, 3. A. 2021, Art. 152 ZPO N 9 m.w.H.), was jedoch nicht ge-

Seite 12/19 schehen ist. Die weiteren Bestreitungen im Schlussvortrag (act. 65 Rz 11) erfolgten sodann ohnehin verspätet und wurden von der Vorinstanz zu Recht nicht mehr berücksichtigt (vgl. zum Ganzen auch das Urteil des Obergerichts Zug Z1 2020 40 vom 12. Mai 2022 E. 5.2.1). Demnach ist mit dem Kantonsgericht davon auszugehen, dass die E-Mails vom 20. und 21. Januar 2020 echt sind, von der jeweiligen Partei tatsächlich versandt wurden und in der Folge der Gegenseite auch tatsächlich zugehen.

E. 2.3.4.3

Der Vollständigkeit halber bleibt anzumerken, dass die Parteibefragung – entgegen der Behauptung des Klägers – nicht "auf ebendiesen Mailverkehr fokussiert" war. Wie sich dem Protokoll entnehmen lässt, verlief die Verhandlung vor allem zu Beginn ausgesprochen turbulent, wobei sich der Kläger bei seinen Antworten nicht an die Fragen des Referenten hielt und die Verhandlung vom Referenten mehrfach unterbrochen werden musste bzw. vom Kläger wiederholt unterbrochen wurde, worauf der Referent den Kläger unter Androhung einer Ordnungsbusse verwarnete sowie ihn und dessen Rechtsvertreterin ermahnte, dass bei einem erneuten Unterbruch der Parteibefragung die Verhandlung abgebrochen werden könne (vgl. act. 45 Protokollvermerke nach den Ziff. 2, 4, 8 und 9). Immerhin gab der Kläger auf mehrere Nachfragen letztlich zu, die E-Mail vom 20. Januar 2020 (act. 6/5) verfasst zu haben, wobei er allerdings zuerst das Datum infrage stellte und in der Folge die Übersetzung bemängelte (act. 45 Ziff. 1-9). Anschliessend stellte der Referent zu den beiden E-Mails der Beklagten vom 20. und 21. Januar 2020 (act. 6/6 und 6/7) den Parteien nur noch gerade je eine (Routine-)Frage, wobei der Kläger bestritt, diese E-Mails erhalten zu haben und erklärte, dass er "nur diese Verhandlungen [gemeint ist wohl seine E-Mail vom 20. Januar 2020] geschickt [habe], um mehr Geld für seine Überstunden zu erhalten" (vgl. act. 45 Ziff. 10-14). Weitere Fragen zum Mailverkehr wurden – auch von der Rechtsvertreterin des Beklagten – nicht gestellt. Mithin kann der Kläger allein aus dem Ablauf der Parteibefragung nichts zu seinen Gunsten ableiten. Jedenfalls lässt sich daraus nicht schliessen, dass der "E-Mailverlauf" in der Replik hinreichend bestritten wurde und der Referent allein aus diesem Grund die entsprechenden Fragen gestellt habe. Daran würde sich im Übrigen auch dann nichts ändern, wenn der Referent – was nicht anzunehmen ist – tatsächlich dieser unzutreffenden Auffassung gewesen wäre, weil das letztlich urteilende Kollegialgericht ohnehin nicht daran gebunden gewesen wäre.

E. 2.4

Zusammenfassend ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass die Parteien eine stillschweigende Vertragsänderung bzw. einen neuen Arbeitsvertrag gemäss den in der E-Mail der Beklagten vom 21. Januar 2020 zusammengefassten Konditionen (inklusive der Kündigungsmöglichkeit) vereinbart haben. Dies gilt umso mehr, als der Kläger – wie das Kantonsgericht zutreffend bemerkte – während des Arbeitsverhältnisses unbestrittenermassen nie gegen die neuen Vertragsbedingungen opponiert hat. Damit ist den vom Kläger geltend gemachten Lohnforderungen für die Zeit vom 1. Juli bis 30. November 2020 samt den entsprechenden Pensionskassenbeiträgen des Arbeitgebers sowie einer Poenale gemäss Art. 337c Abs. 3 OR die Grundlage entzogen. Die Einwände, die der Kläger dagegen vortragen lässt, sind falsch bzw. über weite Strecken nicht hinreichend begründet, weshalb die Berufung diesbezüglich abzuweisen ist, soweit überhaupt darauf eingetreten werden kann.

Seite 13/19

E. 3

Nach wie vor strittig ist auch die Zahl der vom Kläger geleisteten Überstunden.

E. 3.1

Diesbezüglich lassen sich die Erwägungen des Kantonsgerichts (act. 73 E. 5) wie folgt zusammenfassen:

E. 3.1.1

Der Kläger fordere zunächst CHF 10'250.00 (brutto) als Entschädigung für angeblich im Zeitraum von 1. November 2019 bis 30. Mai 2020 geleistete Überstunden. Zur Begründung mache er geltend, er habe von November 2019 bis Ende Juni 2020 insgesamt 410 Überstunden geleistet, welche nicht durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert worden seien. Auch während des Lockdowns habe er in einem Pensum von 100 % gearbeitet und somit keine Überstunden kompensieren können; die Beklagte habe für ihn nämlich keine Kurzarbeitsentschädigung beantragt und ihm den vollen Lohn ausbezahlt. Generell habe er unzählige Überstunden leisten müssen, was sich gesundheitsschädigend ausgewirkt habe (act. 1 Rz 17 ff.). Die Beklagte anerkenne, dass der Kläger im Januar 2020 insgesamt 40 Überstunden geleistet habe. Allerdings seien mit der dem Kläger im Januar 2020 ausgerichteten "Bonuszahlung" in Höhe von CHF 2'000.00 (brutto) unter anderem diese zusätzlichen Arbeitsstunden abgegolten worden (act. 6 Rz 19). Hingegen bestreite die Beklagte, dass der Kläger in "genereller Art und Weise" habe Überstunden leisten müssen. Vielmehr sei das Gegenteil der Fall gewesen, sei doch der Kläger während der Arbeitszeit für Mitarbeiter und Vorgesetzte oft nicht erreichbar gewesen. Besonders deutlich werde die "offensichtlich falsche" Überstundenforderung des Klägers vor dem Hintergrund, dass er vorbringe, in den Monaten März bis Mai 2020 Überstunden geleistet zu haben. Aufgrund des Lockdowns vom 17. März bis 11. Mai 2020 und der verordneten Schliessung von Verkaufsgeschäften inklusive Einkaufszentren sei das Geschäft der Beklagten nämlich "brachgelegen". Es sei daher schlicht unmöglich, dass der Kläger während dieser Zeit Überstunden geleistet habe (act. 6 Rz 27).

E. 3.1.2

Als Beweis für die angeblich geleisteten Überstunden reiche der Kläger insbesondere von ihm fotografierte Excel-Tabellen, aber auch diverse Postbelege, Belege für einen Aufenthalt in Oberhausen, Deutschland, sowie "Fotos der Tätigkeiten" im April und Mai 2020 ein. Bei

Letzteren handle es sich mehrheitlich um Chatverläufe über "Whatsapp" zwischen dem Klä- ger und Vertretern der Beklagten. In Bezug auf die Excel-Tabellen sei anzumerken, dass vom Arbeitnehmer angefertigte Auf- stellungen über die Arbeitszeiten grundsätzlich aussagekräftig und beweistauglich sein könn- ten. Die vom Kläger ins Recht gelegten Tabellen seien jedoch unvollständig, teilweise unle- serlich und in fremder Schrift ausgefüllt und würden daher nicht als Nachweis für allfällig ge- leistete Überstunden taugen. Die weiteren als Nachweis für behauptete Überstunden einge- reichten Belege zeigten allenfalls, dass der Kläger – teils entgegen den Behauptungen der Beklagten – tatsächlich für die Beklagte tätig gewesen sei. Allerdings seien diesen Belegen keine Hinweise auf den Umfang der Arbeit zu entnehmen, also ob und gegebenenfalls wie viele Überstunden der Kläger effektiv geleistet habe. Aufgrund dieser Belege lasse sich jedenfalls nicht rechtsgenügend erkennen, inwiefern die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in welchem konkreten Ausmass überschritten worden wäre (sie würden höchstens belegen, dass – auch – die Angaben der Beklagten nicht immer stimmen könnten). Die Ausführungen des Klägers in den Rechtsschriften (Klage, Replik und Schlussvortrag) zu seinem Tätigkeits- bereich und seinen angeblichen Zusatzaufgaben seien bestritten und somit – auch mit den Aussagen des Klägers an der Parteibefragung – nicht weiter bewiesen, weshalb daraus nicht

Seite 14/19 auf den Umfang der Tätigkeit geschlossen werden könne. Für die Monate Februar und März 2020 würden zwar beide Parteien dieselbe Anzahl geleisteter Arbeitsstunden festhalten; für die Monate November und Dezember 2019 sowie Januar 2020 fehle es im Übrigen aber weitgehend an substantiierten bzw. belegten Ausführungen zu den Tätigkeiten des Klägers; die substantiierten und mit Belegen untermauerten Ausführungen des Klägers zu seinen Tätigkeiten beschränkten sich hauptsächlich auf die Monate April und Mai 2020. Der Kläger lege mithin nicht substantiiert dar, an welchem Tag und aus welchem Grund er eine bestimmte Anzahl Überstunden hätte leisten müssen, und es sei nicht ersichtlich, inwie- fern für die Zeit von November 2019 bis Mai 2020 Überstunden angefallen sein sollten, die nicht hätten kompensiert werden können oder die nicht von der Beklagten anerkannt worden seien. Abgesehen davon sei nachvollziehbar, dass in der Zeit des Lockdowns – unabhängig von der Frage, ob die Beklagte Kurzarbeit angemeldet habe – weniger Arbeit angefallen sei und während dieser Zeit allfällige Überstunden hätten abgebaut werden können. Zudem seien die Angaben des Klägers teils widersprüchlich. So habe er in der Klage noch ausge- führt, er sei für die Beklagte – unter anderem – auch in Österreich tätig gewesen, was er an der Parteibefragung jedoch verneint habe. Dort habe er zudem ursprünglich auch die Frage verneint, ob er für die Beklagte im Ausland gearbeitet habe; erst auf Nachfrage hin habe er angegeben, (nur) in Frankreich und Deutschland Messeauftritte begleitet zu haben. Ange- sichts des gesamten prozessualen Verhaltens und auch angesichts der widersprüchlichen Angaben des – beweisbelasteten – Klägers sei dessen Glaubwürdigkeit jedenfalls in Frage gestellt und es könne nicht unbesehen auf dessen Angaben abgestellt werden. Der Kläger habe somit weder den Beweis für geleistete Überstunden und deren Anzahl noch deren be- triebliche Notwendigkeit nachweisen können. Dass die Beklagte Überstunden angeordnet habe, sei nicht behauptet worden. Von einer Genehmigung der Überstunden könne ebenfalls nicht ausgegangen werden.

E. 3.1.3

Im Übrigen könne der Umfang von Überstunden zwar vom Gericht gemäss Art. 42 Abs. 2 OR geschätzt werden. Dies komme aber nur infrage, wenn feststehe, dass der Arbeitnehmer regelmässig weit über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet habe, die genaue Anzahl der Überstunden jedoch nicht mehr beweisbar sei. Diesen Anforderungen sei der Kläger mit seinen Ausführungen allerdings nicht nachgekommen. So fehlten Angaben, gestützt auf welche eine Schätzung vorgenommen werden könnte, beispielsweise regelmässige Arbeitsanfangs- und Arbeitsend- sowie Pausenzeiten oder zumindest die durchschnittliche Tages- oder Wochenarbeitszeit, die mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verglichen und dadurch die Überstunden errechnet werden könnten. Ferner sei nicht bewiesen, woraus die vom Kläger behaupteten Überstunden resultieren würden und diese Überstunden auch tatsächlich nötig gewesen seien. Zudem bringe der Kläger – neben den erwähnten Zeiterfassungstabellen und seiner eigenen Befragung – keine Beweise vor, welche die Anzahl Überstunden oder Angaben, die eine Schätzung ermöglichen würden, belegen könnten. Dies gelte insbesondere auch angesichts des Umstands, dass die Beklagte die Ausführungen des Klägers – zumindest grösstenteils – substantiiert bestritten habe. Eine Schätzung der vom Kläger behaupteten Überstunden gestützt auf Art. 42 Abs. 2 OR sei somit nicht möglich, zumal eine solche Schätzung lediglich auf eine Beweiserleichterung und nicht etwa darauf abziele, der beweisbelasteten Partei die Beweislast generell abzunehmen.

Seite 15/19

E. 3.1.4

Die Beklagte anerkenne 40 vom Kläger geleistete Überstunden (act. 6 Rz 30). Sie stelle sich jedoch auf den Standpunkt, diese Überstunden mit der Bonuszahlung von "netto" CHF 1'000.00 im Januar 2020 abgegolten zu haben. Den dafür erforderlichen Nachweis habe sie jedoch nicht erbracht. Ausgehend von einem Stundenlohn des Klägers von netto CHF 25.55 und unter Berücksichtigung eines Zuschlages von 25 % schulde die Beklagte dem Kläger somit den Betrag von netto CHF 1'277.50.

E. 3.2

Vorab kann ohne Weiteres auf die einlässlichen und zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (zur Zulässigkeit von Verweisen auf das erstinstanzliche Urteil vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_88/2020 vom 11. Februar 2021 E. 3.4 m.w.H.). Was der Kläger dagegen vorbringt, vermag den Anforderungen an die Begründung der Berufung einmal mehr nicht zu genügen (vgl. vorne E. 1.2).

E. 3.2.1

Der Kläger beharrt im Wesentlichen auf seinem eigenen Standpunkt und wirft der Vorinstanz vor, die Beweise in nicht nachvollziehbarer Weise gewürdigt zu haben. So behauptet er, dass entgegen der Auffassung der Vorinstanz der wesentliche Inhalt der von ihm ins Recht gelegten Tabellen leserlich und verständlich sei, seien doch die Stundenzahlen direkt nach der entsprechenden Tätigkeit aufgeführt. Dass die Tabelle unvollständig sei, komme daher, dass die Beklagte dem Kläger unbestrittenermassen den Zugriff auf das Zeiterfassungssystem verweigert bzw. gewisse Elemente ganz gelöscht habe. Dies habe die Beklagte nur getan, um dem Kläger den Beweis der Überstunden zu verunmöglichen. Ein solches Verhalten zur Beweisvereitelung sei rechtsmissbräuchlich und verdiene – entgegen den Ausführungen der Vorinstanz – keinen Schutz. Weshalb die eingereichten Tabellen keinen genügenden Nachweis für die erbrachten Überstunden

darstellten, werde von der Vorinstanz nicht genügend begründet (act. 76 Rz 21). Der Kläger habe den Beweis erbracht, dass das "von der Beklagten eingereichte Zeiterfassungssystem klar nicht zutreffen" könne. So seien z.B. Fahrten nach Berlin und wieder zurück aus dem System der Beklagten in rechtsmissbräuchlicher Weise gelöscht worden, um dem Kläger die ihm zustehenden Überstunden nicht ausbezahlen zu müssen. In der Replik sei erklärt worden, weshalb Überstunden angefallen seien. So sei zum Beispiel ausgeführt worden, dass das Reisen zeitintensiv gewesen sei, der Kläger in der Covid-Pandemie diverse Geschäfte wieder habe vorbereiten und alleine den Postversand habe regeln müssen. All diese Tätigkeiten hätten den Kläger zum Leisten von Überstunden gezwungen, die mit der Aufgabenerteilung durch die Beklagte klar genehmigt worden seien. Es sei dem Kläger nicht zumutbar, eine vollständige Arbeitszeiterfassungsliste aus dem Gedächtnis zu erstellen. Vielmehr seien einzelne vorhandene Indizien gesammelt worden, um das Ausmass der Überstunden aufzuzeigen. Es habe bewiesen werden können, dass die von der Beklagten eingereichte Liste keinerlei Beweiswert habe. Deshalb sei auf "die gearbeiteten Stunden abzustellen, die der Kläger mit seiner Klage eingereicht" habe, und er sei unter Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheides mit brutto CHF 10'250.00 nebst Zins für die geleisteten Überstunden zu entschädigen (act. 76 Rz 22).

E. 3.2.2

Mit dieser pauschalen Kritik ist der Kläger nicht zu hören. Zum einen geht er auf die vorinstanzlichen Erwägungen grösstenteils überhaupt nicht ein. Zum anderen versäumt er es, im Einzelnen diejenigen vorinstanzlichen Erwägungen zu bezeichnen, die er beanstandet, und er unterlässt es auch, die Aktenstücke bezeichnen, auf denen seine Kritik beruht (s. dazu auch vorne E. 2.3.2). Zudem verweist er bloss auf vereinzelte Vorkommnisse, legt indessen nicht nachvollziehbar dar, inwiefern die Vorinstanz im Ergebnis das Recht falsch

Seite 16/19 angewendet oder den Sachverhalt falsch festgestellt haben soll. Ferner behauptet er zwar, die von ihm geleisteten Überstunden nachgewiesen zu haben, geht dabei aber weder auf die Beweislast noch auf das erforderliche Beweismass ein (vgl. act. 76 E. 5.1), sondern verweist im Wesentlichen auf die Replik und die Klage, wobei wiederum nicht nachvollziehbar ist, was er in diesen Rechtsschriften wo und womit bewiesen haben will. Eine argumentative Auseinandersetzung mit den erstinstanzlichen Erwägungen ist unter diesen Umständen nicht erkennbar. Mithin ist auch in diesem Punkt auf die Berufung nicht einzutreten (vgl. vorne E. 1.2).

E. 4

Im Weiteren ficht der Kläger das erstinstanzliche Urteil auch insofern an, als ihm das Kantonsgericht als Entschädigung für nicht bezogene Ferien im Zeitraum von November 2019 bis November 2020 anstelle der eingeklagten Forderung von brutto CHF 5'963.60, lediglich einen Betrag von netto CHF 3'406.65 zusprach.

E. 4.1

Zusammengefasst erwog die Vorinstanz, dass grundsätzlich der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Ferienanspruch zu beweisen habe, während der Arbeitgeber die Beweislast dafür trage, dass der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Ferien bezogen habe. Die Beklagte gestehe dem Kläger einen jährlichen Ferienanspruch von fünf Wochen (25 Arbeitstage) zu, womit sich das anteilmässige Ferienguthaben des Klägers für die Anstellungsdauer von acht Monaten (November 2019 bis Juni 2020) auf 16,66 Tage belaufe. Im Weiteren seien sich die Parteien einig, dass der Kläger letztmals am 18. Juni 2020 gearbeitet habe. Es

müsse daher davon ausgegangen werden, dass der Kläger bis zum Ende der Kündigungsfrist, d.h. bis zum 30. Juni 2020, freigestellt gewesen sei. Die Parteien (insbesondere auch die Beklagte) hätten sodann nicht behauptet, dass sie nach dem letzten Arbeitstag des Klägers den Bezug von Ferien vereinbart hätten oder ein solcher angeordnet worden sei. Der Kläger mache indessen geltend, es sei ihm nach dem 18. Juni 2020 nicht zumutbar gewesen, Ferien zu beziehen, was die Beklagte nicht substantiiert bestritten habe. Dies führe zum Ergebnis, dass die Beklagte das dem Kläger zustehende Ferienguthaben von 16,66 Tagen vollständig abzugelten habe. Bei einem Nettomonatslohn von CHF 4'447.45 (vgl. act. 1/8-11) und durchschnittlich 21,75 Arbeitstagen pro Monat stehe dem Kläger somit eine Ferienentschädigung von netto CHF 3'406.65 zu (act. 73 E. 6).

E. 4.2

Der Kläger hält dem lediglich entgegen, dass entgegen den Ausführungen der Vorinstanz die Zeitspanne vom 1. November 2019 bis zum 30. November 2020 anzuwenden sei und vom effektiven und hypothetischen Monatslohn auszugehen sei. Es sei widersprüchlich, wenn die Vorinstanz lediglich auf den tieferen Monatslohn abstelle und die unbestrittene Lohnerhöhung bei der Berechnung des Ferienanspruchs [recte: der Ferienentschädigung] nicht berücksichtige. Auf die "gesamte Anstellungsdauer (inkl. hypothetisch)" entfalle daher ein "Ferienanspruch von CHF 5'963.57 (Bruttolohn CHF 71'591.50 x Ferienentschädigung 0.0833)" nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Juli 2020. Die Beklagte sei zu verpflichten, den Kläger in diesem Umfang für den Ferienanspruch zu entschädigen (act. 76 Rz 23-25).

E. 4.3

Auch diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden. Einerseits ist davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis nicht am 30. November, sondern bereits am 30. Juni 2020, d.h. nach Ablauf der von den Parteien am 20./21. Januar 2020 vereinbarten einmonatigen Kündigungsfrist, endete (vgl. vorne E. 2). Andererseits hat die Vorinstanz die unbestrittene Lohnerhöhung sehr wohl berücksichtigt und bei der Berechnung der Ferienentschädigung aus-

Seite 17/19 schliesslich auf einen Bruttolohn von monatlich CHF 5'500.00 abgestellt (vgl. act. 73 E. 5.4 S. 15 unter Hinweis auf act. 1/8-11 sowie act. 73 E. 6.3). Ausserdem spricht das Kantonsgericht nach konstanter Praxis bei arbeitsrechtlichen Forderungen nicht Brutto-, sondern Nettobeiträge zu (vgl. act. 73 E. 4.2), was vom Kläger nicht gerügt wird. Folglich ist die Berufung auch diesbezüglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 5

Nach dem Gesagten erweist sich die Berufung in der Sache als unbegründet, weshalb die vom Kläger verlangte Neuverteilung der erstinstanzlichen Prozesskosten von vornherein ausser Betracht fällt und die Berufung auch diesbezüglich ohne Weiteres abzuweisen ist. Es kann daher offenbleiben, ob das Begehren des Klägers, mit dem er bezüglich der Gerichtskosten keinen (reformatorischen) Antrag in der Sache stellt, sondern einzig die Aufhebung von Dispositiv-Ziff. 4 des angefochtenen Entscheids verlangt, überhaupt zulässig ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_342/2022 vom 26. Oktober 2022 E. 2.1.1 und 2.1.3 mit zahlreichen weiteren Hinweisen).

E. 6

Zu prüfen bleibt hingegen der Eventualantrag des Klägers, wonach Rechtsanwältin B. _____ im Rahmen der unentgeltlichen Rechtspflege für die Aufwendungen im erstinstanzlichen Verfahren und im Schlichtungsverfahren mit CHF 22'551.85 zu entschädigen sei.

E. 6.1

Voraussetzung für das Eintreten auf ein Rechtsmittel bildet die Beschwerde, die – wie das Rechtsschutzinteresse für den erstinstanzlichen Prozess – als allgemeine Prozessvoraussetzung gilt. Dabei wird zwischen formeller und materieller Beschwerde unterschieden. Eine Partei ist formell beschwert, wenn eine Diskrepanz zwischen den abschliessenden Anträgen einer Partei im vorinstanzlichen Verfahren und dem Urteilsdispositiv besteht. Neben der formellen Beschwerde muss beim Berufungskläger auch eine materielle Beschwerde bestehen, die ebenfalls eine Erscheinungsform des allgemeinen Rechtsschutzinteresses ist. Sie ist u.a. dann zu verneinen, wenn der Berufungskläger durch das Urteil nicht betroffen oder benachteiligt ist (vgl. Seiler, Die Berufung nach ZPO, 2013, N 525 ff., 529 und 532 f. m.w.H.; Spühler, Basler Kommentar, 3. A. 2017, Vor Art. 308-334 ZPO N 12).

E. 6.2

Im vorliegenden Fall ist der Kläger durch den Umstand, dass die Vorinstanz die Honorarnote seiner unentgeltlichen Rechtsbeiständin von insgesamt CHF 22'551.85 (act. 70) auf insgesamt CHF 14'642.90 gekürzt hat (vgl. act. 73 E. 10.3), nicht beschwert. Bei der unentgeltlichen Verbeiständung handelt es sich um ein öffentlich-rechtliches Verhältnis zwischen Staat und Rechtsanwalt, das einen Honoraranspruch des Rechtsbeistands gegenüber dem Staat begründet. Dieser Anspruch steht demnach dem amtlichen Rechtsbeistand selber und nicht der verbeiständeten Partei zu; entsprechend ist die verbeiständete Partei nicht berechtigt, die amtliche Entschädigung des unentgeltlichen Rechtsbeistands anzufechten. Dass der öffentlich-rechtliche Anspruch des Beistands im Rahmen eines Zivilverfahrens zugesprochen wird, ändert nichts daran, dass es um einen selbständigen Anspruch und nicht um einen Nebenpunkt im Zivilverfahren handelt. Nach konstanter Rechtsprechung wird daher ein schutzwürdiges Interesse des Mandanten an der Erhöhung des Honorars seines unentgeltlichen Rechtsbeistands verneint (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_382/2015, 4A_404/2015 vom 4. Januar 2016 E. 2.1 und 5A_34/2018 vom 21. März 2018 E. 2, je mit zahlreichen weiteren Hinweisen; s. dazu auch Wuffli/Fuhrer, Handbuch unentgeltliche Rechtspflege im Zivilprozess,

Seite 18/19 2019, Rz. 918, und Rüeegg/Rüeegg, Basler Kommentar, 3. A. 2017, Art. 110 ZPO N 3 und Art. 122 ZPO N 8, sowie Bühler, Berner Kommentar, 2012, Art. 122 ZPO N 42 ff., 47 f.).

E. 6.3

Mithin erweist sich der Eventualantrag des Klägers als offenkundig unzulässig, weshalb auf die Berufung auch diesbezüglich nicht eingetreten werden kann.

E. 7

Schliesslich bringt der Kläger vor, dass in E. 10.2 des angefochtenen Entscheids die von ihm zu leistende Parteientschädigung auf CHF 17'172.15 und im Dispositiv (Ziff. 5) auf CHF 19'967.60 beziffert worden sei, was wohl ein Versehen sei, welches eventualiter zu korrigieren wäre (act. 76 Rz 29). Dies trifft zwar grundsätzlich zu. Die entsprechende Korrektur ist aber nicht im vorliegenden Berufungsverfahren, sondern im Rahmen einer Berichtigung des erstinstanzlichen Entscheids vorzunehmen, für welche das Kantonsgericht

zuständig ist (vgl. Art. 334 Abs. 1 ZPO; vgl. Brunner/Tanner, in: Oberhammer/Domej/Haas [Hrsg.], a.a.O., Art. 334 ZPO N 3).

E. 8

Bei diesem Ausgang sind die Prozesskosten des Berufungsverfahrens grundsätzlich vollumfänglich dem Kläger aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Ergänzend ist Folgendes festzuhalten:

E. 8.1

Für die Behandlung des vom Kläger gestellten Gesuchs um unentgeltliche Rechtspflege für das Berufungsverfahren (VA 2023 65) ist gemäss § 23 Abs. 4 GOG i.V.m. § 11 Abs. 2 der Geschäftsordnung des Obergerichts der Präsident der I. Zivilabteilung zuständig. Dieses Gesuch ist aufgrund der vorstehenden Erwägungen infolge Aussichtslosigkeit der Rechtsbegehren abzuweisen (Art. 117 lit. b ZPO).

E. 8.2

Im Weiteren ist zu beachten, dass auf die vorliegende Berufung grösstenteils wegen der mangelhaften Begründung nicht eingetreten werden kann. Hinzu kommt, dass Rechtsanwältin B._____ im Namen des Klägers – aber offenkundig aus blosser Eigeninteresse – ein Rechtsbegehren auf Erhöhung ihrer erstinstanzlichen Entschädigung als unentgeltliche Rechtsbeiständin stellte, welches offensichtlich unzulässig ist, was Rechtsanwältin B._____ angesichts der klaren und konstanten Rechtsprechung sowie der einhelligen Lehre (vgl. vorne E. 6.2) hätte bekannt sein müssen. Unter diesen Umständen ist es angezeigt, die Entscheidgebühr für das Berufungsverfahren nicht allein dem Kläger, sondern je zur Hälfte dem Kläger und Rechtsanwältin B._____ aufzuerlegen (Art. 108 ZPO; vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_321/2017 vom 25. Oktober 2017 E. 5 m.w.H.).

E. 8.3

Bei dem vorliegend massgebenden Streitwert von CHF 73'035.10 (vgl. act. 73 E. 10.1) beträgt die Entscheidgebühr gerundet CHF 5'800.00 (§ 15 Abs. 1 i.V.m. § 11 Abs. 1 KoV OG). Der Beklagten ist durch das vorliegende Berufungsverfahren kein Aufwand entstanden, für den sie zu entschädigen wäre.

Seite 19/19 I. Verfügung des Abteilungspräsidenten

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