

ZOR.2022.56
(OZ.2020.7)

Urteil vom 21. September 2023

Besetzung Oberrichter Six, Präsident
 Oberrichterin Vasvary
 Oberrichter Giese
 Gerichtsschreiberin Albert

Klägerin **A.**_____,
 [...] vertreten durch Rechtsanwalt Samuel Egli,
 [...]

Beklagte **B.**_____ **AG**,
 [...]

Gegenstand Forderung aus Arbeitsrecht

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

Die Klägerin war vom 1. September 2011 bis zum 29. Februar 2020 bei der Beklagten als Arbeitnehmerin angestellt. Das Arbeitsverhältnis wurde per 29. Februar 2020 durch die Klägerin gekündigt. Die Parteien liegen seither im Streit über allfällige offene Forderungen der Klägerin gegenüber der Beklagten.

2.

2.1.

Am 28. Mai 2020 reichte die Klägerin beim Bezirksgericht Lenzburg gegen die Beklagte Klage mit den folgenden Anträgen ein:

1.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin einen Betrag von mindestens CHF 52'811.80 brutto, abzüglich Soziallasten, zuzüglich Zins zu 5% seit 1.3.2020 zu bezahlen.

2.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin einen Betrag von CHF 9'857.25, zuzüglich Zins zu 5% seit 1.3.2020 zu bezahlen.

3.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin umgehend ein Vollzeugnis gemäss beiliegendem Entwurf aus- und zuzustellen.

4.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin die Lohnabrechnungen für die Zeit vom 1. November 2019 bis und mit 29. Februar 2020 sowie eine Schlussabrechnung zu erstellen und der Klägerin umgehend auszuhändigen.

5.

Die Beklagte sei zu verpflichten, die Arbeitszeitkontrolle der Klägerin für den Monat November 2019, betriebsintern bezeichnet als «Monatsblatt effektive Zeiten November 2019», umgehend an die Klägerin herauszugeben.

6.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin umgehend die Belege über die Bezahlung der gesetzlich / vertraglich geschuldeten Soziallasten vorzulegen.

7.

Der von der Beklagten am 10. Februar 2020 in der Betreuung Nr. aaa (Zahlungsbefehl vom 7.1.2020) des Betreibungsamtes F. erhobene Rechtsvorschlag sei zu beseitigen.

8.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, inklusive der Kosten des Schlichtungsverfahrens von CHF 300.00, zu Lasten der Beklagten.

2.2.

Mit Eingabe vom 25. August 2020 machte die Beklagte widerklageweise diverse Ansprüche gegen die Klägerin geltend. Mit Eingabe vom 18. September 2020 präzisierte sie ihre Rechtsbegehren wie folgt:

1.

Es sei auf die Klage nicht einzutreten bzw. vollumfänglich abzuweisen.

2.

Eventualiter, sei die Einrede der Verrechnung mit Gegenansprüchen (Guthaben) aus vorliegender Aufstellung und den Rechtsbegehren der Eventualwiderklage in Höhe von CHF 39'737.00 zu hören und gutzuheissen. Mit diesem Anspruch wird die Aufrechnung erklärt.

Die Verrechnung (Art. 124 Abs. 1 OR) erfolgt unter der Bedingung, dass die Klageforderung ganz oder teilweise begründet ist.

3.

Die Widerklage wird in Eventualwiderklage präzisiert:

Die Eventualwiderklage wird erhoben, für den Fall, dass die Aufrechnung mangels Bestehen einer Klageforderung ganz oder teilweise ins Leere geht.

2.3.

Mit Teilentscheid vom 10. März 2021 trat das Bezirksgericht Lenzburg auf die Widerklage der Beklagten respektive die Eventualwiderklage nicht ein. Dieser Entscheid erwuchs unangefochten in Rechtskraft.

2.4.

Mit Eingabe vom 23. September 2021 erstattete die Klägerin die Replik. Darin modifizierte sie ihre mit Klage vom 28. Mai 2020 gestellten Rechtsbegehren insofern, als dass sie neu auf Rechtsbegehren Ziff. 3 betreffend die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses sowie Rechtsbegehren Ziff. 6 betreffend die Zustellung der Belege über die Bezahlung der Soziallasten verzichtete.

2.5.

Am 8. November 2021 erstattete die Beklagte die Duplik und beantragte darin, auf die Klage sei nicht einzutreten bzw. sei sie abzuweisen bzw. als gegenstandslos abzuschreiben. Eventualiter sei die Einrede der Verrechnung mit Gegenansprüchen in Höhe von Fr. 9'200.00 gutzuheissen.

2.6.

Mit Eingaben vom 28. Januar 2022 bzw. vom 4. Februar 2022 reichten beide Parteien jeweils eine Stellungnahme ein.

3.

3.1.

Am 13. April 2022 fand vor dem Bezirksgericht Lenzburg die Hauptverhandlung mit Befragung der Parteien statt.

3.2.

Im Rahmen des Parteivortrages begrenzte die Klägerin ihre Rechtsbegehren insofern, als dass sie ihre Forderung auf den Betrag von Fr. 49'217.50 brutto, abzüglich Soziallasten, zuzüglich Zins von 5 % seit dem 1. März 2020 reduzierte.

3.3.

Gleichentags fällte das Bezirksgericht Lenzburg das nachfolgende Urteil:

1.
In teilweiser Gutheissung wird die Beklagte verpflichtet, der Klägerin einen Betrag von CHF 40'840.00 (netto) zzgl. Zins zu 5% seit dem 1. März 2020 zu bezahlen.
2.
Die Beklagte wird verpflichtet der Klägerin die Lohnabrechnung für die Zeit vom November 2019 bis und mit 29. Februar 2020, den Lohnausweis 2019 sowie eine Schlussabrechnung zu erstellen und der Klägerin innert 30 Tagen nach Eintritt der Rechtskraft auszuhändigen.
3.
Die Beklagte wird verpflichtet der Klägerin, die korrekte Arbeitszeitkontrolle für den Monat November 2019, betriebsintern bezeichnet als «Monatsblatt effektive Zeiten November 2019», innert 30 Tagen nach Eintritt der Rechtskraft herauszugeben.
4.
Der von der Beklagten am 10. Februar 2020 in der Betreuung Nr. aaa (Zahlungsbefehl vom 7. Januar 2020) des Betreibungsamtes F. erhobene Rechtsvorschlag wird beseitigt.
5.
 - 5.1.
Die Gerichtskosten, bestehend aus Entscheidgebühr von CHF 4'940.00 werden der Beklagten auferlegt. Sie werden mit dem Vorschuss der Klägerin verrechnet, so dass die Beklagte der Klägerin CHF 4'940.00 direkt zu ersetzen hat.
 - 5.2.
Die Beklagte wird verpflichtet der Klägerin die Kosten für das Schlichtungsverfahren von CHF 300.00 direkt zu ersetzen.
6.
Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Parteientschädigung von CHF 11'724.25 (inkl. MWST von CHF 836.55) zu bezahlen.

4.

4.1.

Mit Eingabe vom 27. April 2022 ersuchte die Beklagte um Begründung des Urteils.

4.2.

Das begründete Urteil wurde der Beklagten am 3. Oktober 2022 zugestellt. Dagegen reichte die Beklagte am 31. Oktober 2022 die Berufung ein und beantragte die kostenfällige Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils.

4.3.

Mit Berufungsantwort vom 16. Januar 2023 beantragte die Klägerin die Abweisung der Berufung.

4.4.

Am 30. Januar 2023 sowie am 27. Februar 2023 reichte die Beklagte und am 14. Februar 2023 reichte die Klägerin jeweils eine freigestellte Stellungnahme ein.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

Vorab ist auf die Vorbringen der Beklagten, wonach der vorinstanzliche Entscheid offensichtlich willkürlich, falsch und aufgrund schwerer Mängel und krasser Verfahrensfehler nichtig sei, einzugehen. Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, die Vorinstanz habe die Beweise nicht bzw. willkürlich gewürdigt und dass die Gerichtspräsidentin nicht zuständig bzw. befangen sei (vgl. Berufung Rz. 19; 44 ff.; 61).

Wie anhand der nachfolgenden Erwägungen aufzuzeigen sein wird, ist die vorinstanzliche Beweiswürdigung in den umstrittenen Punkten nicht zu bestehen. Inwiefern von einer Befangenheit der Gerichtspräsidentin auszugehen wäre, ist ebenfalls nicht ersichtlich, zumal denn auch die Beklagte keine stichhaltigen Anhaltspunkte dafür zu nennen vermag. Alleine ein ungünstiger Prozessausgang vermag entgegen den Vorbringen der Beklagten keine Befangenheit zu begründen. Es sind keine Nichtigkeitsgründe ersichtlich.

2.

2.1.

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bilden geltend gemachte offene Lohnforderungen der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Die Klägerin verlangt konkret die Zahlung der Monatslöhne für die Monate November 2019 und Dezember 2019, den 13. Monatslohn für das Jahr 2019, Lohn für Überstunden, Lohn für Übertage sowie Lohn für Nachtarbeit. Während die Vorinstanz die Forderungen im Einzelnen geprüft und im Grundsatz als bestehend erachtet hat (einzig betreffend deren Höhe ist sie teilweise vom klägerischen Rechtsbegehren abgewichen), beantragt die Beklagte mit Berufung die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids und die vollumfängliche Abweisung der Klage. Entsprechend sind die umstrittenen Positionen nachfolgend zu überprüfen.

2.2. Monatslöhne November 2019 / Dezember 2019

2.2.1.

Die Vorinstanz hat der Klägerin für die Monate November 2019 und Dezember 2019 einen Entschädigungsanspruch von gesamthaft Fr. 8'593.55 bzw. abzüglich der gesetzlichen Sozialbeiträge von Fr. 7'292.23 zugesprochen (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.3).

Die Beklagte bringt dagegen mit Berufung einerseits vor, die Vorinstanz sei zu Unrecht von einem Monatslohn der Klägerin von Fr. 5'000.00 statt Fr. 4'800.00 ausgegangen. Andererseits habe die Vorinstanz verkannt, dass der Klägerin für die fragliche Dauer ein Taggeldanspruch gegenüber der Krankentaggeldversicherung der Beklagten zustehe, wie er bereits mit Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons Aargau vom 24. August 2021 festgestellt worden sei. Deshalb bestehe kein Lohnzahlungsanspruch gegenüber der Beklagten mehr (vgl. Berufung Rz. 3 ff.).

2.2.2.

In tatsächlicher Hinsicht ist unbestritten, dass die Klägerin vom 1. September 2011 bis zum 29. Februar 2020 bei der Beklagten angestellt war, bis und mit dem 26. November 2019 für sie gearbeitet hat und vom 27. November 2019 bis zum 29. Februar 2020 krankgeschrieben war (vgl. Klage S. 7; Klagebeilage [KB] 9). Dass der Klägerin für die beiden Monate November 2019 und Dezember 2019 grundsätzlich ein Entschädigungsanspruch zusteht, hat die Beklagte ebenfalls nicht in Abrede gestellt. Sie behauptet indessen, nicht sie, sondern die Krankentaggeldversicherung habe für den Lohn ab dem 27. November 2019 aufzukommen (Berufung Rz. 5 ff.).

2.2.3.

Der vorliegende Prozess unterliegt der Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 ZPO). Dieser zufolge haben die Parteien dem Gericht die Tatsachen, auf die sie ihre Begehren stützen, darzulegen und die Beweismittel anzugeben. Den Prozessparteien obliegt die Behauptungslast (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_83/2019 vom 23. Juli 2019 E. 4). Die Aufteilung der Behauptungslast zwischen den Parteien folgt der Beweislastverteilung nach Art. 8 ZGB (BGE 132 III 186 E. 4). Somit trägt die Behauptungslast für rechtserzeugende Tatsachen, wer ein Recht oder Rechtsverhältnis behauptet; für rechtsaufhebende Tatsachen, wer die Aufhebung oder den Untergang eines Rechts behauptet (z.B. Verwirkung, Erlass etc.) und für rechtshindernde Tatsachen, wer sich darauf beruft. Dementsprechend hat das Bestehen einer vertraglichen Verpflichtung zu behaupten, wer einen vertraglichen Anspruch erhebt (BGE 128 III 271 E. 2a). Die Kehrseite der Behauptungslast ist die sog. Bestreitungslast: Bestreitet eine Partei eine Tatsachenbehauptung ihres Gegners nicht, gilt diese als unbestritten und

die betreffende Tatsache kann dem Entscheid ohne weiteres zugrunde gelegt werden, da über nicht bestrittene Tatsachen kein Beweis geführt zu werden braucht (vgl. Art. 150 Abs. 1 ZPO).

2.2.4.

Mit der Vorinstanz steht der Klägerin auch nach Auffassung des Obergerichts für den fraglichen Zeitraum ein Lohnanspruch in Höhe von gesamthaft Fr. 7'292.23 zu.

2.2.4.1.

Zu unterscheiden ist zunächst zwischen dem Zeitraum, in dem die Klägerin noch für die Beklagte gearbeitet hat und demjenigen, in dem die Klägerin krankgeschrieben war. Wie bereits ausgeführt, hat die Beklagte den Lohnanspruch an sich nicht bestritten. Sodann wird mit Berufung zu Recht nicht mehr geltend gemacht, die Lohn- bzw. Taggelder seien bis zum 29. Februar 2020 bereits bezahlt worden (vgl. Klageantwort Rz. 3), was die Klägerin vorinstanzlich hat bestreiten lassen (vgl. Replik S. 4) und wofür die Beklagte den Beweis schuldig blieb (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.3.2). Der Einwand, der Lohn sei durch den Taggeldanspruch gegenüber der Krankentaggeldversicherung bereits abgegolten, bezieht sich sodann nur auf den Zeitraum der Krankschreibung, d.h. ab dem 27. November 2019. Entsprechend ist auch der von der Klägerin geforderte Lohn für die Zeit bis zum 26. November 2019, in der sie gearbeitet hat, unbestritten und deshalb von der Beklagten geschuldet.

2.2.4.2.

Für die anschliessende Phase, in welcher die Klägerin krankgeschrieben war, ist umstritten, wer für den Lohn in welchem Umfang aufzukommen hat. Unbestritten ist, dass die Beklagte mit der C. AG gestützt auf Art. 33 des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe-Gewerbe (vgl. KB 3; nachfolgend GAV) eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat und dass Letztere mit Urteil des Versicherungsgerichts des Kantons Aargau VKL.2020.27 vom 24. August 2021 verpflichtet wurde, der Klägerin für den Zeitraum vom 27. November 2019 bis zum 29. Februar 2020 Krankentaggelder in Höhe von Fr. 9'857.25 zu bezahlen (vgl. Replikbeilage 25). Während die Beklagte nun behauptet, dass mit der Leistungspflicht der Versicherung ihre Zahlungspflicht entfalle (vgl. Berufung Rz. 5 ff.), hält die Klägerin dem entgegen, dass eine 30-tägige Wartefrist bestanden habe, weshalb sie im Jahr 2019 nur für fünf Tage (d.h. ab dem 27. Dezember 2019) ein Krankentaggeld von der Versicherung erhalten habe. Während der Wartefrist (d.h. im Umfang von 26 Tagen vom 27. November 2019 bis zum 26. Dezember 2019) habe jedoch gemäss Art. 33 Abs. 4 GAV die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin 88 % des Lohnes zu entrichten (vgl. Berufungsantwort S. 4).

Ob der Klägerin für den Zeitraum vom 27. November 2019 bis zum 26. Dezember 2019 ein Lohnanspruch gegenüber der Beklagten zusteht, hängt davon ab, ob im Versicherungsvertrag mit der Krankentaggeldversicherung eine Wartefrist vorgesehen ist. Die Klägerin ist dafür behauptungs- und im Bestreitungsfall beweisbelastet (vgl. Art. 8 ZGB). Die Beklagte hat die von der Klägerin behauptete 30-tägige Wartefrist indessen erstmals im Berufungsverfahren bestritten (vgl. Berufung Rz. 9). Dass ihr dies nicht bereits im vorinstanzlichen Verfahren möglich gewesen wäre, ist nicht ersichtlich, vielmehr ist dahinter ein prozessuales Versäumnis zu vermuten. Jedenfalls sind die Voraussetzungen nach Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO für das Vorbringen neuer Tatsachenbehauptungen im Berufungsverfahren nicht erfüllt, weshalb die Bestreitung der Wartefrist wegen des verspäteten Vorbringens unbeachtlich ist. Da jedoch nur über strittige Tatsachen Beweis zu führen ist (vgl. Art. 150 Abs. 1 ZPO), ist die von der Klägerin behauptete Wartefrist als erstellt zu erachten.

Im Übrigen hat die Vorinstanz zutreffend ausgeführt und wird im Berufungsverfahren auch nicht beanstandet, dass für die fraglichen 30 Tage der Lohnanspruch gestützt auf Art. 33 Abs. 4 GAV 88 % [in der in diesem Zeitpunkt vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärten Fassung] beträgt (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.3).

Zusammengefasst steht der Klägerin somit für den Zeitraum vom 1.-26. November 2019 ein Lohnanspruch von 100 % und vom 27. November 2019 bis zum 26. Dezember 2019 ein solcher von 88 % gegenüber der Beklagten zu.

2.2.5.

Hinsichtlich der Berechnung des Lohnanspruchs macht die Beklagte erneut geltend, sie habe bloss irrtümlicherweise seit April 2016 einen Lohn von Fr. 5'000.00 statt der vereinbarten Fr. 4'800.00 ausgerichtet (vgl. Berufung Rz. 2 ff.).

Es ist zwar zutreffend, dass im eingereichten Arbeitsvertrag vom 28. Juli 2011 ein Bruttolohn von Fr. 4'800.00 vorgesehen war (vgl. KB 2). Demgegenüber behauptet die Beklagte selbst, vom April 2016 bis Oktober 2019 jeweils Fr. 5'000.00 ausbezahlt zu haben, was auch die von der Klägerin eingereichten Lohnabrechnungen vom April 2016 bzw. Juni 2018 belegen (vgl. Replikbeilage 29). Einerseits ist es nicht ungewöhnlich, dass sich der Lohn vor allem bei längeren Arbeitsverhältnissen wie dem vorliegenden nach einer gewissen Zeit erhöht. Andererseits ist im Umstand, dass die Beklagte über mehrere Jahre hinweg vorbehaltlos einen höheren Lohn ausbezahlt hat, eine Vertragsänderung zu sehen, auf die sie sich behaften lassen muss (vgl. Urteil des Tribunale d'appello del cantone Ticino vom 12. April 2000, in: Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR)

2001, S. 237; PORTMANN/RUDOLPH; Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, N. 11a zu Art. 322 OR).

Entsprechend ist von einem Monatslohn der Klägerin von brutto Fr. 5'000.00 auszugehen. Dieser Betrag ist von der Beklagten für den Zeitraum vom 1. November 2019 bis und mit dem 26. November 2019, d.h. für 26 Tage zu 100 % und für die Dauer vom 27. November 2019 bis zum 26. Dezember 2019, d.h. für 30 Tage zu 88 % geschuldet. Die Klägerin berechnet gestützt darauf für den Monat November 2019 einen Lohnanspruch in Höhe von Fr. 4'193.55 (Fr. 5'000.00/31x26) und einen solchen für den Monat Dezember 2019 in Höhe von Fr. 4'400.00 (Fr. 5'000.00 x 0.88), was die Beklagte nicht bestritten hat.

Vom daraus errechneten Gesamtbetrag von Fr. 8'593.55 hat die Vorinstanz schliesslich die gesetzlich vorgesehenen und auf den eingereichten Lohnabrechnungen (KB 12a und 13) ausgewiesenen Sozialabzüge in Höhe von gesamthaft 15.143 % in Abzug gebracht (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.3.2 mit Hinweis auf AGVE 1999 Nr. 5 S. 40). Dieses Vorgehen hat die Beklagte im Berufungsverfahren zu Recht nicht beanstandet, zumal der Arbeitnehmer nach ständiger Praxis des Obergerichts lediglich den Nettolohn zur Leistung an sich selbst einklagen kann (vgl. AGVE 1999 Nr. 5 S. 40; Urteil des Obergerichts ZOR.2021.56 vom 5. Mai 2022 E. 5). Die Beklagte macht mit Berufung jedoch geltend, der Sozialabzug für den AHV/IV/EO-Beitrag betrage 5.3 % statt 5.125 % (vgl. Berufung Rz. 14). Allerdings ergibt sich bereits aus den von der Klägerin eingereichten Lohnabrechnungen für das Jahr 2019 (KB 12a und 13), dass lediglich 5.125 % des Bruttolohnes als AHV/IV/EO-Beitrag abgeführt wurden (was den im Jahr 2019 geltenden Beitragssätzen entsprach vgl. Merkblatt der AHV/IV «Änderungen auf 1. Januar 2020» vom 1. Januar 2020 S. 2). Entsprechend ist mit der Vorinstanz von einem AHV/IV/EO-Beitrag von 5.125 % auszugehen, womit der Klägerin für die Monate November 2019 und Dezember 2019 ein Nettolohn von Fr. 7'292.23 zuzusprechen ist. Die Berufung der Beklagten erweist sich somit in diesem Punkt als unbegründet.

2.3. 13. Monatslohn 2019

2.3.1.

Die Vorinstanz hat der Klägerin den für das Jahr 2019 geforderten 13. Monatslohn, abzüglich der Soziallasten, in Höhe von Fr. 4'014.58 zugesprochen (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.4).

Die Beklagte bringt dagegen mit Berufung einerseits vor, es sei kein 13. Monatslohn geschuldet, andererseits sei dieser bereits im Krankentaggeld enthalten (vgl. Berufung Rz. 13).

2.3.2.

Ob ein 13. Monatslohn geschuldet ist, beurteilt sich anhand der konkreten Parteiabrede. Das Obligationenrecht kennt keine Pflicht zur Auszahlung eines 13. Monatslohnes, entsprechend steht es den Parteien frei, ob ein solcher geschuldet ist oder nicht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.290/2004 vom 27. Oktober 2004 E. 4.3). Es obliegt der Klägerin, eine solche Vereinbarung zu behaupten und im Bestreitungsfall nachzuweisen (vgl. Art. 8 ZGB).

Die Klägerin stützt ihren Anspruch auf das Personalreglement der Beklagten, welches auf Art. 13 Abs. 1 GAV verweise und wonach ab Ablauf der Probezeit ein 13. Monatslohn im Umfang des durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Lohnes der letzten 12 Monate geschuldet sei (vgl. Klage S. 8; KB 3 S. 7; KB 14 S. 2). Da unbestritten ist, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin dem fraglichen GAV unterliegt und der Arbeitsvertrag der Klägerin keine anderweitige Bestimmung zum 13. Monatslohn enthält (vgl. KB 2), ist damit die Vereinbarung eines 13. Monatslohns zweifelsfrei nachgewiesen. In Bezug auf die Berechnungsgrundlage kann auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen werden, wonach von einem Monatslohn von Fr. 5'000.00 auszugehen ist (vgl. oben). Im Übrigen hat die Beklagte den Anspruch auf einen 13. Monatslohn erstmals im Berufungsverfahren bestritten, während sie ihn im vorinstanzlichen Verfahren im Grundsatz noch ausdrücklich anerkannt hatte (vgl. Duplik Rz. 10). Damit ist die Bestreitung nicht nur verspätet erfolgt (vgl. Art. 317 Abs. 1 ZPO), sondern die Beklagte verhält sich darüber hinaus widersprüchlich.

Insofern die Beklagte geltend macht, der Anspruch auf den 13. Monatslohn sei bereits in den Krankentaggeldern enthalten, kann ihr nicht gefolgt werden. Die Klägerin behauptet, im Jahr 2019 insgesamt 51 Tage – d.h. einschliesslich der Zeit vom 26. November 2019 bis 31. Dezember 2019 – krankgeschrieben gewesen zu sein, was die Beklagte wiederum nicht bestritten hat. Gestützt auf Art. 13 Abs. 3 GAV, wonach für die einen Monat übersteigende Verhinderung vom Dienst infolge Krankheit oder Ähnlichem kein Anspruch auf den 13. Monatslohn bestehe, seien daher 20 Tage vom Anspruch auf den 13. Monatslohn in Abzug zu bringen (vgl. Klage Rz. 8). In diesen 20 Tagen sind auch bereits diejenigen fünf Tage enthalten, in welchen die Klägerin Anspruch auf Krankentaggelder hat (vgl. oben). Entsprechend ist unerheblich, ob in diesen Taggeldern auch ein Anteil des 13. Monatslohns einkalkuliert ist oder nicht, weil er von der Klägerin ohnehin nicht geltend gemacht wurde (vgl. Art. 58 Abs. 1 ZPO). Von diesen 20 Tagen abgesehen besteht ein Anspruch auf den anteilmässigen 13. Monatslohn und zwar insbesondere auch während der 30-tägigen Wartefrist, zumal sich auch aus Art. 13 GAV nichts Gegenteiliges ergibt (vgl. PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N. 24 zu Art. 322d OR).

2.3.3.

Da im Übrigen die Anspruchsberechnung durch die Klägerin bzw. die Vorinstanz nicht beanstandet worden ist, steht der Klägerin unter diesem Titel ein Anspruch von Fr. 4'014.58 zu. Die Berufung der Beklagten ist deshalb diesbezüglich unbegründet.

2.4. Überstunden

2.4.1.

Die Vorinstanz erachtete es gestützt auf die von der Klägerin eingereichten Zeiterfassungsblätter als erstellt, dass sie bis Ende November 2019 gesamthaft 571.76 Überstunden geleistet habe und sprach ihr dafür eine Entschädigung abzüglich Soziallasten von Fr. 17'296.61 zu (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.5).

Die Beklagte rügt im Wesentlichen eine willkürliche Beweismwürdigung durch die Vorinstanz. Die Klägerin habe höchstens Überstunden im Umfang von 3.33 Tagen und 40 Stunden geleistet. Dafür sei jedoch keine Entschädigung geschuldet, weil die Beklagte diese Überstunden weder angeordnet noch genehmigt habe, die Klägerin diese nicht rechtzeitig angezeigt habe und ohnehin im Personalreglement vereinbart worden sei, dass Überstunden durch Freizeit kompensiert und nicht ausbezahlt würden (vgl. Berufung Rz. 14 ff.).

2.4.2.

Überstunden sind abzugelten, wenn sie entweder vom Arbeitgeber angeordnet wurden oder betrieblich notwendig waren und nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden. Die Beweislast für geleistete abgeltungspflichtige Überstunden trägt der Arbeitnehmer. Er hat nachzuweisen, dass und in welchem Umfang er Überstunden leistete und dass diese angeordnet oder betrieblich notwendig waren (BGE 129 III 171 E. 2.4). Dem Beweis der Anordnung gleichgesetzt ist, wenn der Arbeitgeber von der Überstundenarbeit Kenntnis hat oder haben müsste, dagegen jedoch nicht einschreitet und sie somit genehmigt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_42/2011 vom 15. Juli 2011 E. 5.2; BGE 129 III 171 E. 2.2). Dabei genügt, dass die Präsenzzeiten mit einem Zeiterfassungsgerät vom Arbeitgeber erfasst werden und dieser sich damit jederzeit ein Bild über die Überzeitguthaben machen konnte bzw. regelmässig dem Arbeitgeber übergebene Arbeitszeitrapporte, sofern der Arbeitgeber nicht umgehend Einwände gegen die aufgeführten Daten erhoben hat (vgl. Urteil des Bundesgericht 4C.133/2000 vom 7. September 2000 E. 3b). Die Kompensation von geleisteter Überzeit durch Freizeit von gleicher Dauer (vgl. Art. 13 Abs. 2 ArG) ist demgegenüber eine anspruchvernichtende Tatsache, die vom Arbeitgeber zu beweisen ist (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4C.142/2005 vom 15. Juni 2006 E. 4.1 und 4.3; 4C.307/2006 vom 26. März 2007 E. 3).

2.4.3.

Die Klägerin hat zwecks Nachweis der behaupteten Überstunden die Zeiterfassungsblätter der Monate April 2019 bis Oktober 2019 eingereicht, wobei das letzte einen angehäuften Überstundensaldo von insgesamt 554.76 Stunden ausweist (vgl. KB 16; Replikbeilage 27). Dabei ist unbestritten, dass die Klägerin ihre Arbeitszeiten jeweils im betriebseigenen Zeiterfassungssystem anhand der elektronischen Stempeluhr der Beklagten erfasst hat, wie es auch im Personalreglement vorgesehen ist (vgl. Replik S. 5 und 6; KB 14 S. 1). Die Beklagte hätte sich somit jederzeit ein Bild über die Arbeitszeiten bzw. das Überstundenguthaben der Klägerin verschaffen und dagegen einschreiten können, was sie indessen nicht getan hat. Die wiederum erst im Berufungsverfahren geäußerte Behauptung, es habe ein Abbauplan bestanden (vgl. Berufung Rz. 20 und 31), ist nicht nur wiederum verspätet erfolgt, sondern ist darüber hinaus weder hinreichend substantiiert noch belegt. Steht damit fest, dass die Beklagte um die geleisteten Überstunden wusste bzw. hätte wissen müssen und sie damit stillschweigend genehmigt hat, ist es irrelevant, ob die Beklagte die Überstunden angeordnet, nachträglich genehmigt hat oder ob diese betriebsnotwendig waren (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_207/2017 vom 7. Dezember 2017 E. 2.3.3; Urteil des Bundesgerichts 4A_338/2011 vom 14.12.2011 E. 2.2). Auch die Pflicht der Arbeitnehmerin zur Anzeige der geleisteten Überstunden entfällt, weshalb sich die Beklagte auch nicht auf den Standpunkt stellen kann, die Klägerin habe ihren Entschädigungsanspruch wegen unterlassener Anzeige verwirkt (vgl. BGE 129 III 171 E. 2.3; Urteil des Bundesgerichts 4A_42/2011 vom 15. Juli 2011 E. 5.2).

2.4.4.

Darüber hinaus erachtet das Obergericht auch den Beweis für die Anzahl der behaupteten Überstunden gestützt auf die von der Klägerin eingereichten Zeiterfassungsblätter als erbracht. Einerseits besteht kein Anlass, an der Richtigkeit der von der Klägerin eingereichten Zeiterfassungsblätter zu zweifeln, stimmen diese doch – mit Ausnahme desjenigen des Monats Mai 2019 – mit den von der Beklagten eingereichten Zeiterfassungsblättern exakt überein (vgl. KB 16 und Replikbeilage 27 mit Klageantwortbeilage 2). Eine Abweichung ergibt sich einzig für den Monat Mai 2019, indem die Klägerin vom 16. bis zum 19. Mai 2019 nach den von der Klägerin eingereichten Unterlagen frei hatte (Replikbeilage 27), wohingegen sie gestützt auf diejenigen der Beklagten jeweils von 01:00 bis 10:30 Uhr gearbeitet habe (Klageantwortbeilage 2). Da es sich dabei letztlich um die einzige Abweichung handelt, zu welcher sich weder die Klägerin noch die Beklagte äussern und welche sich letztlich nicht auf den per Ende Oktober 2019 ausgewiesenen Überstundensaldo auswirkt, zumal dieser sowohl in KB 16 als auch Klageantwortbeilage 2 mit 554.76 beziffert ist, ist auf diesen Saldo abzustellen.

Andererseits steht die geltend gemachte Anzahl Überstunden auch nicht in Widerspruch zum von der Beklagten behaupteten Einsatzplan der Klägerin: Die Beklagte hat mit ihrer Duplik – nebst den mit der Klageantwort eingereichten und vorstehend thematisierten – erneut Zeiterfassungsrapporte für die Monate Januar 2019 bis November 2019 eingereicht (vgl. Duplikbeilage 19-29) und behauptet gestützt darauf, die Klägerin habe im fraglichen Zeitraum lediglich Überstunden im Umfang von 3.33 Tagen und 40 Stunden geleistet (vgl. Duplik S. 9; Berufung Rz. 31). Anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung räumte die Beklagte indessen ein, dass es sich bei den darauf ausgewiesenen Arbeitszeiten nicht um die effektiv geleisteten, sondern um die geplanten handle (vgl. GA act. 110), was auch angesichts der für jeden Tag exakt gleichen Einträge plausibler erscheint. Insofern die Beklagte diese Aussage im Berufungsverfahren bestreitet (vgl. Berufung Rz. 40), verhält sie sich widersprüchlich. Deshalb kann auf die Behauptung, es handle sich dabei nicht um die geplanten, sondern um die effektiv geleisteten Arbeitszeiten, bereits nicht abgestellt werden. Selbst wenn jedoch gestützt darauf davon auszugehen wäre, dass es sich dabei um die effektiven Arbeitszeiten der Klägerin im fraglichen Zeitraum gehandelt hätte, würde eine Hochrechnung der von der Beklagten anerkannten Anzahl Überstunden auf das gesamte Anstellungsverhältnis eine Anzahl ergeben, welche die von der Klägerin eingeklagten Überstunden bei Weitem übersteigt. Entsprechend besteht auch unter diesem Gesichtspunkt kein Grund, an der Richtigkeit des im KB 16 ausgewiesenen Überstundensaldos zu zweifeln, so dass für den Zeitraum vom 1. September 2011 bis zum 31. Oktober 2019 von 554.76 Überstunden auszugehen ist.

Für den Monat November 2019 ist die Vorinstanz indessen gestützt auf den von der Beklagten eingereichten Zeiterfassungsrapport (KAB 2) sowie die von der Klägerin dazu angebrachten Bestreitungen betreffend ihre Arbeitszeiten vom 5., 7. und 26. November 2019 (vgl. Replik Rz. 3.2) von weiteren 17 Überstunden ausgegangen (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.5.4). Die Beklagte wendet dagegen mit Berufung wiederum ein, die Vorinstanz habe zu Unrecht nicht auf die mit Duplikbeilage 19-29 eingereichten Belege abgestellt. Wie vorstehend bereits ausgeführt (vgl. oben), ist die Beklagte jedoch auf ihre vormals getätigte Aussage, dabei handle es sich lediglich um die Arbeitsplanung (GA act. 110), zu behaften. Im Übrigen hat sie die Bestreitungen der Klägerin, wonach sie sowohl am 5. als auch am 7. November 2019 entgegen den Einträgen auf dem Zeiterfassungsblatt bereits um 01:00 Uhr mit der Arbeit begonnen und auch am 26. November 2019 im Rahmen ihrer üblichen Arbeitszeiten gearbeitet habe, nicht bestritten, so dass im Ergebnis mit der Vorinstanz von 17 Überstunden im Monat November 2019 auszugehen ist, was ein Total von 571.76 geleisteten Überstunden ergibt.

2.4.5.

Die Beklagte wendet schliesslich mit Berufung abermals ein, die Überstunden seien durch Freizeit kompensiert worden resp. es habe ein Abbauplan dafür bestanden (vgl. Berufung Rz. 31; Klageantwort Ziff. 3). Die Klägerin hat indessen bestritten, dass Überstunden kompensiert worden seien (vgl. Replik S. 7). Obwohl die Beklagte hierfür behauptungs- und beweisbelastet wäre (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4C.142/2005 vom 15. Juni 2006 E. 4.1 und 4.3; 4C.307/2006 vom 26. März 2007 E. 3), hat sie den fraglichen Abbauplan weder ins Recht gelegt noch substantiiert behauptet, wann in welchem Umfang Überstunden durch Freizeit kompensiert worden wären. Dass Überstunden abgebaut worden wären, lässt sich im Übrigen auch gestützt auf die eingereichten Zeiterfassungsblätter nicht erschliessen (Klageantwortbeilage 2), so dass eine Kompensation letztlich weder substantiiert behauptet, noch nachgewiesen ist.

2.4.6.

Die Klägerin behauptet, die insgesamt 571.76 geleisteten Überstunden seien – ausgehend von einem Bruttolohn von Fr. 5'417.00 monatlich (inkl. 13. Monatslohn) sowie der arbeitsvertraglich auf 44 Stunden festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit (vgl. KB 2) – mit einem Stundenlohn von Fr. 28.50 zu entschädigen ($44 \times 4.33 = 190$; $5'417 / 190 = 28.50$; vgl. Klage S. 10). Da auch das Obergericht von einem Monatsgehalt von Fr. 5'000.00 ausgeht (vgl. oben) und sowohl die wöchentliche Soll-Arbeitszeit als auch die Berechnung des Stundenansatzes an sich unbestritten geblieben sind, ist mit der Vorinstanz von einem Stundenlohn von Fr. 28.50 auszugehen. Zusätzlich dazu ist gemäss Art. 18 Abs. 5 GAV auf Überstunden, die nicht mit Freizeit ausgeglichen worden sind, ein Lohnzuschlag von 25 % geschuldet (Klage S.9; KB 3 S. 11), weshalb sich der Stundenansatz auf Fr. 35.65 erhöht. Multipliziert mit der Anzahl Überstunden sowie abzüglich der Sozialabgaben ergibt sich daraus eine Entschädigung für Überstunden in Höhe von Fr. 20'383.24, weshalb sich die Berufung der Beklagten auch in diesem Punkt als unbegründet erweist.

2.5. Übertage

Die Vorinstanz erachtete es gestützt auf die von der Klägerin eingereichten Zeiterfassungsblätter ebenso als erstellt, dass sie bis Ende November 2019 gesamthaft 55.49 Übertage geleistet habe und sprach ihr dafür eine Entschädigung abzüglich Soziallasten von Fr. 11'722.15 zu (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.6).

Die im Berufungsverfahren von der Beklagten dagegen vorgebrachten Rügen erschöpfen sich im Wesentlichen in den bereits vorstehend abgehandelten Rügen gegen die vorinstanzlich zugesprochene Überstundenentschädigung (vgl. Berufung Rz. 52). Die Beklagte unterscheidet demnach

nach wie vor nicht zwischen Überstunden und Übertagen, so dass im Wesentlichen auf die Erwägungen unter Ziff. 2.4 hiavor verwiesen werden kann.

Insofern die Beklagte in diesem Zusammenhang ausführt, die Klägerin hätte ihre Forderungen infolge der Konkursöffnung über die Beklagte am [...]. April 2019 beim Konkursamt anmelden müssen, ist die Beklagte darauf hinzuweisen, dass das Konkursbegehren infolge Rückzugs mit Verfügung des Obergerichts des Kantons Aargau vom [...]. Mai 2019 abgeschrieben wurde (vgl. [...]). In der Konsequenz erlangte die Beklagte bereits vor der Klageeinreichung am 28. Mai 2020 die Verfügungsmacht über den vorliegenden Prozessgegenstand zurück und kann sich daher nicht darauf berufen, die Klägerin hätte ihre Forderungen im Konkursverfahren geltend machen müssen (vgl. WOHLFART/MEYER-HONEGGER, in: Basler Kommentar, Bundesgesetz über die Schuldbetreibung und Konkurs, 3. Aufl. 2021, N. 32 zu Art. 207 SchKG).

Im Ergebnis bleibt es daher bei der vorinstanzlich zugesprochenen Entschädigung in Höhe von Fr. 11'722.15, weshalb sich die Berufung auch in diesem Punkt als unbegründet erweist.

2.6. Nachtarbeitszuschlag

Die Vorinstanz erachtete es gestützt auf die eingereichten Zeiterfassungsblätter als erstellt, dass die Klägerin insgesamt 84.79 Arbeitsstunden zwischen 22:00 Uhr und 04:00 Uhr geleistet und dafür gestützt auf Art. 17 Abs. 1 GAV Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag von 25 % des vertraglich vereinbarten Lohnes habe. Abzüglich der mit dem Oktoberlohn 2019 bereits ausbezahlten Zuschläge für 44.50 Stunden sowie der Sozialabgaben sprach sie der Klägerin unter diesem Titel daher noch Fr. 514.44 zu (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.7).

Die Beklagte bemängelt die entsprechenden Erwägungen der Vorinstanz einzig unter dem bereits im Zusammenhang mit der Überstundenentschädigung bereits abgehandelten Einwand, die von der Klägerin eingereichten Zeiterfassungsblätter seien manipuliert und die Vorinstanz habe die Beweise willkürlich gewürdigt, indem sie darauf abgestellt habe (vgl. Berufung Rz. 55). Es kann daher grundsätzlich auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen werden (vgl. Ziff. 2.4 hiavor). Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle einzig verdeutlicht, dass die Beklagte selbst behauptet hat, der Arbeitsbeginn der Klägerin sei auf 01:00 Uhr festgelegt und auch so eingehalten worden (Duplik Rz. 9). Darauf ist sie – nebst den eingereichten Unterlagen, die selbiges untermauern (vgl. Klageantwortbeilage 2) – zu behaften.

Davon abgesehen sind die vorinstanzlichen Erwägungen zum Nachtarbeitszuschlag im Berufungsverfahren unbestritten geblieben, so dass der

Klägerin unter diesem Titel mit der Vorinstanz Fr. 514.44 zuzusprechen sind. Die Berufung erweist sich auch in diesem Punkt als unbegründet.

2.7.

In der Gesamtabrechnung bleibt es bei einer Forderung der Klägerin gegenüber der Beklagten in Höhe von Fr. 40'840.00. Darauf ist mit der Vorinstanz ein Verzugszins in Höhe von 5 % seit dem 1. März 2020 geschuldet (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.8), zumal die Beklagte diesen einzig als Konsequenz der ihrer Ansicht nach nicht bestehenden Forderung angefochten hat (vgl. Berufung Rz. 57).

3.

Die Berufung der Beklagten ist abzuweisen. Ausgangsgemäss sind ihr die Kosten des obergerichtlichen Verfahrens vollumfänglich aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 i.V.m. Art. 95 Abs. 1 ZPO). Die obergerichtliche Spruchgebühr ist – ausgehend vom Streitwert von Fr. 40'840.00 – auf Fr. 3'740.00 festzusetzen (§ 11 Abs. 1 VKD i.V.m. § 7 Abs. 1 VKD) und mit dem von der Beklagten in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen (Art. 111 Abs. 1 ZPO).

Zudem ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin ihre zweitinstanzlichen Parteikosten zu ersetzen. Diese werden, ausgehend vom Streitwert von Fr. 40'840.00 und einer Grundentschädigung von Fr. 7'490.00 (§ 8 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 lit. a Ziff. 4 AnwT), einem Abzug von 20 % gemäss § 6 Abs. 2 AnwT (keine Verhandlung) sowie einem Abzug von 25 % gemäss § 8 Abs. 1 AnwT (Rechtsmittelverfahren) und einer Auslagenpauschale von 3 % (§ 13 Abs. 1 AnwT) auf Fr. 4'630.00 festgesetzt.

Das Obergericht erkennt:

1.

Die Berufung wird abgewiesen.

2.

Die obergerichtliche Entscheidgebühr von Fr. 3'740.00 wird der Beklagten auferlegt und mit dem von ihr bezahlten Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet.

3.

Die Beklagte hat der Klägerin für das obergerichtliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 4'630.00 zu bezahlen.

Zustellung an:

[...]

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 40'840.00**.

Aarau, 21. September 2023

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 2. Kammer:

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Six

Albert