

C1 23 181

C3 24 38

**URTEIL VOM 29. APRIL 2024**

**Kantonsgericht Wallis  
I. Zivilrechtliche Abteilung**

Dr. Lionel Seeberger, Einzelrichter; Dr. Milan Kryka, Gerichtsschreiber

**in Sachen**

**X \_\_\_\_\_ AG**, Beklagte, Widerklägerin und Berufungsklägerin, vertreten durch  
Rechtsanwalt Roland Märki, Zürich

**gegen**

**Y \_\_\_\_\_**, Kläger, Widerbeklagter und Berufungsbeklagter, vertreten durch Rechts-  
anwältin Camille Nanchen, Crans-Montana

(Arbeitsvertrag; Protokollberichtigung)

Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts vom 16. März 2023 und Beschwerde  
gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts vom 14. Dezember 2023 [TRA D21.026]

## Verfahren

**A.** In dem von Y \_\_\_\_\_ mit Klageformular vom 3. März 2021 gegen die X \_\_\_\_\_ AG eingeleiteten Verfahren verurteilte das Arbeitsgericht am 16. März 2023 nach durchgeführtem Schriftenwechsel sowie Hauptverhandlung mit Beweisabnahme die Beklagte zur Zahlung von Fr. 19'520.15 brutto unter Abzug der üblichen Sozialversicherungsbeiträge sowie zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Die weitergehenden Forderungen wurden abgewiesen, keine Gerichtskosten erhoben und dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 1'800.00 sowie der Beklagten eine solche von Fr. 100.00 zugesprochen (S. 772 f.).

Das Arbeitsgericht versandte den Entscheid am 13. April 2023 im Dispositiv und am 6. Juli 2023 auf Verlangen der Beklagten in begründeter Form.

**B.** Die Beklagte erhob am 4. September 2023 gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berufung ans Kantonsgericht und beantragte, die Klage abzuweisen und die Widerklage im Betrag von Fr. 29'999.00 zzgl. Zins zu 5% seit dem 17. Oktober 2017 gutzuheissen, unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Klägers. Eventualtief beantragte sie die Aufhebung des Entscheids und die Rückweisung des Verfahrens an die Vorinstanz. In prozessualer Hinsicht beantragte sie die Befragung des Berufungsbeklagten sowie die Durchführung einer Berufungsverhandlung. Mit Eingabe vom 4. Oktober 2023 beantragte der Berufungsbeklagte die kostenpflichtige Abweisung der Berufung.

**C.** Am 7. November 2023 stellte die Berufungsklägerin dem Arbeitsgericht ein Begehren um Berichtigung des Verhandlungsprotokolls und beantragte, das Berufungsverfahren zu sistieren, welchem Antrag das Kantonsgericht mit Verfügung vom 8. November 2023 statt gab. Mit Entscheid vom 14. Dezember 2023, versandt am 11. Januar 2024, wies das Arbeitsgericht das Protokollberichtigungsbegehren ab, wogegen die Berufungsbeklagte am 22. Januar 2024 Beschwerde erhob und beantragte, die Beschwerde zusammen mit der bereits hängigen Berufung zu beurteilen. Zur Beschwerde wurden keine Vernehmlassungen eingeholt.

## Sachverhalt und Erwägungen

### 1.

**1.1** Das Arbeitsgericht des Kantons Wallis beurteilt gemäss Art. 40 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12. Mai 2016 (kArG; SGS/VS 822.1) i.V.m. Art. 243 Abs. 1 ZPO im vereinfachten Verfahren Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von Fr. 30'000.00 nicht übersteigen. Teil-, Vor-, Zwischen- oder Endurteile des Arbeitsgerichts, deren Streitwert Fr. 10'000.00 oder mehr beträgt, können mit Berufung beim Kantonsgericht angefochten werden (Art. 308 Abs. 2 ZPO; Art. 5 Abs. 1 lit. b EGZPO). Aufgrund der Verfahrensart entscheidet grundsätzlich ein Einzelrichter über die Berufung (Art. 5 Abs. 2 lit. c EGZPO i.V.m. Art. 20 Abs. 3 RPfIG i.V.m. Art. 20 Abs. 1 Organisationsreglement der Walliser Gerichte).

Da vorliegend die Streitwerte von Klage (Fr. 19'520.15) und Widerklage (Fr. 29'999.90) zwischen Fr. 10'000.00 und Fr. 30'000.00 liegen ist das Kantonsgericht bzw. dessen Einzelrichter somit zuständig, um über die vorliegende Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis zu befinden.

**1.2** Die Frist für die Einreichung der Berufung beträgt 30 Tage seit Zustellung des begründeten Entscheids bzw. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidbegründung (Art. 239 Abs. 2 ZPO). Das Arbeitsgericht hat sein Urteil am 6. Juli 2023 in begründeter Form versandt, womit dieses von den Parteien frühestens tags darauf in Empfang genommen wurde, so dass die Rechtsmittelfrist nicht vor dem 8. Juli 2023 zu laufen begann (Art. 142 Abs. 1 ZPO), zwischen dem 15. Juli und dem 15. August stillstand (Art. 145 ZPO) und nicht vor dem 7. September 2023 endete. Die von der erstinstanzlichen Beklagten an diesem Tag eingereichte Berufung erfolgte daher innert Frist.

**1.3** Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die Berufung schriftlich und begründet einzureichen.

Die Begründungspflicht in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht (Art. 311 Abs. 1 ZPO in fine i.V.m. Art. 310 ZPO) verlangt vom Berufungskläger, dass er jeweils in den Schranken von Art. 317 ZPO der Rechtsmittelinstanz im Einzelnen darlegt, aus welchen Gründen der angefochtene vorinstanzliche Entscheid falsch ist und abgeändert werden soll (Begründungslast). Diese Anforderung erfüllt ein Berufungskläger nicht, wenn er in seiner Berufungsschrift lediglich auf die vor erster Instanz vorgetragenen Vorbringen verweist oder diese wiederholt, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshandlungen zufried-

den gibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Die Begründung muss hinreichend genau und eindeutig sein, um von der Berufungsinstanz mühelos verstanden werden zu können. Dies setzt voraus, dass der Berufungskläger im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anführt und die Aktenstücke nennt, auf denen seine Kritik beruht (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1; Bundesgerichtsurteile 5A\_127/2018 vom 28. Februar 2019 E. 3 und 4A\_414/2018 vom 29. November 2018 E. 2.2; REETZ/THEILER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. A., 2016, N. 36 zu Art. 311 ZPO). Der Berufungskläger hat sich in diesem Sinne einlässlich mit der Begründung des angefochtenen Entscheids auseinanderzusetzen.

Deshalb genügt es gerade nicht, in der Berufungsbegründung nur darzutun, weshalb das Verfahren so ausgehen sollte, wie der Berufungskläger dies will. Vielmehr obliegt es diesem, in seiner Berufung anhand der erstinstanzlich festgestellten Tatsachen oder der daraus gezogenen rechtlichen Schlüsse aufzuzeigen, weshalb der angefochtene Entscheid fehlerhaft ist bzw. weshalb Noven oder neue Beweismittel ausnahmsweise zulässig sind (vgl. Art. 317 Abs. 1 ZPO) und einen anderen Schluss aufdrängen (Bundesgerichtsurteil 4A\_397/2016 vom 30. November 2016 E. 3.1). Denn abgesehen von offensichtlichen Mängeln ist die Berufungsinstanz nicht gehalten, eigenständig und losgelöst von konkreten Anhaltspunkten in der Berufungsbegründung nach allen denkbaren, möglichen Fehlern zu forschen (BGE 142 III 413 E. 2.2.4; vgl. REETZ/THEILER, a.a.O., N. 36 zu Art. 311 ZPO; HUNGERBÜHLER/BUCHER, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Kommentar, 2. A., 2016, N. 30 ff. zu Art. 311 ZPO).

Stützt sich der angefochtene Entscheid auf mehrere selbständige Begründungen, muss sich der Berufungskläger in seiner Berufungsschrift mit jeder einzelnen von ihnen auseinandersetzen; ansonsten hat der angefochtene Entscheid aufgrund der nicht beanstandeten Begründung Bestand (Bundesgerichtsurteil 4A\_525/2014 vom 5. Mai 2015 E. 3; HUNGERBÜHLER/BUCHER, a.a.O., N. 42 f. zu Art. 311 ZPO). Vermag die Berufung den Anforderungen an die Begründung nicht zu genügen, ist auf die Berufung nicht einzutreten (Bundesgerichtsurteile 4A\_290/2014 vom 1. September 2014 E. 3.1 und 4A\_97/2014 vom 26. Juni 2014 E. 3.3; vgl. auch BGE 138 III 374 E. 4.3.2).

Ob und inwieweit die Berufung dem Begründungserfordernis genügt, ist nachstehend bei den jeweiligen Streitpunkten zu prüfen.

**1.4** Die Berufungsklägerin beantragt als Beweismittel die Parteibefragung des Berufungsbeklagten sowie die Durchführung einer mündlichen Berufungsverhandlung. Die Berufungsinstanz entscheidet in der Regel aufgrund der vorinstanzlichen Akten. Erweist es sich, dass gewisse vorinstanzlich abgenommene Beweismittel zu Unrecht nicht oder nicht vollständig abgenommen wurden, weist sie das Verfahren an die Vorinstanz zur weiteren Instruktion zurück. (BGE 142 III 413 E. 2.2.1). Die unmittelbare Beweisabnahme durch die Berufungsinstanz hat die Ausnahme zu bleiben, um den Parteien in jedem Fall den vollen Instanzenzug zu gewährleisten.

Der Geschäftsführer und Verwaltungsratspräsident der Berufungsklägerin wurde durch das Arbeitsgericht als Partei befragt und seine Aussagen sind protokolliert. Sollte es sich erweisen, dass seine Befragung unvollständig war, wird das Kantonsgericht das vorinstanzliche Urteil gemäss dem Eventualantrag der Berufungsklägerin aufheben und das Verfahren an das Arbeitsgericht zurückweisen. Der Berufungsklägerin entsteht in diesem Fall kein Rechtsverlust. Die Berufungsklägerin hat ihr Rechtsmittel mit der Berufungsschrift vollständig zu begründen und der Berufungsbeklagte hierzu Stellung zu nehmen. Weitere Schriftenwechsel oder Parteivorträge sind grundsätzlich nicht vorgesehen. Dem konventionsrechtlichen Anspruch auf eine öffentliche Parteiverhandlung wurde durch das Arbeitsgericht bereits Genüge getan, sodass kein Anspruch auf eine weitere öffentliche Parteiverhandlung vor dem Berufungsgericht besteht. Da sich die anwaltlich vertretenen Parteien umfassend und abschliessend schriftlich äussern konnten, besteht kein rechtliches Interesse an einer mündlichen Berufungsverhandlung. Der entsprechende Antrag der Berufungsklägerin ist abzuweisen.

**1.5** Mit der Beschwerde beantragt die Berufungsklägerin die Protokollierung diverser behaupteter Aussagen in den Schlussvorträgen vor Arbeitsgericht. Diese sind jedoch nur dann relevant, bzw. die Berufungsklägerin hätte an diesen nur dann ein Rechtsschutzinteresse, wenn die Feststellung dieser Aussagen für den Ausgang des Berufungsverfahrens relevant wäre. Da die beiden Verfahren aufs engste miteinander verknüpft sind, ist es gerechtfertigt, die separat geführten Verfahren in einem einzigen Entscheid abzuhandeln.

**2.** Der Kläger wurde per 1. November 2012 von der A \_\_\_\_\_ AG als Techniker angestellt. Zuzufolge jeweiliger Betriebsübergänge, wurde das Arbeitsverhältnis zuletzt auf die X \_\_\_\_\_ AG übertragen. Im Verlauf des Jahres 2018 war der Kläger wiederholt krankheitsbedingt arbeitsunfähig, bis er dann ab Dezember 2018 nicht mehr zur Arbeit erschien. Er bezieht seit März 2019 eine volle IV-Rente, womit das Arbeitsverhältnis per Ende Februar 2019 endete. Der Sachverhalt ist insoweit unbestritten. Strittig sind die

dem Kläger durch das Arbeitsgericht zugesprochenen Entschädigungen für Überstunden sowie Ferien-, Feier- und Ruhetage. Die Berufungsklägerin erhob zudem verschiedene Schadenersatzansprüche, welche das Arbeitsgericht abwies.

**3.** Die Berufungsklägerin wirft der Vorinstanz in einer ersten Rüge vor, die Beweisverfügung gemäss Art. 154 ZPO zu spät bzw. unvollständig erlassen zu haben. Namentlich fehlten die Tatsachenbehauptungen, zu welchen die Parteien zum Beweis zugelassen worden seien.

**3.1** Die Beweisverfügung geht der Beweisabnahme grundsätzlich voraus und benennt die zugelassenen Beweismittel und bestimmt, welcher Partei zur Tatsachenbehauptung der Haupt- oder der Gegenbeweis obliegt. Sie kann jederzeit abgeändert oder ergänzt werden (Art. 154 ZPO). Die Beweisverfügung entbindet die Parteien jedoch nicht von ihrer Pflicht, im Behauptungsverfahren die notwendigen Tatsachenbehauptungen aufzustellen und die zugehörigen Beweismittel grundsätzlich abschliessend zu benennen. Kern der Beweisverfügung ist somit zu bestimmen, zu welchen Tatsachenbehauptungen welche Beweise abgenommen werden sollen. Sie dient damit in erster Linie der Vorbereitung des Beweisverfahrens (Urteil des Kantonsgerichts Graubünden ZK2 17 48 vom 29. November 2021 E. 3.3). Lässt das Gericht eine Tatsachenbehauptung in der Beweisverfügung unerwähnt, kann dies mehrere Gründe haben, namentlich, dass die behauptete Tatsache als für die Entscheidungsfindung irrelevant erachtet wird, dass eine Tatsachenbehauptung unbestritten oder notorisch und damit nicht beweisbedürftig ist oder dass für eine Tatsachenbehauptung schon gar keine Beweismittel benannt wurden. Im Gegensatz zur Konzeption der alten Zürcher Zivilprozessordnung (auf welche sich der Anwalt der Berufungsklägerin zu beziehen scheint) dient die Beweisverfügung nach eidgenössischer Zivilprozessordnung nicht mehr dazu, den Parteien Gelegenheit zur Benennung weiterer Beweismittel für ihre Tatsachenbehauptungen zu verschaffen. Ebenso lässt sich aus einer Beweisverfügung keineswegs ableiten, ob das Gericht eine bestimmte Tatsachenbehauptung mit den bekannten bzw. zugelassenen Beweismitteln bereits als erwiesen erachtet.

Die sorgfältig prozessierende Prozesspartei, namentlich wenn sie anwaltlich vertreten ist, hat dem Gericht ohnehin alle möglicherweise relevanten Beweismittel zu beantragen. Ein Beweismittel zurückzuhalten und dieses dann erst bei einem unsichereren oder absehbar negativen Beweisergebnis nachzuschieben, ist nicht statthaft. Entsprechend geht die Argumentation der Berufungsklägerin, sie hätte weitere Beweismittel benennen können oder wollen, falls die Vorinstanz gewisse Tatsachenbehauptungen noch als be-

weisbedürftig erachtet hätte, ins Leere. Die in der Berufung sodann genannte Berufsbeilage 4 ist eine E-Mail, welche der Rechtsanwalt der Berufungsklägerin an seine Mandantin gerichtet hat. Einer solchen Kommunikation kommt jedoch für die hier in Frage stehenden Beweisthemen kein erheblicher Beweiswert zu. Namentlich lässt sich aus dem anwaltlichen Rat, dass etwas getan werden sollte, nicht ableiten, dass dieser Ratsschlag auch befolgt wurde. Unter diesem Gesichtspunkt hätte auch eine verspätet bzw. unvollständig erlassene Beweisverfügung keinen für die Berufungsklägerin nachteiligen Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens gehabt. Die Rüge der Berufungsklägerin erweist sich als unbehelflich.

**3.2** Die von der Vorinstanz zugesprochenen Entschädigungen beruhen auf den Zeitguthaben, wie sie in der von der Arbeitgeberin erstellten Lohn- bzw. Taggeldabrechnung für den Arbeitnehmer für den Monat Februar 2019 ausgewiesen sind. Die Arbeitgeberin trägt dagegen im Wesentlichen vor, dass der Arbeitnehmer Zugriff auf das Zeiterfassungssystem der Arbeitgeberin gehabt und seine eigene Arbeitszeit darin wahrheitswidrig erfasst habe. Im Kern unbestritten ist jedoch, dass dem Kläger bei der erfassten Arbeitszeit die entsprechenden Lohn- bzw. Entschädigungsforderungen zustehen. Ebenso hat der Kläger grundsätzlich zugestanden, dass er seine Arbeitszeit selbst erfasst hat, diese sei jedoch danach durch den Generalmanager genehmigt worden (S. 525 A. 8). Ob er diesen Zugriff als Techniker oder als Leiter Technik hatte, ist nicht von Relevanz, da in beiden Fällen eine Genehmigung durch den Generalmanager zu erfolgen hatte.

Da die Arbeitgeberin grundsätzlich für die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit verantwortlich ist (Arbeitsvertrag Ziff. 8 S. 58 und Art. 21 L-GAV), erbringen die Eintragungen im Kontrollsystem grundsätzlich den Vollbeweis der geleisteten Arbeit, sofern die Arbeitgeberin diese widerspruchsfrei entgegengenommen hat, bzw. diese vom Generalmanager validiert wurden. Dies war offenkundig der Fall, da die entsprechenden Saldi auf der monatlichen Lohnabrechnung ausgewiesen werden (S. 599 f.). Abweichungen zwischen den im Kontrollsystem erfassten Arbeitszeiten und der tatsächlich geleisteten Arbeit sind im Rahmen des Gegenbeweises im Einzelnen zu behaupten und zu beweisen (vgl. Bundesgerichtsurteil 4A\_207/2017 vom 7. Dezember 2017 E. 2.3.3.1). Aus dem Nachweis einzelner oder mehrerer fehlerhafter Eintragungen kann nicht per se auf die Falschheit der gesamten Zeiterfassung geschlossen werden. Die fehlende oder fehlerhafte Kontrolle der im Zeitpunkt der Lohnabrechnung erfassten Arbeitszeit fällt vielmehr in die Risikosphäre der Arbeitgeberin (Urteil des Obergerichts Luzern 11 08 84 vom 17. November 2008 LGVE 2008 I Nr. 14; STREIF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. A., 2021, N. 10 zu Art. 321c OR).

Wenn die Berufungsklägerin einen solchen Nachweis jeder einzelnen Fehleintragung in ihrer Berufungsschrift als «lebensfremd» taxiert, muss ihr entgegengehalten werden, dass ein solcher Nachweis für eine Arbeitgeberin, welche ihrer Kontrollpflicht nachkommt, ohne grössere Probleme möglich ist. Dass es der Berufungsklägerin, wie sie selbst zugesteht (Rz. 21), nicht gelungen ist, einzelne Fehlbuchungen zu beweisen, hat sie damit ihren eigenen Versäumnissen zuzuschreiben. Ihre selbst geschaffene Beweisnot kann nicht zu Beweiserleichterungen oder gar einer Beweislastumkehr führen, nachdem der Arbeitnehmer mit den genehmigten Eintragungen im Zeiterfassungssystem bereits den Vollbeweis der von ihm geleisteten Arbeitsstunden erbracht hat. Die unsubstantiierte Bestreitung, die Einträge im Zeiterfassungssystem seien falsch, sind demnach unbehelflich. Vielmehr müsste die Berufungsklägerin im Einzelnen darlegen, welche Einträge in welchem Umfang nicht zutreffen und an welchen Daten der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Ferien-, Feier- und Ruhetage tatsächlich konkret beziehen konnte und bezogen hat. Dies hat sie jedoch nur sehr beschränkt für einen Ferienbezug im Herbst 2018 getan und ihr Tatsachenvortrag blieb nach Auffassung der Vorinstanz grösstenteils beweislos. Dies gilt namentlich auch für den von der Berufungsklägerin angeblich behaupteten Ferienbezug von 21 Tagen im Herbst 2018. Erachtete das Arbeitsgericht nur schon den Bezug von 10 Tagen als nicht vollständig bewiesen, hat sie damit gleichzeitig auch über die darüber hinausgehende Behauptung der Berufungsklägerin befunden. In diesem Zusammenhang wäre es zudem an der Arbeitgeberin gelegen, konkret zu behaupten und zu beweisen, an welchen Tagen der Arbeitnehmer nicht im Betrieb war, was sie aber – auch unter Berücksichtigung der mit dem Protokollberichtigungsbegehren beantragten Novenbehauptungen – nicht getan hat. Erst danach hätten vom Arbeitnehmer konkrete Behauptungen und Beweise dazu erwartet werden können, inwiefern seine Abwesenheiten betriebsbedingt und damit als Arbeitszeit zu betrachten wären. Die Berufungsklägerin genügt hier den Substantiierungsanforderungen in keiner Weise. Der Verweis der Berufungsklägerin geht zudem fehl, weil es – im Gegensatz zur Schadensberechnung im angegebenen Bundesgerichtsurteil 2C.4/2000 vom 3. Juli 2003 – gerade zu ihren Pflichten gehört, die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer wirksam zu kontrollieren und weil die zum Beweis der Forderung des Arbeitnehmers angerufenen Urkunden von der Arbeitgeberin selbst erstellt wurden und auf deren Zeiterfassungssystem beruhen.

Unabhängig von der Behauptungs- und Bestreitungslast verbleibt zudem die Tatsache, dass der Nachweis, dass die eingetragenen Arbeitszeiten falsch sind, nur sehr beschränkt gelungen ist und in diesem Umfang von der Vorinstanz auch akzeptiert bzw. berücksichtigt wurde. Mit der vorbehaltlosen Zustellung der Lohnabrechnungen inklusive der Zeitsaldi hat die Arbeitgeberin die natürliche Vermutung begründet, dass sie diese

Zahlen anerkennt. Daraus folgen die erhöhten Anforderungen an die Bestreitungslast, wenn sie diese nachträglich in Frage stellen will.

Im Hinblick auf die Korrektheit der Stundenblätter sind sodann die in den Akten liegenden Beweise zu würdigen. Dabei ist durchaus zutreffend, dass das unter dem Datum vom 6. September 2018 stehende Stundenblatt für den November 2018 (S. 265) einen vorausgefüllten Eindruck hinterlässt. Ob diese Voreintragungen vom System selbst als eine Art Standard generiert oder vom Arbeitnehmer eingetragen wurden, ist hier ohne Belang. Entscheidend ist vielmehr, ob die Eintragungen nachher im Verlauf des Novembers korrigiert und damit der tatsächlich eingetretenen Realität angepasst wurden. Dies ist, wie sich aus dem unter dem Datum 6. Mai 2021 stehenden Stundenblatt für November 2018 (S. 86) ergibt, durchaus der Fall. Darin sind auch von der Berufungsklägerin behauptete Frei- bzw. Ruhetage ausgewiesen, welche in der Gesamtabrechnung, auf welche die Vorinstanz abstellt, bereits berücksichtigt sind. Soweit die Berufungsklägerin aus dem E-Mails des Arbeitnehmers vom 21. Oktober 2018 eine längere Abwesenheit ableiten will, so ist sie darauf hinzuweisen, dass der Arbeitnehmer gemäss dem Stundenblatt für Oktober 2018 (S. 85) vom 17. bis zum 19. Oktober 2018 Freitage bezogen hat. Diese erklären sodann auch die verspätete Antwort des Berufungsbeklagten auf die am 15. Oktober 2018 erhaltene Anfrage des Servicetechnikers. Auch die Zeugenaussage von B\_\_\_\_\_ erbringt hier keinen Nachweis eines Ferienbezugs, weil der Zeuge darüber nichts weiss. Die daraus von der Berufungsklägerin gezogene Spekulation, der Arbeitnehmer habe um seine Anwesenheit und seine Ferien bewusst ein Geheimnis gemacht, um nicht betriebsbedingte Abwesenheiten, welche er als Arbeitszeit deklariert habe, zu kaschieren, bleibt mangels Nachweis ebensolcher Abwesenheiten schlicht unbewiesen. Dasselbe gilt für einen behaupteten Ferienbezug im November 2018. Diese Ferienbezüge hielt das Arbeitsgericht für unbewiesen und die Berufungsklägerin trägt in der Berufungsschrift nicht vor, aus welchen einzelnen Beweismitteln auf eine Abwesenheit des Berufungsbeklagten im fraglichen Zeitraum geschlossen werden könnte. Mangels hinreichender Begründung kann auf die Berufung in diesem Punkt nicht weiter eingegangen werden. Im Übrigen zeigen die Stundenblätter (S. 76 ff.), dass der Grossteil der geltend gemachten Überstunden im Januar und Februar 2018 verbucht wurde, also just zu jener Zeit, welche die Berufungsklägerin als Hauptsaison bezeichnet und in welcher es viel zu tun gibt. Ebenso wurde vom Arbeitnehmer in der Parteibefragung ausgeführt, dass statt sieben nur noch zwei Mitarbeiter für die Technik des Hotelbetriebs zuständig waren (S. 524). Dass es bei einer solchen Unterbesetzung zu (erheblichen) Überstunden kommt, ist einleuchtend.

Da der Kläger seine Überstundenentschädigung letztlich einklagen musste und die Klage geschützt wird, ist offenkundig, dass die Arbeitgeberin die Entschädigung nicht mit der letzten Lohnzahlung ausgerichtet hat. Infolgedessen ist – auch nach dem GAV des Gastgewerbes – der Zuschlag von 25 % geschuldet (Art. 15 Abs. 6 L-GAV). Die gegenteilige Behauptung der Berufungsklägerin grenzt an Mutwilligkeit.

Betreffend die zugesprochenen Entschädigungen ist die Berufung der Arbeitgeberin demzufolge abzuweisen.

**4.** Die in den Akten liegenden Arbeitszeugnisse der Arbeitgeberin (S. 68 ff.) enthalten mehr Eigenwerbung eine als tatsächliche Beurteilung des Arbeitnehmers und erfüllen so die gesetzlichen Mindestanforderungen an ein Arbeitszeugnis in keiner Weise. Unter dieser Voraussetzung war der Antrag auf Ausstellung eines den gesetzlichen Anforderungen entsprechenden Zeugnisses zulässig und konnte vom Arbeitnehmer kein detaillierter Formulierungsvorschlag verlangt werden. Insbesondere Angaben zum Aufgabengebiet des Arbeitnehmers und zur Qualität der vom Arbeitnehmer verrichteten Arbeiten fehlen weitgehend und sind kaum ausdifferenziert. Das Urteil der Vorinstanz ist in diesem Punkt zu bestätigen.

**5.** Die Arbeitgeberin macht widerklageweise eine Reihe von Schadenersatzforderungen geltend, welche das Arbeitsgericht mit der Begründung abwies, dass die Arbeitgeberin konkludent auf diese Forderungen verzichtet habe, da sie diese nicht während des Arbeitsverhältnisses, sondern erstmals anlässlich der Schlichtungsverhandlung geltend gemacht habe (E. 12.2 f.). Dem hält die Berufungsklägerin entgegen, ihre Gegenforderungen bereits im Februar 2019 geltend gemacht zu haben. Allerdings liegen keinerlei Beweismittel im Recht, welche eine solche Kommunikation direkt beweisen und die Berufungsklägerin beschreibt auch sonst nicht, wann, wie und durch wen sie den Berufungsbeklagten diesbezüglich kontaktiert haben will. Als einzigen Beleg beruft sich die Berufungsklägerin auf eine E-Mail zwischen ihr selbst und ihrem Rechtsanwalt, welche wohl dessen Rat enthält, solche Gegenforderungen zusammenzustellen und allenfalls gegen eine Forderung des Berufungsbeklagten in Stellung zu bringen. Hingegen wird nicht empfohlen, den Arbeitnehmer unmittelbar mit den Gegenforderungen zu konfrontieren, sondern dies wird allenfalls für eine eventuell kommende Auseinandersetzung zur Seite gelegt. Ein entsprechendes, an den Arbeitnehmer gerichtetes Schriftstück liegt jedoch nicht bei den Akten und eine (fern-)mündliche Unterredung wird von der Berufungsklägerin nicht ausdrücklich oder gar substantiiert behauptet. Die bestrittene Behauptung bleibt damit unbewiesen, womit die Sachverhaltsrüge der Berufungsklägerin scheitert.

Wie die Vorinstanz sodann zutreffend festgestellt hat, ist der Arbeitgeber nach Treu und Glauben verpflichtet, allfällige Schadenersatzansprüche gegen den Arbeitnehmer umgehend bzw. vor Ende des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, ansonsten der Arbeitnehmer davon ausgehen kann, die Arbeitgeberin habe auf diese verzichtet (BGE 110 II 344 E. 2b; Bundesgerichtsurteile 4A\_257/2019 vom 6. November 2019 E. 4.4.2 und 4A\_351/2011 vom 5. September 2011 E. 2.2).

Entgegen dem, was die Berufungsklägerin vorträgt, bezieht sich die Rechtsprechung des Bundesgerichts keineswegs nur auf Fälle, bei denen dem noch anwesenden Mitarbeiter «en passant» mitgeteilt wird, dass da noch allfällige Schadenersatzansprüche vorbehalten blieben. Vielmehr verlangt die Rechtsprechung, dass der Arbeitnehmer förmlich mit den gegen ihn (zumindest im Grundsatz) erhobenen Forderungen konfrontiert wird, in einer Art und Weise, dass er zu diesen Stellung nehmen kann. Ob es am Ende des Arbeitsverhältnisses noch zu Berührungspunkten kam, ist dabei irrelevant, da es der Arbeitgeberseite durchaus zuzumuten ist, mit dem Arbeitnehmer in Kontakt zu treten, wenn sie sich Schadenersatzansprüche vorbehalten will. Eine entsprechende Behauptung, versucht die Arbeitgeberin denn auch im Berufungsverfahren und mit ihrem Protokollberichtigungsbegehren, nachzuschieben. Die vorbehaltlose Lohnzahlung oder die Ausrichtung einer Abschiedsfeier sind dabei weitere Indizien, welche auf einen Verzicht auf etwaige Schadenersatzansprüche schliessen lassen, aber andererseits auch keine notwendigen Vorbedingungen.

Im konkreten Fall wurde dem Arbeitnehmer freilich kein Lohn mehr ausbezahlt, sondern er erhielt Taggelderleistungen der Krankenversicherung. Hingegen unterbreitete ihm die Arbeitgeberin im Dezember 2018 eine Aufhebungsvereinbarung, mit welcher sie ihm eine höhere als die hier strittige Entschädigung zugestehen wollte und in der von Schadenersatzforderungen keine Rede war (S. 260 ff.). Auch wenn der Arbeitnehmer dieses Angebot ablehnte, durfte er zu diesem Zeitpunkt davon ausgehen, dass seitens der Arbeitgeberin keine Forderungen gegen ihn mehr offen sind. Die Arbeitgeberin behauptet dagegen, den Grund für ihre Gegenforderungen erst zu einem späteren Zeitpunkt überhaupt entdeckt zu haben. Angesichts des vorbestehenden Vertrauenstatbestands war sie diesbezüglich jedoch umso mehr gehalten, den Arbeitnehmer unverzüglich mit ihren Schadenersatzforderungen zu konfrontieren und bei der allenfalls möglichen Schadensreduktion beizuziehen. Dies hat die Arbeitgeberin vorliegend jedoch nicht getan, bzw. ihre diesbezügliche Behauptung bleibt unbewiesen, sondern sie liess den Arbeitnehmer weiterhin im guten Glauben, dass keinerlei Schadenersatzforderungen gegen ihn bestehen. Dazu kommt noch, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer am 1. März 2019 noch

die Lohnabrechnung für Februar 2019 zukommen liess, auf welcher ebenso weder ein Rückbehalt noch eine Rückforderung geltend gemacht wurden und die noch für zwei Tage ausbezahlten Lohn enthält (S. 600). Unter diesen Voraussetzungen ist von einem Verzicht der Arbeitgeberin auszugehen, was zur Abweisung dieser Forderungen führt. Damit ist die Berufung auch in diesem Punkt unbegründet und vollumfänglich abzuweisen.

**6.** Das Ergebnis bleibt dasselbe, selbst wenn die von der Berufungsklägerin mit ihrer Beschwerde beantragten Berichtigungen im Protokoll vorgenommen würden. Wie vorstehend aufgezeigt wurde, sind diese Behauptungen entweder rechtlich irrelevant oder blieben unbewiesen, sodass diese nicht Teil des festzustellenden Sachverhalts werden können. Damit fehlt es der Berufungsklägerin bezüglich ihrer Beschwerde am Rechtsschutzinteresse, weshalb auf diese nicht einzutreten ist.

## **7.**

**7.1** Das Gericht entscheidet in der Regel im Endentscheid über die Prozesskosten, welche sowohl die Gerichtskosten als auch die Parteienschädigung umfassen (Art. 104 f. ZPO). Die Prozesskosten richten sich nach kantonalen Tarifen (Art. 96 und Art. 105 Abs. 2 ZPO), im Kanton Wallis nach dem Gesetz betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 (GTar). Die Verteilung der Prozesskosten richtet sich grundsätzlich nach dem Ausgang des Verfahrens, indem die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt werden (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO).

Vorliegend werden Berufung und Beschwerde, soweit auf diese eingetreten wird, vollumfänglich abgewiesen, indem das Kantonsgericht die formellen Einwände verwirft, die Widerklage nicht schützt und die Berufungsklägerin verpflichtet, den Berufungsbeklagten im Ergebnis wie vom Arbeitsgericht entschieden zu entschädigen. Demzufolge unterliegt die Rechtsmittelklägerin, weshalb sie grundsätzlich die Kosten der von ihr angestregten Rechtsmittelverfahren zu tragen hat.

Da aufgrund von Art. 114 lit. c ZPO in den vorliegenden Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis mit (nicht zu addierenden) Streitwerten von unter Fr. 30'000.00 keine Gerichtskosten erhoben werden, beschränkt sich die Kostenpflicht auf die Parteienschädigung (RÜEGG/RÜEGG, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 1 zu Art. 114 ZPO; URWYLER/GRÜTTER, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung ZPO, 2. A., 2016, N. 2 zu Art. 114 ZPO). Die Parteienschädigung umfasst den Ersatz notwendiger Auslagen, die Kosten der berufsmässigen Vertretung und wenn eine

Partei nicht berufsmässig vertreten ist, in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung (Art. 95 Abs. 3 lit. a, b und c ZPO).

**7.2** Ist die Berufung materiell abzuweisen, bleibt es auch bei der vorinstanzlichen Entschädigungsregelung (Art. 318 Abs. 3 ZPO [e contrario]). Die geringe Entschädigung der Berufungsklägerin liegt in deren grossmehrheitlichen Unterliegen begründet.

**7.3** Da sich Klage und Widerklage vorliegend nicht gegenseitig ausschliessen, sind deren Streitwerte für die Berechnung der Parteientschädigung zusammenzurechnen (Art. 94 Abs. 2 ZPO), was diese in einem ordentlichen Rahmen von Fr. 5'800.00 bis Fr. 8'200.00 situiert (Art. 32 Abs. 1 GTar). Für das Berufungsverfahren ist ein Reduktionskoeffizient von 60% zu berücksichtigen (Art. 35 Abs. 1 GTar), was zu einem Tarifrahmen von Fr. 2'320.00 bis Fr. 3'280.00 führt. Innerhalb dieses Rahmens ist die Parteientschädigung nach Natur und Bedeutung des Falls, der Schwierigkeit, des Umfang, der vom Rechtsbeistand nützlich aufgewandten Zeit und der finanzielle Situation der Partei zu bestimmen (Art. 27 GTar).

Im Berufungsverfahren wurde ein einfacher Schriftenwechsel durchgeführt. Die Berufungsbeklagte vertrat in ihrer Berufungsantwort ihren Parteistandpunkt angemessen kurz wie auch gleichermassen eingehend. Eine mündliche Berufungsverhandlung fand nicht statt. In Anwendung der oben genannten Kriterien, insbesondere mit Rücksicht auf die Schwierigkeit des Falls und den Arbeitsumfang, ist es gerechtfertigt, die Entschädigung auf Fr. 2'500.00 (Honorar mitsamt Auslagen und inkl. MWST) festzusetzen und ausgangsgemäss der Berufungsklägerin aufzuerlegen. Da im Beschwerdeverfahren keine Stellungnahmen eingeholt wurden, ist dafür keine Parteientschädigung zuzusprechen.

### **Das Kantonsgericht erkennt**

Auf die Beschwerde wird nicht eingetreten und die Berufung abgewiesen wie folgt:

1. Die X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ :
  - Fr. 8'087.55 brutto für 47.15 nicht bezogene Ferientage;
  - Fr. 5'252.85 brutto für 22.83 nicht bezogene Freitage;
  - Fr. 6'179.75 brutto für 262.27 Überstunden;

insgesamt **Fr. 19'520.15 brutto**.

2. Die X \_\_\_\_\_ AG führt auf diesem Betrag Sozialversicherungsbeiträge von 5.125 % für die AHV/IV/EO im Betrag von Fr. 1'000.41, 1.1 % für ALV im Betrag von 214.72, 0.63 % für die Krankentaggeldversicherung im Betrag von Fr. 12.30, 1.296% für die Unfallversicherung im Betrag von Fr. 252.98, 7.0 % für die berufliche Vorsorge im Betrag von Fr. 1'366.41 sowie 0.3 % Beteiligung an der Familienzulage im Betrag von Fr. 58.56 ab,

d.h. sie bezahlt Y \_\_\_\_\_ den Betrag von **Fr. 16'614.75 netto**.

3. Die X \_\_\_\_\_ AG stellt Y \_\_\_\_\_ ein den gesetzlichen Voraussetzungen entsprechendes Arbeitszeugnis aus, aus welchem die Funktion des Technikers eindeutig hervorgeht.
4. Die übrigen Forderungen von Y \_\_\_\_\_ werden abgewiesen.
5. Die Widerklage wird vollumfänglich abgewiesen.
6. Es werden keine Kosten erhoben.
7. Die X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ Parteientschädigungen von Fr. 1'800.00 für das Verfahren vor Arbeitsgericht und von Fr. 2'500.00 für das Berufungsverfahren.
8. Y \_\_\_\_\_ bezahlt der X \_\_\_\_\_ AG eine Parteientschädigung von Fr. 100.00 für das Verfahren vor Arbeitsgericht.
9. Für das Beschwerdeverfahren wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

Sitten, 29. April 2024