

C3 23 49

ENTSCHEID VOM 20. JUNI 2024

**Kantonsgericht Wallis
Zivilkammer**

Dr. Lionel Seeberger, Einzelrichter; Marion Leiggener, Gerichtsschreiberin

in Sachen

X _____ **AG**, Beklagte und Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwalt
Roland Märki, Zürich

gegen

Y _____, Kläger und Beschwerdegegner, vertreten durch Rechtsanwältin Camille
Nanthen, Crans-Montana 1

(Lohndifferenz)

Beschwerde gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts
vom 8. September 2022 [D21.035]

Verfahren

A. Nach Ausstellung der Klagebewilligung durch die Schlichtungsbehörde am 12. Februar 2021 (S. 5) erhob Y _____ mit Eingabe vom 30. März 2021 (S. 1 ff.) beim Arbeitsgericht des Kantons Wallis Klage gegen die X _____ AG. Er forderte einen Ferienlohn für 16.09 Tage in der Höhe von netto Fr. 1'860.80, eine Feiertagsentschädigung in der Höhe von netto Fr. 1'692.10, eine Überstundenentschädigung in der Höhe von brutto Fr. 338.20 sowie eine Rückforderung von 20 % Kurzarbeitsentschädigung in der Höhe von Fr. 1'332.60. In der Klageantwort beantragte die X _____ AG die vollumfängliche Abweisung der Klage unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers (S. 78 ff.).

B. Nach einem zweiten Schriftenwechsel lud das Arbeitsgericht zu einer Sitzung am 21. April 2022 vor, anlässlich welcher die Parteien einvernommen wurden (S. 194 ff.). Der Kläger präzisierte seine Rechtsbegehren an dieser Sitzung wie folgt (S. 195):

1. Die X _____ AG wird verpflichtet an Herr Y _____ den Betrag von CHF 1'860.80 netto, welcher dem Ferienlohn von 16.09 Tagen entspricht und bei welchem die Auszahlung vom 30.06.2020 des Arbeitgebers bereits berücksichtigt wurde, mit Zinsen zu 5% seit dem 30.06.2020 zu überweisen.
2. Die X _____ AG wird verpflichtet an Herr Y _____ den Betrag von CHF 1'692.10 netto, welcher Fr. 11.37 Freitage entspricht und bei welchem die Auszahlung vom 30.06.2020 des Arbeitgebers bereits berücksichtigt wurde, mit Zinsen zu 5% seit dem 30.06.2020 zu überweisen.
3. Die X _____ AG wird verpflichtet an Herr Y _____ den Betrag von CHF 338.20 brutto, welcher 44.02 Überstunden entspricht, mit Zinsen zu 5% seit dem 30.06.2020 zu überweisen.
4. Die X _____ AG wird verpflichtet an Herr Y _____ den Betrag von CHF 1'332.60 netto zu überweisen. Der Zweck der Kurzarbeit wurde nicht erfüllt, sodass die stillschweigende Bedingung, unter welcher der Arbeitnehmer zugestimmt hatte, nachträglich hingefallen ist.
5. Die X _____ AG wird verpflichtet an Herr Y _____ den Betrag von CHF 1'000.00 netto als Entschädigung zur Genugtuung zu überweisen.
6. Die Gerichtskosten werden vollumfänglich der X _____ AG auferlegt.
7. Eine angemessene Parteientschädigung wird Herr Y _____ zugesprochen.

C. An den Sitzungen vom 30. Juni 2022 (S. 358 ff.) und 18. August 2022 (S. 373 ff.) hörte das Arbeitsgericht Zeugen an, wobei die Parteien an der letzten auch ihre Schlussvorträge hielten. Am 8. September 2022 fällte das Arbeitsgericht folgenden Entscheid, welchen es den Parteien am 22. September 2022 im Urteilsdispositiv (S. 382 ff.) eröffnete:

1. Die Klage vom 30. März 2021 wird teilweise gutgeheissen.
2. Die X _____ AG bezahlt Y _____:
 - eine Entschädigung für zehn (10) im März 2020 geleistete Überstunden im Betrag von CHF 186.50 brutto, zuzüglich Zins zu 5% ab dem 31. Juli 2020;

Der geschuldete Lohn je Überstunde berechnet sich aus dem Bruttomonatslohn inkl. 13. Monatslohn, von CHF 3'759.15, geteilt durch 30 Arbeitstage pro Monat, geteilt durch 8.4 Arbeitsstunden pro Tag, zuzüglich 25% Zuschlag;
 - ausstehenden Lohn im Betrag von CHF 1'332.60 brutto für den Zeitraum vom 16. März 2020 bis 30. April 2020;

entsprechend den Abzügen «Differenz Kurarbeitsentschädigung» gemäss Lohnabrechnungen der Monate März, April und Mai 2020;d.h. insgesamt einen Betrag von CHF 1'519.10 brutto.
3. Die X _____ AG führt auf diesen Betrag Sozialversicherungsbeiträge von 5.275% für die AHV/IV/EO im Betrag von CHF 80.15, 1.1% für die ALV im Betrag von CHF 16.70, 0.63% für die Krankentaggeldversicherung im Betrag von CHF 9.55, 1.296% für die Unfallversicherung im Betrag von CHF 19.70, 7.0% für die berufliche Vorsorge im Betrag von CHF 106.35 sowie die Quellensteuer von 9.07% im Betrag von CHF 137.80 ab,

d.h. sie bezahlt Y _____ einen Betrag von CHF 1'148.85 netto.
4. Die übrigen Forderungen von Y _____ werden abgewiesen.
5. Es werden keine Kosten erhoben.
6. Y _____ bezahlt der X _____ AG eine Parteientschädigung von CHF 1'000.00.

D. Der Kläger (S. 387) und die Beklagte (S. 385) verlangten die Begründung des Entscheids. Am 2. März 2023 stellte das Arbeitsgericht den Parteien die Urteilsberichtigung vom 21. Februar 2023 sowie das begründete Urteil zu, wobei Ziffer 2 und 3 des berichtigten Urteilsdispositivs wie folgt lauten:

2. Die X _____ AG bezahlt Y _____:
 - eine Entschädigung für zehn (10) im März 2020 geleistete Überstunden im Betrag von CHF 186.50 brutto, zuzüglich Zins zu 5% ab dem 31. Juli 2020;

Der geschuldete Lohn je Überstunde berechnet sich aus dem Bruttomonatslohn inkl. 13. Monatslohn, von CHF 3'759.15, geteilt durch 30 Arbeitstage pro Monat, geteilt durch 8.4 Arbeitsstunden pro Tag, zuzüglich 25% Zuschlag;
 - ausstehenden Lohn im Betrag von CHF 1'332.60 netto für den Zeitraum vom 16. März 2020 bis 30. April 2020;

entsprechend den Abzügen «Differenz Kurarbeitsentschädigung» gemäss Lohnabrechnungen der Monate März, April und Mai 2020;d.h. sie bezahlt Y _____ den Betrag von CHF 186.50 brutto sowie CHF 1'332.60 netto.

3. Die X _____ AG führt auf den Bruttobetrag von CHF 186.50 Sozialversicherungsbeiträge von 5.275% für die AHV/IV/EO im Betrag von CHF 9.84, 1.1% für die ALV im Betrag von CHF 2.05, 0.63% für die Krankentaggeldversicherung im Betrag von CHF 1.17, 1.296% für die Unfallversicherung im Betrag von CHF 2.24, 7.0% für die berufliche Vorsorge im Betrag von CHF 13.06 sowie die Quellensteuer von 9.07% im Betrag von CHF 16.92 ab,

d.h. sie bezahlt Y _____ einen Betrag von CHF 1'473.65 netto.

E. Am 31. März 2023 erhob die X _____ AG gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts vom 8. September 2022 Beschwerde beim Kantonsgericht mit den nachstehenden Anträgen:

1. In Gutheissung der Beschwerde sei Ziff. 2 des angefochtenen Entscheids aufzuheben und wie folgt neu zu fassen:

Die X _____ AG bezahlt Y _____:

- eine Entschädigung für zehn (10) im März 2020 geleistete Überstunden im Betrag von CHF 186.50 brutto, zuzüglich Zins zu 5% ab 31. Juli 2020;

der geschuldete Lohn je Überstunde berechnet sich aus dem Bruttomonatslohn, inkl. 13. Monatslohn, von CHF 3'759.15, geteilt durch 30 Arbeitstage pro Monat, geteilt durch 8.4 Arbeitsstunden pro Tag, zuzüglich 25% Zuschlag.

d.h. sie bezahlt Y _____ von CHF 186.50 brutto.

Eventualiter sei Ziff. 2 des angefochtenen Urteils aufzuheben und die Streitsache an die Vorinstanz zurückzuweisen zur Nebeurteilung der Frage, ob die X _____ AG ausstehenden Lohn wegen Abzügen «Differenz Kurzarbeitsentschädigung» zahlen müsse.

2. In Gutheissung der Beschwerde sei Ziff. 3 des angefochtenen Entscheids aufzuheben und dergestalt abzuändern, dass der letzte Satz neu lautet: «d.h. sie bezahlt Y _____ einen Betrag von CHF 141.05 netto».

Eventualiter sei Ziff. 3 des angefochtenen Urteils aufzuheben und die Streitsache an die Vorinstanz zurückzuweisen zur Neubeurteilung der Frage, ob die X _____ AG ausstehenden Lohn wegen Abzügen «Differenz Kurzarbeitsentschädigung» zahlen müsse.

3. In Gutheissung der Beschwerde sei Ziff. 6 aufzuheben und wie folgt neu zu fassen:

Y _____ bezahlt der X _____ AG eine Parteientschädigung von CHF 1'600.00.

Eventualiter sei Ziff. 6 des angefochtenen Urteils aufzuheben und die Frage der von Y _____ an die X _____ AG zu zahlenden Parteientschädigung für das Verfahren vor Arbeitsgericht sei an die Vorinstanz zurückzuweisen.

4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beschwerdegegners.

Y _____ beantragte in seiner Beschwerdeantwort vom 4. Mai 2023 die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

Sachverhalt und Erwägungen

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 Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von Fr. 30'000.00 nicht übersteigen. Rechtsmittelinstanz ist das Kantonsgericht (Art. 5 Abs. 1 lit. b EGZPO), wobei aufgrund der Verfahrensart grundsätzlich ein Einzelrichter über das Rechtsmittel entscheidet (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). Teil-, Vor-, Zwischen- oder Endurteile des Arbeitsgerichts, deren Streitwert Fr. 10'000.00 oder mehr beträgt, können mit Berufung angefochten werden (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Nicht berufungsfähige erstinstanzliche Entscheide sind mit Beschwerde anfechtbar (Art. 319 lit. a ZPO). Die Rechtsbegehren bestimmen den Streitwert (Art. 91 Abs. 1 ZPO). Massgebend sind die zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren vor der Vorinstanz (REETZ/THEILER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger[Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. A., 2016, N. 38 zu Art. 308 ZPO). Der Kläger verlangte zuletzt insgesamt Fr. 6'223.70. Die Klage auf Geldleistung verfolgt einen wirtschaftlichen Zweck, weshalb eine vermögensrechtliche Angelegenheit mit einem Streitwert von Fr. 6'223.70 vorliegt, womit der Entscheid mit Beschwerde anzufechten ist.

Die übrigen Eintretensvoraussetzungen geben zu keinen weiteren Bemerkungen Anlass. Auf die fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

2. Der Beschwerdegegner war bei der Beschwerdeführerin zwischen 1. Juli 2017 und 30. Juni 2020 als Portier angestellt. Zwischen den Parteien bestanden jeweils befristete Arbeitsverträge mit einer Dauer von 12 Monaten. Der letzte befristete Arbeitsvertrag dauerte von 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020. Der monatliche Bruttolohn betrug gemäss Arbeitsvertrag zuletzt Fr. 3'470.00. Die Beschwerdeführerin sprach am 29. April 2020 die Kündigung aus, welche vom Beschwerdegegner nicht akzeptiert wurde. Die Beschwerdeführerin zog am 11. Mai 2020 die Kündigung zurück und erklärte, das Arbeitsverhältnis ende gemäss befristetem Arbeitsvertrag am 30. Juni 2020.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie hat der Bundesrat am 13. März 2020 die ausserordentliche Lage nach Art. 7 des Bundesgesetzes über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen (Epidemiegesetz, EpG) ausgerufen und weitreichende Beschränkungen des öffentlichen Lebens in Kraft gesetzt, unter anderem für Schwimmbäder und Wellnesszentren (Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des

Coronavirus [COVID-19] vom 13. März 2020; COVID-19-Verordnung 2). Am 16. März 2020 hat der Bundesrat die Schliessung sämtlicher öffentlich zugänglichen Einrichtungen für das Publikum beschlossen, namentlich auch von Restaurationsbetrieben sowie Schwimmbäder und Wellnesszentren (Art. 6 Abs. 2 lit. b und d COVID-19-Verordnung 2 Änderung vom 16./17. März 2020). Die Beschwerdeführerin hat für einen Grossteil ihrer Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung beantragt. Der Beschwerdegegner hat das von der Beschwerdeführerin unterbreitete Formular «Zustimmung Kurzarbeit» (S. 104 ff.) unterzeichnet. In der Folge hat die Beschwerdeführerin für den Beschwerdegegner für die Zeit vom 16. März 2020 bis zum 31. Mai 2020 Kurzarbeitsentschädigung beantragt und erhalten. Am 30. Juni 2020 endete das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien.

3.

3.1 Es ist vorliegend unbestritten, dass der Beschwerdegegner im März 2020 der Kurzarbeit zugestimmt und das entsprechende Formular unterzeichnet hatte. In der Folge beantragte die Beschwerdeführerin für den Beschwerdegegner Kurzarbeitsentschädigung. Der Beschwerdegegner fordert nun für die Zeit der Kurzarbeit die Lohndifferenz von 20 % nach, zumal sie der Kurzarbeit zugestimmt habe, um ihren Arbeitsplatz zu schützen. Die Kurzarbeit habe ihren Zweck nicht erfüllt, sodass die stillschweigende Bedingung, unter welcher er als Arbeitnehmer zugestimmt gehabt habe, nachträglich dahingefallen sei. Die Beschwerdeführerin hielt im Wesentlichen dagegen, der von März bis Mai 2020 hoheitlich ausgerufene Covid-19-Lockdown falle weder in die Risikosphäre der Arbeitnehmerin noch in jene der Arbeitgeberin. Weil entgegen der Auffassung der Vorinstanz Art. 324 OR nicht anwendbar sei, gelte die Rechtsfolge nach Art. 119 OR, mithin das Prinzip «Ohne Arbeit kein Lohn». Sie habe nie versprochen, dass die Arbeitsplätze erhalten bleiben würden. Vielmehr habe sie erklärt, dass die Hotels kurzfristig geschlossen werden müssten und die Situation langfristig schwierig sei.

3.2 Der Arbeitsvertrag ist ein synallagmatischer Schuldvertrag, bei welchem die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und die Lohnzahlung der Arbeitgeberin im Austauschverhältnis stehen. Für nicht geleistete Arbeit hat der Arbeitnehmer daher grundsätzlich keinen Lohnanspruch; es gilt der Grundsatz «kein Lohn ohne Arbeit» (Art. 82, Art. 119 Abs. 2 OR; Bundesgerichtsurteil 4A_291/2008 vom 2. Dezember 2008 E. 3.2; PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 7. A., 2019, N 1 zu Art. 324 OR). Von diesem Grundsatz gibt es allerdings insbesondere zwei gewichtige Ausnahmen: Zum einen hat die Arbeitgeberin den Lohn dem Arbeitnehmer zu entrichten, wenn sie sich selber im Annahmeverzug befindet (Art. 324 OR). Zum anderen besteht aus sozialpolitischen Gründen eine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin für eine gewisse Dauer, sofern der Arbeitnehmer

aus Gründen, die in seiner Person liegen, unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist (Art. 324a OR).

Gemäss Art. 324 Abs. 1 OR bleibt die Arbeitgeberin, wenn die Arbeit infolge ihres Verschuldens nicht geleistet werden kann oder sie aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug kommt, zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist. Art. 324 OR ist *lex specialis* zu den allgemeinen Bestimmungen über den Gläubigerverzug und geht diesen dementsprechend vor. Im Falle eines Annahmeverzugs der Arbeitgeberin ist der Arbeitnehmer in Abweichung von Art. 95 OR nicht zum Vertragsrücktritt berechtigt, sondern behält seinen Lohnanspruch, ohne die nicht geleistete Arbeit nachholen zu müssen (BGE 124 III 346 E. 2.a; BGE 116 II 142 E. 5.b; Bundesgerichtsurteil 4A_291/2008 vom 2. Dezember 2008 E. 3.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. A., 2012, N. 2 zu Art. 324 OR). Der Annahmeverzug gemäss Art. 324 OR setzt kein Verschulden der Arbeitgeberin voraus. Er tritt auch dann ein, wenn die Arbeitsleistung wegen eines Ereignisses unmöglich geworden ist, welches in der Risikosphäre der Arbeitgeberin liegt (Bundesgerichtsurteil 4A_291/2008 vom 2. Dezember 2008 E. 3.2 mit Hinweisen; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 324 OR; STAEHELIN, Zürcher Kommentar, 4. A., N. 10 zu Art. 324 OR). Entscheidend ist damit immer die Frage, in wessen Risikosphäre das entsprechende Ereignis fällt (Bundesgerichtsurteil 4A_291/2008 vom 2. Dezember 2008 E. 3.2). Nach nahezu einhelliger Auffassung trägt die Arbeitgeberin das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko (BGE 124 III 346 E. 2a; Bundesgerichtsurteile 4A_53/2023 vom 30. August 2023 E. 4.1, 4A_291/2008 vom 2. Dezember 2008 E. 3.2; je mit Hinweisen).

Art. 324 OR ist von Bedeutung, wo es um die Rechtsfolge geht. Mit anderen Worten stellt Art. 324 OR nur in der Rechtsfolge eine *lex specialis* dar, und zwar zur allgemeinen Bestimmung von Art. 95 OR. Was den Tatbestand betrifft, greift die Bestimmung bloss auf Art. 91 OR zurück (Bundesgerichtsurteil 4A_53/2023 vom 30. August 2023 E. 5.1). Der Gläubiger kommt in Verzug, wenn er die Annahme der gehörig angebotenen Leistung oder die Vornahme der ihm obliegenden Vorbereitungshandlungen, ohne die der Schuldner zu erfüllen nicht imstande ist, ungerechtfertigterweise verweigert (Art. 91 OR). Der Annahmeverzug tritt somit nur ein, wenn das Verhalten der Arbeitgeberin nicht gerechtfertigt ist. An einer Rechtfertigung fehlt es, wenn kein objektiver Grund gegeben ist, der alle trifft (Bundesgerichtsurteil 4A_53/2023 vom 30. August 2023 E. 5.3 mit Hinweis auf PERRENOUD, in: Thévenoz/Werro [Hrsg.], Commentaire romand, Code des obligations I, 3. A., 2021, N. 8 zu Art. 324 OR). Ein objektiver Grund, der den Gläubigerverzug

ausschliesst, wurde beispielsweise bejaht, als der Gläubiger wegen Kriegswirren und kriegswirtschaftlicher Massnahmen gewisse Vorbereitungshandlungen nicht treffen konnte (BGE 63 II 226). Ein objektiver Grund wird auch bejaht, wenn sich der Gläubiger mit der Annahme der Leistung unzumutbarer rechtlicher Risiken aussetzen würde. Keine Rechtfertigung im Sinne von Art. 91 OR sind demgegenüber persönliche Gründe auf Seiten des Gläubigers (Bundesgerichtsurteil 4A_53/2023 vom 30. August 2023 E. 5.3). Im arbeitsrechtlichen Kontext ist im Zusammenhang mit dem Annahmeverzug der Arbeitgeberin häufig vom Betriebsrisiko die Rede. Unbestrittenermassen gilt der Grundsatz, dass die Arbeitgeberin das Betriebsrisiko zu tragen hat (BGE 124 III 346 E. 2a; Bundesgerichtsurteil 4A_53/2023 vom 30. August 2023 E. 5.4). Der Begriff des Betriebsrisikos ist indessen gesetzlich nicht definiert. In der Regel sind damit Umstände gemeint, die in die Risikosphäre der Arbeitgeberin und nicht des Arbeitnehmers fallen und keine objektiven Gründe im Sinne von Art. 91 OR sind. Ob ein Umstand in das Betriebsrisiko des Arbeitnehmers fällt, muss im Einzelfall bestimmt werden. Insbesondere ist danach zu fragen, ob es sich – in der Terminologie von Art. 91 OR – um einen persönlichen Grund auf Seiten der Arbeitgeberin oder um einen objektiven Grund handelt (Bundesgerichtsurteil 4A_53/2023 vom 30. August 2023 E. 5.4 mit Hinweis).

3.3 Die Vorinstanz anerkannte einen Anspruch auf Auszahlung der Lohndifferenz von 20 % für die Periode vom 16. März 2020 bis 31. Mai 2020. Damit geht sie implizit davon aus, dass die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin das Betriebsrisiko trägt und sie somit während den behördlichen Einschränkungen eine Lohnfortzahlungspflicht gestützt auf Art. 324 OR trifft. Diese Schlussfolgerung lässt sich jedoch mit der neuesten bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht in Einklang bringen. Der Begriff Betriebsrisiko umfasst in der Regel Umstände, die in die Risikosphäre der Arbeitgeberin und nicht des Arbeitnehmers fallen und keine objektiven Gründe im Sinne von Art. 91 OR sind. Das Bundesgericht qualifizierte in seinem Urteil 4A_53/2023 vom 30. August 2023 Betriebschliessungen zur Bekämpfung des Coronavirus als objektive Gründe im Sinne von Art. 91 OR. Die aufgrund der Covid-19-Pandemie vom Bundesrat beschlossenen Betriebschliessungen betrafen nämlich nicht nur die Beschwerdeführerin, sondern erfolgten betriebsübergreifend. Es wurden nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen. Das Risiko verwirklichte sich gerade nicht einzig aufgrund von betrieblichen Voraussetzungen, wie beispielsweise einer nicht genügenden Auftragslage der Beschwerdeführerin. Es handelte sich hierbei somit um ein allgemeines Risiko. Die einzige Möglichkeit, damit die Arbeitnehmer trotz der aussergewöhnlichen Situation finanziell entschädigt wurden, war die Beantragung der Kurzarbeit, was vorliegend auch geschehen ist. Eine darüberhinausgehende monetäre

Verpflichtung der Arbeitgeberin bestand nicht. Da die coronabedingten Einschränkungen nicht dem Betriebsrisiko der Beschwerdeführerin zuzuschreiben sind und es sich damit um einen objektiven Grund handelt, ist diese Situation auch nicht vergleichbar mit anderen Situationen, in denen Kurzarbeit mit Zustimmung und im Vertrauen auf den Erhalt der Arbeitsstelle beantragt wurde. Daran ändert auch nichts, dass die Hotelbetriebe theoretisch nicht schliessen mussten, zumal aufgrund der Schliessung der weiteren Einrichtungen wie Thermalbäder und der allgemeinen Situation eine Öffnung des Hotelbetriebs kaum Sinn machte. Die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin hat folglich nicht für den Differenzbetrag zwischen Kurzarbeit und üblichem Lohn einzustehen.

Im Übrigen ist auch die Voraussehbarkeit zu verneinen, wenn sie denn überhaupt als Kriterium zu beachten ist, was umstritten ist und vom Bundesgericht im Urteil 4A_53/2023 vom 30. August 2024³ offengelassen wurde. Die Covid-19-Pandemie kam im März 2020 plötzlich und unerwartet. Ein solch flächendeckendes Ereignis war für die Arbeitgeberschaft damit keineswegs voraussehbar (vgl. Bundesgerichtsurteil 4A_53/2023 vom 30. August 2023 E. 5.10).

5. Zusammenfassend ist die Beschwerde gutzuheissen und die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin hat dem Beschwerdegegner als Arbeitsnehmer die Differenz zwischen dem üblichen Lohn und der Kurzarbeitsentschädigung nicht zu leisten.

6.

6.1 Das Gericht entscheidet in der Regel im Endentscheid über die Prozesskosten, welche im Allgemeinen die Gerichtskosten und die Parteientschädigung umfassen (Art. 96, Art. 104 f. ZPO). Keine Gerichtskosten erhoben werden in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 (Art. 114 lit. c ZPO), so dass vorliegend einzig über die Parteientschädigung zu befinden ist (Bundesgerichtsurteil 4A_194/2010 vom 17. November 2010 E. 2.2.1, nicht publiziert in: BGE 137 III 47; RÜEGG/RÜEGG, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 1 zu Art. 114 ZPO). Die Beschwerdeführerin obsiegt im Beschwerdeverfahren und der Entscheid der Vorinstanz wird insofern abgeändert, als dass die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner keine Lohndifferenz zur Kurzarbeitsentschädigung in der Höhe von Fr. 1'332.60 netto schuldet. Damit schuldet der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin eine volle Parteientschädigung für das Beschwerdeverfahren. Im Verfahren vor Arbeitsgericht klagte der Beschwerdegegner insgesamt gemäss den zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren einen Betrag von Fr. 6'223.70 ein. Schlussendlich wird ihm ein Betrag von Fr. 186.50 brutto bzw. Fr. 141.20 netto zugesprochen, womit er im vorinstanzlichen Verfahren im Umfang von rund 3% obsiegt.

6.2 Die Parteientschädigung 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). Massgeblicher Zeitpunkt für die Bestimmung des Streitwertes ist der Zeitpunkt der Klageeinreichung beim Gericht (vgl. BGE 141 III 137 E. 2.2), weshalb sich der für die Prozesskosten massgebende Streitwert vorliegend auf Fr. 5'223.70 beläuft. Bei diesem Streitwert erstreckt sich der Entschädigungsrahmen auf Fr. 1'500.00 bis Fr. 2'500.00 (Art. 32 Abs. 1 GTar). Dabei ist für das Berufungsverfahren ein Reduktionsfaktor von 60 % zu berücksichtigen (Art. 35 Abs. 1 lit. a GTar), womit der vorgegebene Rahmen Fr. 600.00 bis Fr. 1'000.00 beträgt. Innerhalb desselben bemisst das Gericht das Honorar mit Rücksicht auf die Natur und Bedeutung des Falles, dessen Schwierigkeit und Umfang sowie die vom Rechtsbeistand nützlich aufgewandte Zeit und die finanzielle Situation der Partei (Art. 27 Abs. 1 GTar).

6.2.1 Im Verfahren vor Arbeitsgericht erfolgte ein doppelter Schriftenwechsel und es wurden drei Sitzungen durchgeführt, an welchen der Vertreter der Beschwerdeführerin teilnahm. Das Dossier ist durchschnittlich umfangreich und es stellten sich ähnliche Fragen wie bei den zwei weiteren Verfahren zwischen den Parteien. Vor diesem Hintergrund rechtfertigt sich eine volle Parteientschädigung von Fr. 1'600.00 (inkl. Auslagen und MWST) für das erstinstanzliche Verfahren. Ausgangsgemäss schuldet der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin 97% dieser Parteientschädigung, mithin gesamthaft Fr. 1'550.00 (inkl. Auslagen und MWST). Dem Beschwerdegegner ist mangels berufsmässiger Vertretung für das erstinstanzliche Verfahren keine Parteientschädigung zuzusprechen.

6.2.2 Im Beschwerdeverfahren wurde ein einfacher Schriftenwechsel durchgeführt und es fand keine mündliche Verhandlung statt. Die Beschwerdeschrift umfasste achtzehn, die Stellungnahme des Beschwerdegegners vier Seiten. Der vorliegende Fall entspricht einer durchschnittlichen Schwierigkeit und es stellte sich die gleiche Frage wie in den Verfahren C1 23 47 und C1 23 48. In Anwendung der obgenannten Kriterien, und mit Blick auf den Streitwert, ist es gerechtfertigt, das volle Honorar auf Fr. 900.00 (inkl. Auslagen und MWST) festzusetzen. Entsprechend dem Verfahrensausgang hat der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin diese Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 900.00 zu leisten. Der Beschwerdegegner hat ausgangsgemäss keinen Anspruch auf Parteientschädigung.

Das Kantonsgericht erkennt

1. Die Beschwerde gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts vom 8. September 2022 wird gutgeheissen und der Entscheid lautet neu wie folgt:
 1. Die X _____ AG bezahlt Y _____ eine Entschädigung für zehn (10) im März 2020 geleistete Überstunden im Betrag von Fr. 186.50 brutto, zuzüglich Zins zu 5% ab dem 31. Juli 2020;
 2. Die X _____ AG führt auf den Bruttobetrag von Fr. 186.50 Sozialversicherungsbeiträge von 5.275% für die AHV/IV/EO im Betrag von CHF 9.84, 1.1% für die ALV im Betrag von Fr. 2.05, 0.63% für die Krankentaggeldversicherung im Betrag von Fr. 1.17, 1.296% für die Unfallversicherung im Betrag von Fr. 2.24, 7.0% für die berufliche Vorsorge im Betrag von Fr. 13.06 sowie die Quellensteuer von 9.07% im Betrag von Fr. 16.92 ab,

d.h. sie bezahlt Y _____ einen Betrag von Fr. 141.20 netto.
 3. Die übrigen Forderungen von Y _____ werden abgewiesen.
 4. Es werden keine Kosten erhoben.
 5. Y _____ bezahlt der X _____ AG eine Parteientschädigung von Fr. 1'550.00.
2. Für das Beschwerdeverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Y _____ bezahlt der X _____ AG für das Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 900.00.

Sitten, 20. Juni 2024