

Urteil

Definition des höheren leitenden Angestellten

Für die Beurteilung, ob ein Arbeitnehmender als höherer leitender Angestellter gilt und damit den Arbeitszeitvorschriften des Arbeitsgesetzes nicht unterstellt wird, ist auf das Gesamtbild der ausgeübten Tätigkeit abzustellen. Einzelne Aspekte wie Unterschriften- oder Weisungsbefugnisse oder die Höhe des Lohns sind für sich allein nicht ausschlaggebend.

Sachverhalt

A. (Beschwerdegegner) war seit dem 1. März 1998 bei der Y. (Beschwerdeführerin) als Techniker im Bereich Telematik angestellt. Gemäss einem neuen Arbeitsvertrag vom 1. Januar 1999 hatte er bei derselben Arbeitgeberin die Stellung eines Bereichsleiters inne. In einem weiteren mit der Y. nahestehenden X. abgeschlossenen Vertrag mit Wirkung ab 1. Januar 2004 wurde A. unter anderem als Mitglied der Geschäftsleitung bezeichnet. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Oktober 2005.

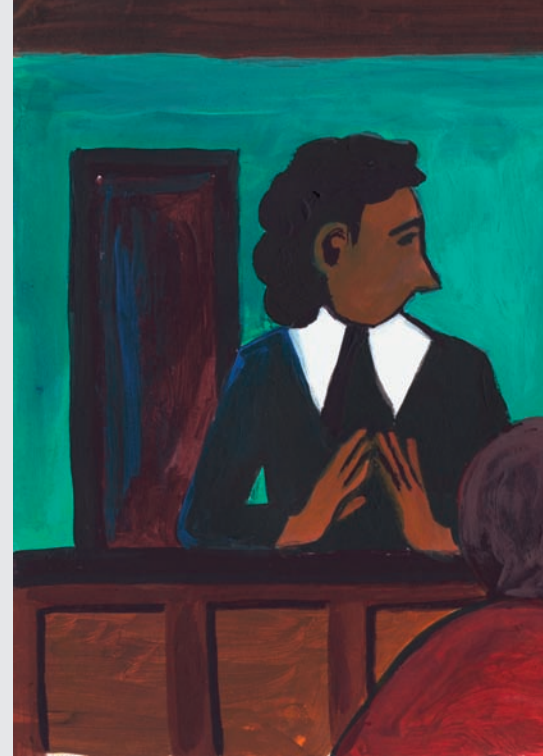
Mit Klage vor Amtsgericht belangte A. Y. sowie X. im Wesentlichen auf Zahlung von 366 129.45 Franken nebst Zins für Überstunden beziehungsweise Überzeit, die er bis Ende 2003 geleistet hatte. Das Amtsgericht kam zum Ergebnis, A. habe eine höhere leitende Tätigkeit ausgeübt, weshalb das Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) nicht zur Anwendung gelange und keine Überzeitschädigung geschuldet sei. Das Obergericht kam dagegen zum Ergebnis, A. unterstehe dem Arbeitsgesetz und habe grundsätzlich Anspruch auf Abgeltung der geleisteten Überzeit, für die eine Entschädigung von insgesamt 178 450.65 Franken geschuldet sei.

Aus den Erwägungen

1. Die Vorinstanz hatte darüber zu befinden, ob A. Anspruch darauf hat, für geleistete Überzeit im Sinne von Art. 12 ArG gemäss Art. 13 ArG entschädigt zu werden. Diese Bestimmungen wären nach Art. 3 lit. d ArG nicht anwendbar, sollte es sich bei A. um einen Arbeit-

nehmer handeln, der eine höhere leitende Tätigkeit ausübt. Unter diese Bestimmung fällt nach Art. 9 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000, wer aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebs über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebs oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts reicht dafür nicht aus, dass ein Arbeitnehmender eine Vertrauensstellung im Unternehmen inne hat. Einzelne Aspekte, die auf eine leitende Funktion hinweisen können wie Unterschriften- oder Weisungsbefugnis oder die Höhe des Lohns sind für sich allein nicht ausschlaggebend. Wesentlich ist das Gesamtbild der wirklich ausgeübten Tätigkeit mit Blick auf die Unternehmensstruktur, ungeachtet der Funktionsbezeichnung oder der Ausbildung der betreffenden Person.

Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls. Nach dem Sinn der für Arbeitnehmende mit höherer leitender Tätigkeit statuierten Ausnahme ist die Vorschrift eng auszulegen. Ausschlaggebend sind die Entscheidungsbefugnisse aufgrund der Stellung und Verantwortung im Betrieb, etwa mit Bezug auf Einstellung und Einsatz des Personals, die Einteilung der Arbeitszeiten im Unternehmen (nicht nur der eigenen und der unmittelbar unterstellten Mitarbeitenden), die Lohnpolitik oder die Möglichkeit, selbständig die Jahresziele des



Unternehmens oder eines Bereichs festzusetzen. Blosser Kaderzugehörigkeit reicht jedenfalls nicht aus, um die Anwendung des Arbeitsgesetzes auszuschliessen.

2.4 Zur allgemeinen Entscheidkompetenz hinsichtlich der beiden Gesellschaften hielt die Vorinstanz fest, A. habe lediglich über Kollektivprokura für X. verfügt, woraus sich ergibt, dass er für Y. selbst nicht zeichnungsberechtigt war. Formeller Geschäftsführer der beiden Gesellschaften war nach der insoweit unbestrittenen Darstellung im angefochtenen Urteil der einzelzeichnungsberechtigte Delegierte des Verwaltungsrats, Z.

Die Vorinstanz stellte fest, dieser sei in dem beiden Firmen übergeordneten Lenkungsteam entscheidungskompetent gewesen. Er habe die Sitzungen einberufen und die Traktanden sowie die Gesprächsthemen festgesetzt. A. als Abteilungsleiter habe die Rechnungen zwar visieren, diese daraufhin aber an Y. senden müssen, wo sie von Z. genehmigt und bezahlt worden seien. Das Budget sei vom Lenkungsteam erstellt worden. A. habe es lediglich zu erarbeiten und dem Lenkungsteam zu unterbreiten gehabt. In diesem Zusammenhang schloss die Vorinstanz aus im Einzelnen wiedergegebenen Aussagen von A. und Z., dieser habe «unbestrittenermassen das Sagen» gehabt.



Illustration: Christine Ruff

2.4.1 Unter Hinweis auf die Abläufe der Lenkungsteamsitzungen, an denen A. als Mitglied des Lenkungsteams teilgenommen haben soll, sucht Y. diese Feststellung als willkürlich auszugeben mit der Begründung, die Vorinstanz habe die Aussage von Z. «ich hatte den Stichentscheid» im Sinne dessen alleiniger Entscheidkompetenz aufgefasst statt lediglich als Ausdruck eines allgemein üblichen Organisationsablaufs bei Stimmengleichheit.

2.4.2 Eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung vermag Y. damit nicht aufzuzeigen. Aus dem angefochtenen Urteil geht nicht hervor, wie sich das Lenkungsteam zusammensetzte. Insoweit geht Y. ohne hinreichende Begründung über die tatsächlichen Feststellungen im angefochtenen Entscheid hinaus. Bezüglich der Entscheidungsabläufe im Lenkungsteam stellte die Vorinstanz zudem nicht allein auf die Aussage betreffend den Stichentscheid ab, so dass von Willkür keine Rede sein kann.

2.6 Was die Personalrekrutierung anbelangt, erwog die Vorinstanz, A. habe zwar die Vorstellungsgespräche mit den Kandidaten geführt und Anstellungsvorschläge unterbreitet. Über die Anstellung und die Festsetzung des Lohns habe jedoch Z. entschieden. Nach Genehmigung der Anstellungsvorschläge durch diesen habe A. alsdann die An-

stellungsverträge der ihm unterstellten Mitarbeitenden unterzeichnet.

2.6.1 Y. wendet ein, die Vorinstanz habe ausgeblendet, dass A. umfassende Kompetenzen bei der Personalführung und Weisungsbefugnisse gegenüber den bis zu 27 Arbeitnehmenden seines Tätigkeitsbereichs gehabt habe. Zudem entnimmt Y. einer protokollierten Aussage von A., dieser sei berechtigt gewesen, ohne Rücksprache mit dem Verwaltungsratsdelegierten Kündigungen auszusprechen. Y. hebt im Weiteren die Freiheit von A. bei der Abwicklung der einzelnen in seinem Verantwortungsbereich liegenden Geschäfte hervor sowie die damit verbundene Weisungsbefugnis und die Kompetenz zum dafür notwendigen Materialeinkauf, und sie betont, A. habe durch seine Tätigkeit das Geschäftsergebnis beeinflusst.

2.6.2 Dass A. zur Abwicklung des so genannten Tagesgeschäfts einschliesslich Weisungsbefugnis und Materialeinkauf umfassend zuständig war, erkannte auch die Vorinstanz. Dass A. bei guter Arbeit gute Ergebnisse zu erzielen und dadurch die Geschicke von Y. zu beeinflussen vermochte, liegt auf der Hand. Entgegen der Auffassung von Y. ist indes aus dem Umstand, dass A. durch seine Tätigkeit den Umsatz mitbeeinflussen konnte, nicht auf eine höhere leitende Tätigkeit zu schliessen. Andernfalls wäre jeder Verkäufer ohne Weiteres als höherer leitender Angestellter einzustufen. Die Beeinflussung des Geschäftsergebnisses ist indessen nicht gleichzusetzen mit der Bestimmung der Geschäftspolitik zur strategischen Positionierung der Gesellschaft auf dem Markt. Insoweit gehen die Ausführungen von Y., soweit sie überhaupt zulässig sind, an der Sache vorbei.

3. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Gesamtwürdigung der Vorinstanz vor Bundesrecht standhält, wonach A. als Teilbereichsleiter zwar eine sehr wichtige, teilweise mit Entscheidungskompetenz versehene und verantwortungsvolle Stelle inne hatte, dass ihm aber die für eine oberste Entscheidungsebene nötigen Entscheidungsbefugnisse fehlten, weshalb die Ausnahme

vom persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes gemäss Art. 3 lit. d ArG auf ihn nicht zutrifft.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 23. August 2010 (4A_258/2010)

Kommentar

Es wäre zu wünschen, das Bundesgericht würde sich anlässlich des nächsten Falls mit der Frage auseinandersetzen, was der höhere leitende Angestellte mit den künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden gemeinsam hat. Bei den letzteren beiden ist das Kriterium gemäss Art. 11 und 12 ArGV1, dass ihnen in Bezug auf die Zielsetzung respektive Gestaltung der Arbeit und deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt. Diese Gestaltungsfreiheit – ähnlich dem Unternehmer – muss das entscheidende Kriterium sein, damit die Arbeitszeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes nicht zur Anwendung kommen. Mit der Definition, dass der höhere leitende Angestellte den Geschäftsgang massgeblich zu beeinflussen vermag, kann ja nur gemeint sein, dass er damit auch sein Arbeitspensum beeinflussen kann – wie ein Unternehmer. Letzterer entscheidet über die zu setzenden Ziele und darüber, wie viel Personal dazu eingestellt werden kann. Entscheidend ist damit die Frage, ob die leitende Stellung ermöglicht, auf das eigene Arbeitspensum oder die Einteilung der Arbeitszeit Einfluss zu nehmen, wie dies die Freiheit bei der Ausführung und Gestaltung der Arbeit bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden verlangt.