

ZVE.2024.43 / / ft
(VZ.2022.32)
Art. 28

Entscheid vom 20. März 2025

Besetzung Oberrichter Holliger, Vizepräsident
 Oberrichterin Merkofer
 Oberrichter Lindner
 Gerichtsschreiber Tognella

Kläger **A.**_____,
 [...]
 vertreten durch Advokat Guido Ehrler,
 [...]

Beklagte **B.**_____ **AG**,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt Balz Gross und
 Rechtsanwältin Angela Casey,
 [...]

Gegenstand Forderung aus Arbeitsvertrag

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

1.1.

Mit Klage vom 1. September 2022 stellte der Kläger beim Arbeitsgericht Zofingen folgende Begehren:

" 1.

Die Beklagte sei unter Hinweis auf die Strafandrohung nach Art. 292 StGB zu verpflichten, dem Gleitzeitkonto des Klägers innert 10 Tagen nach Rechtskraft des Urteils 27.13 Stunden rückwirkend per tt.mm.jjjj gutzuschreiben. Eventualiter sei festzustellen, dass das Gleitzeitkonto des Klägers nicht mit den zwischen tt.mm.jjjj und tt.mm.jjjj von ihm nicht gearbeiteten Stunden belastet werden darf.

2.

Alles unter o/e-Kostenfolge zu Lasten der Beklagten."

1.2.

Mit Klageantwort vom 15. November 2022 beantragte die Beklagte die kostenfällige Abweisung der Klage, soweit darauf einzutreten sei.

1.3.

Mit Replik 14. Februar 2023 hielt der Kläger an seinem Klagebegehren (samt Eventualbegehren) fest.

1.4.

Mit Duplik vom 24. Mai 2023 hielt die Beklagte am Klageantwortschluss fest und stellte zusätzlich neu den Antrag auf Erlass einer Schutzmassnahme im Sinne von Art. 156 ZPO, der mit Verfügung des Arbeitsgerichtspräsidenten vom 30. Mai 2023 abgewiesen wurde (einer von der Beklagten dagegen gerichtete Beschwerde vom 12. Juni 2023 war kein Erfolg beschieden, vgl. Nichteintretensentscheid des Obergerichts, 3. Zivilkammer, vom 28. August 2023).

1.5.

An der Hauptverhandlung vom 28. Februar 2024 vor dem Arbeitsgericht Zofingen hielten die Parteivertreter abwechselungsweise doppelte Vorträge.

1.6.

Am gleichen Tag erging folgender Entscheid des Arbeitsgerichts Zofingen:

" 1.

In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Gleitzeitkonto des Klägers innert 10 Tagen nach Rechtskraft des vorliegenden Entscheids 19.31 Stunden rückwirkend per tt.mm.jjjj gutzuschreiben.

2.
Im Übrigen werden die Rechtsbegehren abgewiesen.

3.
Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

4.
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen."

2.

2.1.

Gegen diesen ihm am 16. September 2024 in begründeter Fassung zugestellten Entscheid erhob der Kläger rechtzeitig am 7. Oktober 2024 (Postaufgabe 14. Oktober 2024) beim Obergericht des Kantons Aargau Beschwerde mit folgenden Anträgen:

" 1.
Der Entscheid des Bezirksgerichts Zofingen vom 28. Februar 2024 sei teilweise aufzuheben.

2.
Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Gleitzeitkonto des Beschwerdeführers innert 10 Tagen nach Rechtskraft des Urteils 26.86 Stunden rückwirkend per tt.mm.jjjj gutzuschreiben.

3.
Alles unter o/e-Kostenfolge zu Lasten des Beschwerdegegners."

2.2.

Mit Beschwerdeantwort vom 20. November 2024 stellte die Beklagte folgende Anträge:

" 1.
Es sei die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf eingetreten wird, und der angefochtene Entscheid des Bezirksgerichtes Zofingen vom 28. Februar 2024 (Geschäft Nr. VZ.2022.32) sei zu bestätigen.

2.
Eventualiter sei die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

3.
Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Beschwerdeführers."

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

Gegen den in einer vermögensrechtlichen Angelegenheit ergangenen Entscheid der Vorinstanz ist nur die Beschwerde zulässig, nachdem der Streitwert der zuletzt vor Vorinstanz aufrechterhaltenen Rechtsbegehren unter

Fr. 10'000.00 lag (Art. 308 und Art. 319 lit. a ZPO). Da der durch die teilweise Abweisung der Klage im angefochtenen Entscheid beschwerte Kläger die in Art. 321 Abs. 1 ZPO statuierten Frist- und Formvorschriften beachtet hat, ist auf seine Beschwerde einzutreten.

2.

Mit Beschwerde können die unrichtige Rechtsanwendung sowie die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Das Obergericht kann ohne Verhandlung aufgrund der Akten entscheiden (Art. 327 Abs. 2 ZPO).

3.

3.1.

Der Kläger ist seit 1. Oktober 2020 in einem Pensum von 100 % (40 Stunden pro Woche mit Gleitzeitregelung) als Senior Lab Technician Analytics bei der Beklagten angestellt. Diese wurde am tt.mm.jjjj Opfer eines Cyber-Angriffs, der zu einem Totalausfall ihrer IT-Systeme unter anderem am Standort Q._____ führte. Die dortige Belegschaft (darunter der Kläger) wurde in der Folgezeit nur noch für einzelne Einsätze aufgeboden und ansonsten angewiesen, zu Hause zu bleiben. Am tt.mm.jjjj orientierte die Beklagte ihre Mitarbeiter darüber, dass sämtliche aufgrund des Systemausfalls von den Mitarbeitern nicht gearbeiteten Stunden ihrem jeweiligen Gleitzeitsaldo belastet würden. Auf Intervention der Personalvertretung hin wurde mit der Arbeitnehmervertretung vereinbart, dass die Hälfte der abgezogenen Stunden wieder gutgeschrieben werde. Ab dem tt.mm.jjjj (einem Montag) konnte der Kläger wieder voll arbeiten (Klage, act. 3 f.; Klageantwort, act. 17 [Rückseite] ff.).

3.2.

Mit der bei der Vorinstanz eingereichten Klage verlangte der Kläger im Hauptpunkt die Verpflichtung der Beklagten, sie habe seinem Gleitzeitkonto 27.13 Stunden gutzuschreiben; eventualiter sei festzustellen, dass sein Gleitzeitkonto nicht mit den von ihm nicht geleisteten Stunden belastet werden dürfe.

Zur Begründung machte der Kläger geltend, die Beklagte habe sich aufgrund der zu ihrem Betriebsrisiko zählenden Cyber-Attacke in einem Annahmeverzug nach Art. 324 OR befunden, weshalb seine damit in Zusammenhang stehenden Absenzen vom Arbeitsplatz seinem Gleitzeitkonto (überhaupt) nicht hätten belastet werden dürfen, sondern wieder gutzuschreiben seien. Dies unabhängig davon, ob die Absenzen in die Block- oder Gleitzeit fielen. Arbeitnehmer mit Gleitzeitvereinbarung dürften nicht gegenüber Arbeitnehmern mit fester Arbeitszeit ungerechtfertigterweise benachteiligt werden (Klage, act. 5 f.). Im Zeitraum vom tt.mm.jjjj bis und mit tt.mm.jjjj (Freitag) habe die Beklagte das Gleitzeitkonto des Klägers zunächst mit 53.32 Minusstunden belastet und auf Intervention der

Personalvertretung hin den am tt.mm.jjjj bestehenden Minusstundensaldo von 45.10 Stunden auf 18.91 Stunden reduziert (Klage, act. 4).

3.3.

Die Vorinstanz hat einen Arbeitgeberverzug der Beklagten zufolge des Cyber-Angriffs bejaht; entgegen beklagtischer Auffassung habe mit diesem kein eine Ausnahme von Art. 324 OR rechtfertigender objektiver Grund vorgelegen, der wie die behördlichen Betriebsschliessungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie alle Arbeitgeberinnen getroffen habe (BGE 150 III 22), sondern ein dem Betriebsrisiko der Beklagten zuzuordnender Grund (angefochtener Entscheid E. 5.1, insbesondere E. 5.1.3). Sodann prüfte die Vorinstanz, ob die von der Beklagten mit der Angestellten-Vereinigung B. _____ getroffene Vereinbarung vom tt.mm.jjjj, worin man sich geeinigt hatte, dass die Beklagte die Hälfte der aufgrund des Cyberangriffs nicht geleisteten Stunden gutschreibe (Klageantwortbeilage 7), für die einzelnen Arbeitnehmer (darunter der Kläger) verbindlich geworden waren: Sie verneinte dies mit der Begründung, dass gemäss Ziffer 3 der Grundsatzvereinbarung der Angestellten-Vereinigung B. _____ mit der Beklagten die Arbeitnehmer der Beklagten ihre sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden persönlichen Angelegenheit selber regelten und die Arbeitnehmervertretung lediglich auf Verlangen eines Mitglieds Vertretungsfunktionen übernehmen könne (Klageantwortbeilage 5). Es lägen aber keine Anhaltspunkte vor, dass dem Kläger ein Antrag unterbreitet worden sei, dem dieser hätte zustimmen können (angefochtener Entscheid 5.2, insbesondere E. 5.2.3.2). Weiter bejahte die Vorinstanz gestützt auf die im Personalreglement (Klageantwortbeilage 4) enthaltene Gleitzeitvereinbarung zwar ein Recht der Beklagten, den Bezug eines positiven Gleitzeitsaldos anzuordnen (Art. 33 des Personalreglements); dagegen verneinte sie ein Recht der Beklagten, durch einseitige Anordnung Mitarbeiter in ein Minus fallen zu lassen (angefochtener Entscheid 5.3). Aus dem Monats-Journal des Klägers (Klagebeilage 10) – so schliesslich die Vorinstanz – ergebe sich, dass dieser in der Zeit vom tt.mm.jjjj bis tt.mm.jjjj 53.32 Stunden weniger gearbeitet habe, als es seiner Sollarbeitszeit entsprochen hätte (Positivsaldo 7.55 Stunden am letzten regulären Arbeitstag vor der Cyber-Attacke einerseits und Minussaldo 45.77 Stunden am tt.mm.jjjj). Vom tt.mm.jjjj auf den tt.mm.jjjj seien dem Kläger 26.46 Stunden gutgeschrieben worden (Differenz von 26.19 Stunden zwischen -45.10 Stunden und -18.91 Stunden, bereinigt um 0.27 Stunden, die der Kläger am tt.mm.jjjj gegenüber seiner Sollarbeitszeit weniger gearbeitet habe). Somit seien dem Kläger für die Zeit des Arbeitsausfalls aufgrund der Cyber-Attacke insgesamt 26.86 nicht gearbeitete Stunden belastet (53.32 ./ 26.46 Stunden) worden. Da die Beklagte jedoch berechtigt gewesen sei, die Kompensation positiver Gleitzeit anzuordnen, sei es nur zulässig gewesen, den positiven Gleitzeitsaldo des Klägers vor der Cyber-Attacke von 7.55 Stunden aufgrund der nicht gearbeiteten Stunden während der Cyber-Attacke auf null zu reduzieren, sodass der Abzug der übrigen 19.31 (26.86 ./ 7.55) Stunden

unzulässig gewesen sei. Dem Gleitzeitsaldo des Klägers seien somit 19.31 Stunden gutzuschreiben (angefochtener Entscheid E. 5.4). Auf die vom Kläger verlangte Bewehrung der Verpflichtung mit der Ungehorsamsstrafe nach Art. 292 StGB hat die Vorinstanz verzichtet, weil es sich bei der Beklagten um ein seriöses Unternehmen handle und keine Anhaltspunkte bestünden, dass sie sich nicht an den Entscheid halten werde. Zudem könne die Strafandrohung nicht wie beantragt an die Beklagte als juristische Person gerichtet werden, womit kein genügender Antrag vorliege (angefochtener Entscheid E. 5.5).

3.4.

Dieser die Klage teilweise gutheissende Entscheid blieb von der Beklagten unangefochten (vgl. Beschwerdeantwort S. 4 Rz. 3), sodass er mit Bezug auf deren Verpflichtung, dem Gleitzeitkonto des Klägers 19.31 Stunden bis tt.mm.jjjj gutzuschreiben, nicht zu überprüfen ist.

Demgegenüber stellt sich der Kläger in seiner Beschwerde auf den Standpunkt, dass ihm über diese 19.31 Stunden hinaus noch 7.55 Stunden (positiver Gleitzeitsaldo vor dem Cyberangriff) und deshalb insgesamt 26.86 (= 19.31 + 7.55) Stunden gutzuschreiben seien. Die Differenz von 0.27 Stunden gegenüber dem vor Vorinstanz gestellten Klagebegehren (27.13 Stunden) entspricht den 0.27 Stunden, die gemäss unbeanstandet gebliebener Feststellung der Vorinstanz der Kläger am tt.mm.jjjj gegenüber seiner Sollarbeitszeit weniger gearbeitet hat (angefochtener Entscheid E. 5.4.2).

4.

Der Kläger rügt in prozessualer Hinsicht, die teilweise Abweisung ihrer Klage sei mit einer "Erwägung" erfolgt, mit der er aufgrund des Tatsachenvortrags der Beklagten schlichtweg nicht habe rechnen müssen. Dadurch sei sein Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden und habe die Vorinstanz Art. 55 Abs. 1 und Art. 150 Abs. 1 ZPO verletzt (Beschwerde S. 2 f.). Wie es sich damit verhält, kann im Lichte der nachfolgenden Erwägungen zu den materiellrechtlichen Vorbringen des Klägers offenbleiben.

5.

5.1.

In materiellrechtlicher Hinsicht ist strittig, ob die Vorinstanz zu Recht zum Schluss gelangte, dass die Beklagte das vor dem Cyber-Angriff bestehende positive Gleitzeitkonto des Klägers von 7.55 Stunden (vgl. Klagebeilage 10) mit während des Annahmeverzugs zufolge der Cyberattacke nicht gearbeiteten Stunden belasten durfte. Die Vorinstanz hat diese Frage mit der Begründung bejaht, dass mit dem – von der Beklagten zwar nicht explizit, aber implizit angerufenen – Art. 33 des beklagteschen Personalreglements vereinbart worden sei, dass die Arbeitgeberin (Beklagte) jederzeit

den Bezug von Gleitzeit anordnen könne (angefochtener Entscheid E. 5.3.3).

5.2.

In der Beschwerde (S. 8 ff. Rz. 17 ff.) wird eine willkürliche Auslegung von Art. 33 des beklagischen Personalreglements durch die Vorinstanz geltend gemacht: Dieses sei wie allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen, in erster Linie nach dem wirklichen Willen der Parteien, sonst nach ihrem nach dem Vertrauensprinzip zu ermittelnden mutmasslichen Willen (Rz. 18). Die Bestimmung des Reglements, wonach die Beklagte jederzeit den Bezug von Gleitzeit anordnen könne, konkretisiere das allgemeine Weisungsrecht einer Arbeitgeberin gemäss Art. 321c (recte 321d) OR (Rz. 19). Die von der Vorinstanz vorgenommene Auslegung nach dem Vertrauensprinzip verletze die vertraglich getroffenen Vereinbarungen und mehrere Bestimmungen des relativ zwingenden Rechts (Rz. 20). Das Weisungsrecht der Beklagten nach Art. 33 ihres Reglements bzw. Art. 321d OR sei durch getroffene vertragliche Vereinbarungen beschränkt. Der von den Parteien getroffene Gleitzeitabrede sei inhärent, dass zu viel gearbeitete Stunden nur mit solchen kompensiert werden könnten, bei denen der Arbeitnehmer zur Arbeit verpflichtet sei. Unzulässig wäre es deshalb, wenn die Beklagte eine Kompensation von Plusstunden am Samstag, an dem keine Arbeitspflicht bestehe, anordnen würde. Dieses Prinzip gelte auch im Fall des Annahmeverzugs. Die Beklagte sei aber wegen des Befalls ihrer IT-Systeme gar nicht in der Lage gewesen, dem Kläger Arbeitszeit anzubieten, auf die er hätte verzichten können, um seinen Positivsaldo auszugleichen (Rz. 23). Wie aus Art. 33 Abs. 1 des Reglements hervorgehe, bestehe der Zweck einer Weisung nach Abs. 3 darin, zu verhindern, dass beim Gleitzeitkonto Werte aufgebaut werden, die nicht mehr rechtzeitig auf- und abgebaut werden können; weil die vertragliche Gleitzeitabrede dem Weisungsrecht vorgehe, sei die Beklagte erst dann berechtigt, "jederzeit" von ihrem Weisungsrecht Gebrauch zu machen, wenn dieser Fall eingetreten sei (Rz. 24). Da der Saldo des Klägers von 7.55 Stunden im vertraglich vereinbarten Schwankungsbereich von +25 Stunden gemäss Art. 32 Abs. 8 des Reglements gelegen habe, sei der Weisungsfall gar nicht eingetreten und widerspreche die erlassene Weisung der vertraglichen Gleitzeitabrede (Rz. 25). Zudem gehe Art. 33 des Reglements von einem tageweisen Abbau eines Gleitzeitüberhangs aus, weshalb die Beklagte nicht berechtigt sei, den Bezug bloss einzelner Stunden anzuordnen (Rz. 26). Die Weisung der Beklagten habe sodann gegen Art. 324 OR verstossen, der den Arbeitnehmer nicht zur Nachleistung der ausgefallenen Stunden verpflichte. Wäre der Arbeitgeber bei Annahmeverzug berechtigt, einseitig den Bezug von Plusstunden anzuordnen, würde er das Betriebsrisiko auf den Arbeitnehmer überwälzen, sei dieser doch nicht mehr in der Lage, die erarbeiteten Plusstunden zu kompensieren, wodurch dem Arbeitnehmer durch weisungsbedingte Verminderung eines Aktivums ein Schaden verursacht werde (Rz. 27). Bei der Weisung habe es sich um eine allgemeine

Anordnung gehandelt, von der alle Arbeitnehmer des Betriebs betroffen gewesen seien. Insbesondere bei kollektiven Anordnungen habe aber ein Arbeitgeber den Grundsatz der Gleichbehandlung zu wahren und dürfe einzelne Arbeitnehmer des Betriebs nicht willkürlich, d.h. ohne jeglichen sachlichen Grund ungleich behandeln. Die Anordnung des Bezugs von Plusstunden bevorteile diejenigen Arbeitnehmenden, die z.B. wegen Familienpflichten kein oder nur ein geringes Guthaben aufwiesen, während Arbeitnehmende mit grossem Guthaben (wohl eher Alleinstehende) erheblichere Einbussen in Kauf zu nehmen hätten. Sollte die Weisung unter dem Gesichtspunkt von Art. 324 OR überhaupt zulässig gewesen sein, habe die Beklagte die Lasten der temporären Betriebsschliessung ungleichmässig nach einem sachfremden Kriterium, den von den Arbeitnehmenden vertragsmässig erarbeiteten Plusstunden, verteilt; dies sei willkürlich und nicht zulässig (Rz. 32). Ansprüche aus Art. 324 OR seien vom Verichtsverbot von Art. 341 OR erfasst, sofern sie nicht mit einem echten Vergleich, mit dem ein Streit beigelegt werde, geregelt worden seien. Die Gleitzeitabrede sei dagegen eine vertragliche Abrede. Die Beklagte habe für die Belastung des Gleitzeitkontos keine Gegenleistung erbracht. Wenn die Vorinstanz schreibe, die Bestimmungen bezüglich der Gleitzeit seien in ihrer Gesamtheit betrachtet zugunsten der Arbeitnehmer ausgestaltet, stelle dies keine Gegenleistung dar, die im Anwendungsbereich von Art. 341 OR bzw. allenfalls Art. 362 OR relevant wäre. Es gelte der Grundsatz "pacta sunt servanda", an den sich die Beklagte nicht gehalten habe, indem sie vertrags- und gesetzeswidrig von ihrem Weisungsrecht Gebrauch gemacht habe (Rz. 33).

5.3.

Im Zusammenhang mit dem von der Vorinstanz herangezogenen Art. 33 des beklaglichen Personalreglements gemäss beiden im Recht liegenden Versionen (Klagebeilage 14, Klageantwortbeilage 4), wonach die Beklagte als Arbeitgeberin ihre Arbeitnehmer jederzeit zum Bezug der Gleitzeit (d.h. eines positiven Gleitzeitsaldos) anweisen kann, stellen sich zwei Problemfelder:

5.3.1.

Vorab fragt sich, ob die Beklagte den Bezug der Gleitzeit gemäss Art. 33 des Personalreglements auch rückwirkend anordnen konnte. Diese Frage kann offenbleiben. Denn nach klägerischer Sachdarstellung verhielt es sich so, dass die Beklagte am tt.mm.jjjj ihrer Belegschaft eröffnete, die nicht gearbeiteten Stunden den Gleitzeitkonti belasten zu wollen (Klage, act. 4; Beschwerde S. 6 Rz. 12). Auch *danach* fielen aber noch weit mehr als 7.55 Stunden an, an denen der Kläger ohne den Annahmeverzug hätte arbeiten müssen (vgl. Monatsjournal mm/mm.jjjj, Klagebeilage 10).

5.3.2.

Kann ein Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung aus Gründen nicht erbringen, die nicht in seiner Person liegen bzw. seiner Risikosphäre zuzuordnen sind, sind an sich zwei Konstellationen zu unterscheiden. Im Normalfall liegt ein Annahmeverzug von Art. 324 OR vor, der ebenso wenig wie die generelle Norm zum Gläubigerverzug (Art. 91 ff. OR) ein Verschulden des Gläubigers ("infolge Verschuldens des Arbeitgebers *oder aus anderen Gründen*") voraussetzt. Der Annahmeverzug einer Arbeitgeberin ist zu bejahen, wenn er in deren (Betriebs-) Risikosphäre fällt (vgl. dazu BGE 150 III 22 E. 4.1). In diese Risikosphäre fallen insbesondere auch Fälle höherer Gewalt (Urteil des Bundesgerichts 4A_291/2008 vom 2. Dezember 2008 E. 3.2). Die Risikosphäre einer Arbeitgeberin ist allerdings nicht grenzenlos. Vielmehr gibt es auch sogenannte objektive Gründe, die das Betriebsrisiko des Arbeitgebers sprengen, weil sie "alle" treffen. Dazu gehören Kriegswirren oder kriegswirtschaftliche Massnahmen oder flächendeckende Betriebsschliessungen zur Bekämpfung einer Epidemie. In solchen Konstellationen ist kein Arbeitgeberannahmeverzug im Sinne von Art. 324 OR gegeben (BGE 150 III 22, E. 5.3 ff.).

Beim Vorliegen objektiver, d.h. alle (jedermann gleichermassen) treffenden Gründen dafür, dass eine Arbeitgeberin die Arbeitsleistungen ihrer Arbeitnehmer nicht annehmen kann bzw. rechtlich gesehen nicht annehmen darf, liegt Unmöglichkeit nach Art. 119 Abs. 1 OR vor, die die Pflicht zur Erfüllung der vertraglich geschuldeten (hier Arbeits-) Leistung zur Lohnzahlung untergehen lässt. Der Annahmeverzug der Arbeitgeberin nach Art. 324 OR hat demgegenüber zur Folge, dass sie zur Lohnzahlung verpflichtet bleibt, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist (Art. 324 Abs. 1 OR). Dafür kommt dem Arbeitnehmer kein Recht zu, vom Vertrag zurückzutreten (BGE 150 III 22 E. 4.1). Immerhin wird in der Lehre für den Fall höherer Gewalt teilweise eine vom Wortlaut von Art. 324 Abs. 1 OR abweichende Differenzierung vorgeschlagen. Zwar habe dafür aufgrund der Risikoverteilung "in erster Linie" der Arbeitgeber einzustehen, doch könne sich – hier die Abweichung zum Wortlaut der Gesetzesbestimmung – aus der den Arbeitnehmer treffenden Treupflicht für diesen "ausnahmsweise" die Pflicht ergeben, einzelne ausgefallene Stunden ohne zusätzliche Entschädigung nachzuholen; Lohnreduktionen seien hingegen mit grösster Zurückhaltung anzunehmen (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 5 zu Art. 324 OR S. 385 mit Hinweisen). Die Zulässigkeit dieser Differenzierung erscheint indes zweifelhaft. Denn bei Art. 324 OR handelt es sich um eine zugunsten des Arbeitnehmers einseitig zwingende Bestimmung (Art. 362 OR), weshalb ein Tatbestand, sofern er denn als Annahmeverzug des Arbeitgebers zu qualifizieren ist, alle dort statuierten Rechtsfolgen zeitigt.

Vor diesem Hintergrund stellen sich vorliegend wiederum zwei Fragen:

(1) Fiel der Cyber-Angriff gegen die Beklagte unter Art. 324 OR? Obwohl die Frage schon von der Vorinstanz behandelt und bejaht wurde, entfaltet dies für den vorliegend noch streitigen Teil der ursprünglichen Klage keine Rechtskraftwirkung, sondern bildet bloss Vorfrage (dazu E. 5.3.3).

(2) Bei Bejahung von Frage (1). Konnte der Kläger als Arbeitnehmer der Beklagten trotz ihres Annahmeverzugs anordnen, dass ihre Mitarbeiter mit positiven Gleitzeitsaldi diesen während des Systemausfalls abzubauen hatten (dazu E. 5.3.4)?

5.3.3.

Der Vorinstanz hat die gegen die Beklagte verübte Cyber-Attacke deren Betriebsrisiko zugeordnet. Dem ist vorbehaltlos zuzustimmen, nachdem nie geltend gemacht worden war, der konkrete Cyberangriff habe (wie Kriegswirren oder flächendeckende behördliche Betriebsschliessungen zufolge einer Epidemie) eine Unzahl von Personen betroffen. Auch die Beklagte hat vor Vorinstanz stets nur damit argumentiert, der Cyber-Angriff habe höhere Gewalt dargestellt, weshalb Art. 324 OR nicht zur Anwendung gelange. Lediglich einen bestimmten oder eine beschränkte Anzahl von Arbeitgebern treffende Vorfälle höherer Gewalt gehören aber grundsätzlich gerade auch zum Betriebsrisiko (E. 5.3.2). Es ist sodann ohnehin zweifelhaft, ob höhere Gewalt bejaht werden könnte. Denn in aller Regel finden Cyber-Attacken unter Instrumentalisierung des Opfers bzw. dessen als Hilfspersonen im Sinne von Art. 101 OR zu betrachtenden Mitarbeitenden statt. Nach beiden von der Beklagten in der Klageantwort und der Duplik vorgetragenen Sachverhaltsvarianten war es eine eigene Mitarbeiterin in den USA, die einen "extrem gut getarnten, mit Malware infizierten Lebenslauf" geöffnet (Klageantwort, act. 17 [Rückseite] Rz.16) bzw. ein Mitarbeiter, der eine passwortgeschützte, Malware enthaltende "Zip"-Datei von einer sog. "Onedrive-Plattform" heruntergeladen habe (Duplik, act. 46 Rz. 17). Unter diesen Umständen erscheint es nicht angebracht, einen Cyber-Angriff aus dem Risikobereich des Unternehmens auszuschliessen.

5.3.4.

Bei Art. 324 OR handelt es sich um eine einseitig zugunsten der Arbeitnehmer zwingende Bestimmung (Art. 362 OR). Ihr Regelungsgehalt geht (allerdings) lediglich dahin, dass bei Annahmeverzug der Arbeitgeberin diese dem Arbeitnehmer den Lohn (ungekürzt) ausbezahlen muss, obwohl er seine Arbeitsleistung nicht hatte erbringen können. Dies schliesst nicht aus, dass Parteien eines Arbeitsvertrags für den Fall eines Arbeitgeberannahmeverzugs – vorgängig oder in einer Annahmeverzugssituation selber – vereinbaren, dass die nicht geleisteten Stunden oder ein Teil davon in zumutbarem Umfang und unter Beachtung der arbeitsschutzrechtlichen Schranken nachgeholt werden sollen (so auch die Vorinstanz [E. 5.3.2.2.] unter Hinweis auf PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 7. Aufl. 2020, N. 17 zu Art. 324 OR). Denn der Arbeitnehmer verzichtet damit nicht auf

die ihm aus dem synallagmatischen Vertrag geschuldete Leistung der Arbeitgeberin (diese hat den Lohn – ungekürzt – zu zahlen), sondern verspricht eine eigene Leistung (mit der im Prinzip nachträglich bloss das Synallagma wiederhergestellt wird).

Eine solche Konstellation ist aber nicht gegeben, wenn – wie vorliegend – eine Arbeitgeberin in einem Gleitzeitsystem erarbeitete positive Guthaben einseitig im Umfang der nicht geleisteten Stunden kürzt. Gemäss der Rechtsauslegung der Vorinstanz werden die Arbeitnehmer, je nachdem, wieviel und ob sie überhaupt einen positiven Gleitzeitsaldo aufweisen, unterschiedlich behandelt (so zu Recht der Kläger in Beschwerde S. 14), ohne dass für die Ungleichbehandlung ein sachlicher Grund ersichtlich wäre. Denn mit einer entsprechenden (von der Beklagten aber so gar nie getroffenen) Weisung hätte die Beklagte eine Reduktion des von ihr zu tragenden Betriebsrisikos bezweckt, die einzelne Arbeitnehmer willkürlich (abhängig von der Höhe des positiven Gleitzeitsaldos) oder gar nicht (wenn der Gleitzeitsaldo negativ ist) trifft, indem diejenigen mit negativem (oder neutralem) Stand des Gleitzeitkontos Lohn ohne Arbeit erhalten, während diejenigen mit positivem Gleitzeitkonto Lohn gegen (im Ergebnis im Voraus erbrachte) Arbeit erhalten (dazu, dass das Gleichbehandlungsgebot vor allem auch beim Erlassen von Weisungen zu beachten ist, STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 12 zu Art. 328 OR). Entgegen der von der Vorinstanz vertretenen Auffassung vermag somit Art. 33 Abs. 3 (letzter Satz) des Reglements der Beklagten (sowohl in der vom Kläger als auch von der Beklagten verkündeten Fassung), wonach sie jederzeit den Bezug der Gleitzeit anordnen kann, keine vertragliche Grundlage abzugeben, um die umfassendere Weisung der Beklagten teilweise zu schützen. Eine Weisung im beschränkten Umfang, wie ihn die Vorinstanz zulassen will, hätte im Übrigen in dem Sinn einen unmöglichen Inhalt aufgewiesen, als der Abbau von Gleitzeit just in einer Zeit verlangt wurde, in der der Arbeitnehmer seine vertragliche Arbeitsleistung wegen des Annahmeverzugs der Arbeitgeberin, selbst wenn er wollte, gar nicht erbringen konnte (so zu Recht, Beschwerde S. 10 f.).

6.

Zusammenfassend ist in Gutheissung der Beschwerde die Beklagte (in teilweiser Gutheissung der Klage) zu verpflichten, dem Gleitzeitkonto des Klägers innert 10 Tagen nach Rechtskraft des vorliegenden Entscheids 26.86 Stunden rückwirkend per tt.mm.jjjj gutzuschreiben.

7.

Gerichtskosten und Parteientschädigungen sind keine festzusetzen (Art. 114 lit. c ZPO sowie § 25 Abs. 1 EG ZPO).

Das Obergericht erkennt:

1.

In Gutheissung der Beschwerde wird Dispositiv-Ziffer 1 des Entscheids des Bezirksgerichts, Arbeitsgericht, Zofingen vom 28. Februar 2024 aufgehoben und es wird wie folgt neu erkannt:

1.

1.1.

In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Gleitzeitkonto des Klägers innert 10 Tagen nach Rechtskraft des vorliegenden Entscheids 26.86 Stunden rückwirkend per tt.mm.jjjj gutzuschreiben.

1.2.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2.

Es wird keine obergerichtliche Entscheidgebühr erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

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. 275.00**.

Rechtsmittelbelehrung für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde (Art. 113 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden, soweit keine Beschwerde nach den Artikeln 72 - 89 BGG zulässig ist (Art. 44 Abs. 1, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1, Art. 113, Art. 117 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 verfassungsmässige Rechte (Art. 116 BGG) verletzt. 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). Wird gegen einen Entscheid sowohl ordentliche Beschwerde als auch Verfassungsbeschwerde geführt, sind beide Rechtsmittel in der gleichen Rechtsschrift einzureichen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

Aarau, 20. März 2025

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 3. Kammer

Der Vizepräsident:

Der Gerichtsschreiber:

Holliger

Tognella