Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.216/2005 /ruo

Urteil vom 12. Juli 2006
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterinnen Klett, Kiss,
Gerichtsschreiber Widmer.

Parteien
A._____ AG,
Beklagte und Berufungsklägerin,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Kurt C. Schweizer,

gegen

B._____,
Kläger und Berufungsbeklagten,
vertreten durch Rechtsanwalt Alexander Weber.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Lohn,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, II. Zivilkammer, vom 24. Mai 2005.

Sachverhalt:
A.
B._____ (Kläger) arbeitete ab 1. November 1980 bei der A._____ AG (Beklagte). Im Jahre 2000 verdiente er Fr. 109'955.– brutto. Am 17. August 2001 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis per 30. November 2001. In der Folge wurde der Kläger arbeitsunfähig. Zwischen den Parteien entstand darauf hin ein Streit darüber, bis zu welchem Zeitpunkt die Beklagte in Anwendung des für das Arbeitsverhältnis geltenden Gesamtarbeitsvertrags (GAV) zur Lohnfortzahlung verpflichtet sei.
B.
Der Kläger gelangte am 9. Dezember 2002 an das Bezirksgericht Bülach. Er beantragte mit in der Replik erweitertem Rechtsbegehren unter anderem, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm total Fr. 127'575.95 bzw. (unter Berücksichtigung eines nach Klageeinleitung anerkannten Betrages von Fr. 56'132.05) Fr. 71'443.90 zu bezahlen. Er stellte sich auf den Standpunkt, die Beklagte schulde ihm nach dem GAV nicht bloss den von ihr nach Klageerhebung anerkannten Lohn für die Zeit bis 31. Mai 2002, sondern für die 12 Monate von Dezember 2001 bis November 2002 den vollen und für die weiteren 12 Monate bis November 2003 den halben Lohn. Das Bezirksgericht verpflichtete die Beklagte am 17. Dezember 2003 unter dem Titel Verzugszinsen zu einer Zahlung von Fr. 1'557.05. Im Mehrumfang wies es das klägerische Begehren ab.
Gegen diesen Entscheid erhob der Kläger Berufung an das Obergericht des Kantons Zürich mit dem Antrag, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm Fr. 54'977.50 brutto, nebst Zins zu bezahlen, unter Vorbehalt des Nachklagerechts. Er verlangte damit den Lohn für die Zeit von Juni 2002 bis Ende November 2002. Das Obergericht verpflichtete die Beklagte mit Urteil vom 24. Mai 2005, dem Kläger (zusätzlich zu dem vom Bezirksgericht zugesprochenen Betrag) Fr. 54'977.50 brutto, nebst Zins zu 5% seit 1. September 2002 zu bezahlen.
C.
Gegen dieses Urteil gelangte die Beklagte mit Nichtigkeitsbeschwerde an das Kassationsgericht des Kantons

Zürich, welches auf das Rechtsmittel am 27. April 2006 nicht eintrat.

D.
Die Beklagte führt gegen das Urteil des Obergerichts vom 24. Mai 2005 zudem eidgenössische Berufung mit dem Antrag, dieses aufzuheben und das Urteil des Bezirksgerichts Bülach vom 17. Dezember 2003 zu bestätigen.
Der Kläger schliesst auf Abweisung der Berufung.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Im Berufungsverfahren ist das Bundesgericht grundsätzlich an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz gebunden. Ausnahmen von dieser Bindung kommen nur in Betracht, wenn die Vorinstanz bundesrechtliche Beweisvorschriften verletzt hat, wenn ihr ein offensichtliches Versehen unterlaufen ist (Art. 63 Abs. 2 OG) oder wenn der von ihr ermittelte Sachverhalt im Hinblick auf die Anwendung des Bundesrechts der Ergänzung bedarf (Art. 64 OG). Die Partei, die den Sachverhalt berichtigt oder ergänzt wissen will, hat darüber genaue Angaben mit Aktenhinweisen zu machen (Art. 55 Abs. 1 lit. d OG; BGE 130 III 102 E. 2.2; 127 III 248 E. 2c S. 252; 115 II 484 E. 2a S. 485 f., je mit Hinweisen). Blosse Kritik an der Beweiswürdigung des kantonalen Gerichts kann dagegen mit Berufung nicht vorgetragen werden (BGE 127 III 73 E. 6a; 126 III 10 E. 2b S. 12 f.; 119 II 84 E. 3; 118 II 365 E. 1).
Wie in den nachfolgenden Erwägungen aufzuzeigen ist, hält sich die Beklagte in ihrer Berufungsschrift in verschiedenen Teilen nicht an diese Vorgaben. Insoweit haben ihre Ausführungen unbeachtet zu bleiben.
2.
Einziger Streitpunkt zwischen den Parteien bildet die Frage, ob die Beklagte nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren, am 27. Juni 1997 zwischen der A._____ AG und der Vereinigung des X._____-Personals abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag (im Folgenden: GAV) verpflichtet ist, dem Kläger den Lohn über den 31. Mai 2002 (Ende des Arbeitsverhältnisses) hinaus zu bezahlen.
Die Beklagte vertritt sinngemäss den Standpunkt, der GAV gewähre dem Kläger im vorliegenden Fall, in dem die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erfolgt sei und keine Fortsetzung der Zusammenarbeit stattfinde, keinen über die Ordnung nach Art. 336c Abs. 1 lit. c und Abs. 2 in Verbindung mit Art. 324a Abs. 1 und 2 OR, erster Satzteil, hinausgehenden Anspruch. Die Vorinstanz habe zu Unrecht entschieden, dass die Beklagte länger zur Fortbezahlung des Lohnes verpflichtet sei als bis zum 31. Mai 2002, dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis nach der Regelung von Art. 336c OR beendigt worden sei.
2.1 Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung sind die schuldrechtlichen Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages, die die Rechte und Pflichten der Tarifpartner unter sich regeln, gemäss den Grundsätzen über die Auslegung von Verträgen zu interpretieren. Die Auslegung von normativen, d.h. auf die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern anwendbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages, wie sie hier strittig sind, richtet sich dagegen nach den für Gesetze geltenden Grundsätzen (BGE 127 III 318 E. 2a mit Hinweisen).
Gemäss ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts ist eine Gesetzesbestimmung in erster Linie nach ihrem Wortlaut auszulegen. An einen klaren und unzweideutigen Gesetzeswortlaut ist die rechtsanwendende Behörde gebunden. Abweichungen von einem klaren Wortlaut sind indessen zulässig oder sogar geboten, wenn triftige Gründe zur Annahme bestehen, dass er nicht dem wahren Sinn der Bestimmung entspricht. Solche Gründe können sich aus der Entstehungsgeschichte der Norm, aus ihrem Sinn und Zweck oder aus dem Zusammenhang mit anderen Vorschriften ergeben. Vom klaren Wortlaut kann ferner abgewichen werden, wenn die grammatikalische Auslegung zu einem Ergebnis führt, das der Gesetzgeber nicht gewollt haben kann. Im Übrigen sind bei der Auslegung alle herkömmlichen Auslegungselemente zu berücksichtigen, wobei das Bundesgericht einen pragmatischen Methodenpluralismus befolgt und es ablehnt, die einzelnen Auslegungselemente einer Prioritätsordnung zu unterstellen (BGE 131 III 314 E. 2.2, 623 E. 2.4.4; 127 III 418 E. 2b, je mit Hinweisen).
Im Rahmen der Anwendung von normativen Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ist die Bedeutung der Unterscheidung zwischen Auslegung nach den für Verträge geltenden Grundsätzen (vgl. dazu BGE 132 III 24 E. 4 S. 27 f.; 131 III 606 E. 4.1. S. 611; 130 III 66 E. 3.2, 417 E. 3.2; 129 III 118 E. 2.5; 702 E. 2.4, je mit Hinweisen) und nach denjenigen für Gesetze nicht zu überschätzen. So haben die normativen Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags zwar eine gesetzesähnliche Funktion. Sie gründen aber dennoch in einem

Vertrag, so dass der Wille der am Abschluss des Gesamtarbeitsvertrags beteiligten Parteien ein gewichtigeres Auslegungselement ist, als derjenige des Gesetzgebers bei der Gesetzesinterpretation (Schönenberger/ Vischer, Zürcher Kommentar, N. 110 zu Art. 356 OR; Urteile des Bundesgerichts 4C.76/2003 vom 2. Juni 2003 E. 3 und 4C.46/1993 vom 6. Oktober 1993 E. 3). Doch ist bei der Auslegung der normativen Bestimmungen mit Rücksicht auf den Schutz des Vertrauens der an der Normsetzung nicht beteiligten Einzelvertragsparteien immer zu fragen, ob der nach den Grundsätzen der Vertragsauslegung ermittelte Vertragswille auch einer objektiven Auslegung nach Wortlaut, Sinnzusammenhang und Ratio standhält (Schönenberger/Vischer, a.a.O., N. 110 zu Art. 356 OR; Rehbinder, Berner Kommentar, N. 136 zu Art. 356 OR S. 128).

2.2 Die Vorinstanz ging bei der Beurteilung der strittigen Frage von der bundesgerichtlichen Rechtsprechung aus, nach der die Lohnfortzahlungspflicht (Art. 324a OR) mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich erlischt, ausser es sei ausdrücklich etwas anderes vereinbart worden (BGE 113 II 259 E. 3). Sodann berücksichtigte sie, dass das Bundesgericht diese Praxis insoweit relativiert hat, als der Arbeitnehmer, dem für den Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung für längere Zeit vorbehaltlos Leistungen einer Lohnausfallversicherung zuerkannt worden sind, darauf vertrauen darf, dass er dem Versicherungsschutz auch noch untersteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Anspruchsperiode aufgelöst wird (BGE 124 III 126 E. 2b).

Im vorliegenden Fall statuiert Art. 5 des Zusatzprotokolls zum GAV, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Angestellten während der Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Krankheit oder Unfall vor dem Ablauf von 24 Monaten nicht aufgelöst wird. Nach Art. 20 GAV hat der Angestellte sodann bei Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Krankheit oder Unfall Anspruch auf den vollen Lohn. Dauert die Verhinderung aus gleicher Ursache länger als 12 Monate, so wird der Lohn um die Hälfte gekürzt. Der Lohnanspruch besteht bis Leistungen einer Lohnausfallversicherung entrichtet werden, maximal jedoch während 24 Monaten.

Nach Auffassung der Vorinstanz enthalten diese Bestimmungen, insbesondere auch Art. 5 des Zusatzprotokolls, für den hier strittigen Fall des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit nach bereits ausgesprochener Kündigung zunächst keine ausdrückliche Regelung, die den Arbeitnehmer insoweit begünstigen würde, als das Arbeitsverhältnis mit ihm im Vergleich zur gesetzlichen Regelung (Art. 336c OR) verlängert würde, so dass er automatisch in den Genuss der in Art. 20 GAV vorgesehenen Lohnfortzahlung käme. So deute die Formulierung in Art. 5 des Zusatzprotokolls, die A._____ AG "löse" (...) das Arbeitsverhältnis vor dem Ablauf von 24 Monaten nicht auf, eher auf (den Verzicht auf den Ausspruch) eine(r) Kündigung hin als auf einen Verzicht, das Arbeitsverhältnis (nach einer bereits erfolgten Kündigung) zu beenden.

Die Vorinstanz kam indessen in Anlehnung an die vorstehend dargestellte, in BGE 124 III 126 E. 2b publizierte Rechtsprechung zum Schluss, bei richtiger Auslegung der strittigen GAV-Bestimmungen sei eine Lohnfortzahlungspflicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus ungeachtet des Fehlens einer ausdrücklichen diesbezüglichen Vereinbarung zu bejahen:

Zwar lasse sich vom Sinn und Zweck der Regelung her die Besserstellung eines Arbeitnehmers, der sich bei Eintritt des Krankheitsfalles in ungekündigtem Arbeitsverhältnis befinde, gegenüber einem solchen in einem bereits gekündigten Arbeitsverhältnis aus Sicht des Arbeitgebers sachlich rechtfertigen. Doch werde dem Arbeitnehmer durch Art. 20 GAV ein sehr langdauernder Schutz bei Arbeitsunfähigkeit versprochen, der, was Höhe und Dauer der Lohnfortzahlung insgesamt gesehen betreffe, den Leistungen einer üblichen Taggeldversicherung in etwa entspreche. Folgte man der Auslegung der Beklagten, würde der Arbeitnehmer diesen weitgehenden Schutz mit der Kündigung noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses von einem Tag auf den andern weitgehend verlieren. Es frage sich, ob dies Sinn einer Bestimmung des GAV sein könne und ob der Arbeitnehmer bei einer solchen weitgehenden Zusicherung der Lohnfortzahlung nicht darauf vertrauen dürfe, er sei entsprechend wie bei einer Taggeldversicherung abgesichert.

Diese Sicht der Dinge sah die Vorinstanz durch eine historische Auslegung des GAV bestätigt. Sie stellte aufgrund eines erst in zweiter Instanz durchgeführten Beweisverfahrens fest, die Gewerkschaft habe für die Arbeitnehmer eine Versicherungslösung gefordert und die A._____ AG darauf mit einer Version geantwortet, die im Wesentlichen dem Art. 20 GAV und dem Art. 5 der Zusatzvereinbarung entsprochen habe. Weiter sei erstellt, dass die Verhandlungsdelegation der A._____ AG die Zusicherung abgegeben habe, den Arbeitnehmern solle durch das Fehlen einer Krankentaggeldversicherung kein Nachteil erwachsen. Dies habe dem übereinstimmenden gemeinsamen Verständnis der Tarifpartner entsprochen bzw. die Parteien des GAV seien sich darüber im Grundsatz einig gewesen. Es gehöre typischerweise zur Versicherungsregelung, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung nicht mit dem Arbeitsverhältnis ende. Sei es die Meinung der Vertragspartner gewesen, Art. 20 GAV solle den Arbeitnehmer nicht schlechter stellen, als wenn eine "Versi-

cherungslösung" getroffen worden wäre, könne diese Bestimmung, so die Schlussfolgerung der Vorinstanz, nur in der Weise ausgelegt werden, dass der Arbeitnehmer - wie bei der Versicherungslösung -
Anspruch auf die volle Dauer der Leistung habe, ungeachtet eines allfälligen früheren Auslaufens des Arbeitsvertrags.
2.3 Die Vorinstanz hat die streitbetroffenen Bestimmungen in den dargestellten Erwägungen nach dem historischen Willen der am GAV-Abschluss beteiligten Parteien sowie nach Sinn und Zweck, welcher der getroffenen Regelung vernünftigerweise beizumessen ist, ausgelegt. Diese Auslegung ist überzeugend und bundesrechtlich namentlich insoweit nicht zu beanstanden, als die Vorinstanz dem festgestellten tatsächlichen Willen der am Abschluss des Vertragswerks beteiligten Parteien entscheidendes Gewicht beimass und diesem sowie dem ihm entsprechenden, der getroffenen Regelung vernünftigerweise beizumessenden Sinn und Zweck gegenüber einer rein grammatikalischen Auslegung den Vorrang einräumte.
Die Beklagte rügt denn auch zu Recht nicht, die Vorinstanz habe damit die vorstehend (Erwägung 2.1) dargestellten bundesrechtlichen Grundsätze über die Auslegung von Gesamtarbeitsverträgen verletzt. Sie macht zunächst bloss geltend, die Vorinstanz hätte ihre Lohnfortzahlungspflicht bei Auslegung der strittigen GAV-Bestimmungen nach deren Wortlaut und nach deren Sinn und Zweck, Arbeitnehmer in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gegenüber solchen in einem gekündigten Arbeitsverhältnis bevorzugt zu behandeln, richtigerweise verneinen müssen. Insoweit stellte sie indessen lediglich ihre eigene Rechtsauffassung derjenigen der Vorinstanz gegenüber, zeigt dagegen nicht auf, inwiefern die Vorinstanz bei ihrer Auslegung Bundesrecht verletzt haben soll (vgl. Art. 55 Abs. 1 lit. c OG; BGE 121 III 397 E. 2a S. 400; 116 II 745 E. 3 S. 749). Auf die entsprechenden Vorbringen ist daher nicht einzugehen, zumal die Beklagte dabei in unzulässiger Weise auf ihre Ausführungen im kantonalen Verfahren verweist (BGE 126 III 198 E. 1d; 115 II 83 E. 3 S. 85) und den seitens der Vorinstanz verbindlich festgestellten Sachverhalt in unzulässiger Weise erweitert, indem sie ohne eine Ausnahme von der Sachverhaltsbindung nach Art. 63 Abs. 2 und Art. 64 OG zu
beanspruchen, geltend macht, die Parteien hätten Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis bewusst bevorzugt behandeln wollen (vgl. Erwägung 1 oben).
Soweit die Vorinstanz aufgrund ihrer Beweiswürdigung festhielt, es sei der gemeinsame (historische) Wille der GAV-Vertragspartner gewesen, den Arbeitnehmer nicht schlechter zu stellen, als wenn eine "Versicherungslösung" getroffen worden wäre, hat sie eine tatsächliche Feststellung getroffen, an die das Bundesgericht im Berufungsverfahren vorbehältlich von Sachverhaltsrügen nach Art. 63 Abs. 2 und Art. 64 OG gebunden ist. Die Beklagte bringt in diesem Zusammenhang sinngemäss vor, die Vorinstanz habe Art. 356 OR verletzt, indem sie ihre Feststellung auf eine Würdigung der Zeugenaussagen von an den GAV-Verhandlungen beteiligten Personen abgestützt habe; eine Zeugenaussage bleibe indessen immer eine subjektive Äusserung der betreffenden Person, sei nicht geeignet, den wahren Sinn einer normativen GAV-Bestimmung aufzuzeigen, und bilde daher ein unzulässiges Beweismittel; der wahre Sinn liesse sich mittels von den Tarifpartnern genehmigten Verhandlungsprotokollen erschliessen, die vorliegend aber nicht existierten. Darin liegt indessen keine Sachverhaltsrüge, namentlich betreffend Verletzung bundesrechtlicher Beweisvorschriften im Sinne von Art. 63 Abs. 2 OG (Erwägung 1 vorne), die es dem Bundesgericht gegebenenfalls erlauben würde,
den vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt zu berichtigen oder zu ergänzen. Art. 356 OR und die daraus abgeleiteten Grundsätze über die Auslegung von Gesamtarbeitsverträgen enthalten keine Beweisvorschriften für die Ermittlung des historischen Willens der am GAV-Abschluss beteiligten Parteien. Insbesondere lässt sich daraus kein Beweisverbot der von der Beklagten befürworteten Art ableiten, mit dem im Rahmen der Ermittlung dieses Willens der fundamentale Grundsatz der freien Beweiswürdigung eingeschränkt würde (vgl. dazu Guldener, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 3. Aufl., Zürich 1979, S. 323 f.; Habscheid, Schweizerisches Zivilprozess- und Gerichtsorganisationsrecht, 2. Aufl., Basel 1990, Rz. 662; vgl. auch BGE 130 III 328 E. 3.3; 108 IV 112 E. 1b S. 116). Die von der Beklagten erhobene Rüge stellt richtig besehen blosse Kritik an der Beweiswürdigung der Vorinstanz dar, die im Berufungsverfahren nicht zulässig und daher nicht zu hören ist.
Als Zwischenergebnis ist festzuhalten, dass die von der Vorinstanz vorgenommene Auslegung der strittigen GAV-Bestimmungen nicht gegen Bundesrecht verstösst. Die dagegen erhobenen Rügen erweisen sich als unbegründet, soweit darauf eingetreten werden kann.
2.4 Es stellt sich im vorliegenden Fall allerdings weiter die Frage, ob die Vorinstanz die Lohnfortzahlungspflicht der Beklagten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zu Recht angenommen hat, obwohl eine diesbezügliche ausdrückliche Vereinbarung zwischen den Parteien im Sinne von BGE 113 II 259 E. 3 fehlt und sich erst aus der Auslegung des GAV ergibt.

Dies ist zu bejahen. So wie die vorliegend strittige Regelung nach der zutreffenden Auslegung der Vorinstanz nach Sinn und Zweck zu verstehen ist, tritt diese an die Stelle einer üblichen Krankentaggeldversicherung mit einer den Kündigungsschutz überdauernden Leistungspflicht. Dies ergibt sich aus Art. 20 GAV und Art. 5 der Zusatzvereinbarung, wo die Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Krankheit während 12 Monaten im Umfang von 100 % und während weiteren 12 Monaten zu 50 % versprochen wird bzw. bis Leistungen einer Lohnausfallversicherung entrichtet werden, unter Ausschluss einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während dieser Zeit durch die A._____ AG. Nach der Ausgestaltung dieser Regelung durfte der Kläger darauf vertrauen, er sei rundum so abgesichert, wie wenn eine Versicherung mit dem Zweck abgeschlossen worden wäre, den Schutz des Arbeitnehmers vor Lohnausfall zu verbessern, den ihm Art. 324a OR gewährt. Wie die Vorinstanz zutreffend festgehalten hat, garantieren solche Versicherungen bei Eintritt des Krankheitsfalles vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelmässig Leistungen für eine längere Dauer, die weder vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig sind (vgl. dazu BGE 127 III 318
E. 4b) noch davon, dass das Arbeitsverhältnis bei Eintritt des Krankheitsfalles nicht bereits gekündigt ist (in Art. 336c Abs. 2 Satz 2 OR geregelte Konstellation). Der vorliegende Fall ist damit wertungsmässig gleich gelagert, wie der in BGE 124 III 126 E. 2b beurteilte, und die Vorinstanz hat zu Recht in Anlehnung an diese Rechtsprechung entschieden, der Kläger sei in seinem Vertrauen darauf zu schützen, dass die Lohnfortzahlungspflicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehe.
3.
Die Berufung ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Da der Streitwert Fr. 30'000.– übersteigt, ist das Verfahren nicht kostenlos (Art. 343 OR). Dem Ausgang entsprechend ist die Gerichtsgebühr der Beklagten aufzuerlegen (Art. 156 Abs. 1 OG). Sie hat den Kläger überdies für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen (Art. 159 Abs. 1 und 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.
Die Gerichtsgebühr von Fr. 2'500.– wird der Beklagten auferlegt.
3.
Die Beklagte hat den Kläger für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 3'000.– zu entschädigen.
4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, II. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 12. Juli 2006
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: