

Il n'est pas possible de **renoncer par contrat** à la compensation du temps supplémentaire selon l'art. 13 al. 2 LTr ; une compensation par un **congé équivalent** est toutefois possible avec l'accord du travailleur. Un tel accord n'est pas soumis à une condition de **forme**.

Il importe de savoir si l'employeur était **informé** du travail supplémentaire, s'il **savait ou aurait dû savoir** qu'un tel travail supplémentaire était exécuté et s'il aurait eu la possibilité de **l'éviter par des mesures organisationnelles** (cons. 4.3.2).

En l'absence de ratification du travail supplémentaire, il y a déchéance du droit à compensation si l'employeur **ne pouvait pas savoir que du travail supplémentaire non compensé était effectué** et qu'il n'a pas eu la **possibilité de prendre des mesures organisationnelles pour éviter le travail supplémentaire** (cons. 4.4).

Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterinnen Klett, Niquille,
Gerichtsschreiber Luczak.

Verfahrensbeteiligte

A. GmbH,
vertreten durch Rechtsanwältin Monika Lütolf-Geiser,
Verfahrensbeteiligte
Beschwerdeführerin,

gegen

B.,
vertreten durch Rechtsanwalt Martin Schwegler,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Forderung aus Arbeitsvertrag, Überzeitemtschädigung,

Beschwerde gegen das Urteil des Kantonsgerichts Luzern, 1. Abteilung, vom 30. Mai 2018 (1B 17 55).

Sachverhalt:

A.

B. (Arbeitnehmerin, Klägerin, Beschwerdegegnerin) arbeitete seit dem 1. Dezember 2010 in einem 100 % Pensum bei der A. GmbH (Arbeitgeberin, Beklagte, Beschwerdeführerin) als Operation Assistant. Sie war dabei einerseits in Luzern im administrativen Bereich tätig, andererseits gehörten zu ihrem Aufgabenbereich die Durchführung von Qualitätskontrollen sowie von sog. Openings und Closings auf Flusskreuzfahrtschiffen im Ausland. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis am 29. August 2013 ordentlich per 31. Oktober 2013. Gleichzeitig wies sie die Arbeitgeberin auf die von ihr geleisteten Überstunden hin und bat diesbezüglich um eine Lösung.

B.

Mit Klage vom 28. April 2015 beantragte die Arbeitnehmerin beim Arbeitsgericht Luzern, die Arbeitgeberin sei zu verpflichten, ihr Fr. 27'611.60 zuzüglich Zins von 5 % seit 1. November 2014 zu bezahlen. Die Einzelrichterin des Arbeitsgerichts wies die Klage mit Urteil vom 22. September 2017 kostenfällig ab.

Mit Urteil vom 30. Mai 2018 schützte das Kantonsgericht Luzern die von der Klägerin erhobene Berufung teilweise und verpflichtete die Beklagte, der Klägerin Fr. 13'464.15 zuzüglich Zins von 5 % seit dem 1. November 2014 zu bezahlen (Ziff. 1). Im Weitergehenden wies es die Klage ab (Ziff. 2). Es erhob für beide kantonalen Instanzen keine Gerichtskosten (Ziff. 3 Abs. 1) und liess beide Parteien ihre eigenen Parteikosten tragen (Ziff. 3 Abs. 2). Es erwog, das Arbeitsgericht sei zutreffend davon ausgegangen, dass die Beklagte nicht dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes unterstehe. Die Vereinbarung in Ziffer 3.4 des Arbeitsvertrages, wonach Überstunden nicht vergütet werden, sondern innerhalb des Folgemonats kompensiert werden müssen und ansonsten verfallen, sei demnach gemäss Art. 321c Abs. 3 OR gültig und ein Anspruch auf Überstundenentschädigung müsse nicht geprüft werden. Das Arbeitsgericht habe die Anwendbarkeit des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) bejaht, was im Berufungsverfahren zu Recht nicht mehr umstritten sei. Somit würden die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über die Höchstarbeitszeit anwendbar. Die (beweisbelastete) Klägerin mache für das Jahr 2012 eine Überzeit von 182,5 Stunden und für das Jahr 2013 eine Überzeit von 215 Stunden geltend. Aufgrund der von ihr eingereichten Aufstellungen sei diese Überzeit plausibel und überzeugend. Das Kantonsgericht sprach sodann auch die von der Klägerin für die Jahre 2012 und 2013 verlangte Entschädigung für 171 Stunden Sonntagsarbeit zu. Wie aber bereits hinsichtlich der Überzeitentschädigung verneinte es auch hinsichtlich der Sonntagsentschädigung einen Anspruch der Klägerin für die Zeit vom 1. Dezember 2010 bis 31. Dezember 2011 mangels genügender Dokumentation.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen vom 10. Juli 2018 beantragt die Beklagte dem Bundesgericht, das Urteil des Kantonsgerichts Luzern vom 30. Mai 2018 sei kostenfällig aufzuheben und die Klage abzuweisen. Die Beschwerdegegnerin trägt auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde an, soweit darauf einzutreten sei. In gleichem Sinn stellte das Kantonsgericht Antrag.

Erwägungen:

1.

Da es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit handelt, ist die Beschwerde zulässig, wenn der Streitwert mindestens Fr. 15'000.-- beträgt (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Der Streitwert bei Beschwerden gegen Endentscheide bemisst sich nach den Begehren, die vor der Vorinstanz streitig geblieben waren (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG). Da die Beschwerdeführerin in der Berufung die Zahlung von Fr. 27'611.60 verlangt hatte, ist der Streitwert erreicht. Die übrigen Eintretensvoraussetzungen geben keinen Anlass zu Bemerkungen. Auf die Beschwerde ist - unter Vorbehalt einer genügenden Begründung sowie der Ausschöpfung des Instanzenzuges (vgl. E. 3 am Ende hiernach) - einzutreten.

2.

2.1. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es prüft aber unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden. Die Beschwerde ist dabei hinreichend zu begründen, andernfalls wird darauf nicht eingetreten. Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 BGG, dass die Beschwerde auf die Begründung des

angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (BGE 140 III 115 E. 2 S. 116 mit Hinweis).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 17 f. mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

3.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, entgegen der Vorinstanz sei das Arbeitsgesetz auf Geschäftsreisen nicht anwendbar. Vertragliche Vereinbarungen, mit denen festgelegt werde, wieviel Arbeitszeit für die Reise- und Aufenthaltszeit im Ausland gutgeschrieben bzw. wie diese finanziell entschädigt werde, seien zulässig.

Die Vorinstanz hat wie erwähnt festgestellt, die vom Arbeitsgericht bejahte Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes sei im Berufungsverfahren nicht mehr umstritten. Entsprechend setzte sie sich damit nicht weiter auseinander. Die Beschwerdeführerin bestreitet diese für das Bundesgericht grundsätzlich verbindliche Feststellung zum Prozesssachverhalt (vgl. E. 2.2 hiervor) nicht. Sie beruft sich nur auf ihre Klageantwort, wo sie die Anwendbarkeit bestritten habe.

Für die Rügen, die dem Bundesgericht vorgetragen werden, muss der kantonale Instanzenzug ausgeschöpft worden sein; und zwar nicht nur formell, sondern auch materiell, indem die Rügen soweit möglich schon vor der Vorinstanz vorgebracht werden müssen (BGE 143 III 290 E. 1.1 S. 293; 134 III 524 E. 1.3 S. 527; Urteil 4A_359/2018 vom 30. Januar 2018 E. 3.4.2). Auf das Vorbringen der Nicht-Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes kann daher mangels Ausschöpfung des kantonalen Instanzenzugs nicht eingetreten werden.

4.

Geleistete Arbeitszeit, welche die gesetzliche Höchstarbeitszeit nach Art. 9 ArG überschreitet, ist sog. Überzeitarbeit (Art. 12 f. ArG; BGE 126 III 337 E. 6a S. 341 f.). Gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten. Dabei handelt es sich um eine zwingende Vorschrift, die jede abweichende Vereinbarung ausschliesst (BGE 139 III 411 E. 2.5.5 S. 417; 138 I 356 E. 5.4.5.1 S. 364; 136 III 539 E. 2.5.1 S. 542; 126 III 337 E. 6c S. 343). Art. 13 Abs. 2 ArG bestimmt sodann, dass kein Zuschlag auszurichten ist, wenn die Überzeit im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Art. 25 Abs. 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1, SR 822.111) präzisiert, dass

Überzeitarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit auszugleichen ist, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.

4.1. Die Vorinstanz stützte sich für die von ihr zugesprochene Überzeit auf die von der Beschwerdegegnerin erstellten Aufzeichnungen. Sie hielt sodann fest, die Überzeit sei auch nicht mit Freizeit kompensiert worden. Denn es sei davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin bemerkt hätte, wenn die Beschwerdegegnerin aufgrund der während der Schiffstage angefallenen Überzeiten danach beispielsweise rund eine Woche im Büro abwesend gewesen wäre.

4.1.1. Unter dem Titel Kompensation von Mehrstunden rügt die Beschwerdeführerin die Feststellung, dass keine Kompensation möglich gewesen sei bzw. stattgefunden hat. Dafür, dass eine Kompensation möglich gewesen sei, verweist sie auf erstinstanzliche Zeugenaussagen. Das Arbeitsgericht habe denn auch zu Recht auf Ziffer 2.1 f. der "A.-Spielregeln" (integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages gemäss Ziff. 7.2) verwiesen, wonach ausdrücklich vereinbart gewesen sei, dass jeder Mitarbeiter für seine Arbeitszeit selbst verantwortlich sei. Tatsächlich würden sich sodann aus den von der Beschwerdegegnerin selbst erstellten Auflistungen eine beachtliche Anzahl von Kompensationstagen ergeben, wobei sie diese im Einzelnen anführt. Die von der Vorinstanz aus den von der Beschwerdegegnerin aufgelegten Arbeitszeiterfassungen gezogene Schlussfolgerung, die an den Schiffstagen entstandenen Mehrstunden hätten nicht mit Freizeit kompensiert werden können, sei somit aktenwidrig und willkürlich.

4.1.2. Soweit die Beschwerdeführerin im Einzelnen tatsächliche Kompensationstage anführt, handelt es sich um neue Behauptungen. Nachdem sich die Streitigkeit seit Beginn um Überzeit und deren (mögliche) Kompensation gedreht hat, ist offensichtlich, dass dieses neue Vorbringen nicht durch den angefochtenen Entscheid verursacht wurde. Darauf ist nicht einzutreten (Art. 99 Abs. 1 BGG). Im Übrigen hat die Vorinstanz keine Feststellungen dazu gemacht, ob die Kompensation möglich gewesen wäre (dazu nachfolgend E. 4.2). Sie hat nur in Würdigung der Arbeitszeiterfassungen der Beschwerdegegnerin festgestellt, dass tatsächlich keine Kompensation erfolgte. Dass die Beschwerdegegnerin im Büro ihr volles Pensum verrichtete, schliesst eine Kompensation indessen nur aus, wenn feststeht, dass sie die Überzeit nicht bereits im Rahmen der Schiffstage selbst kompensieren konnte oder jedenfalls tatsächlich nicht kompensiert hat. Dazu äussert sich die Vorinstanz nicht.

4.2. Die Beschwerdeführerin erachtet sodann den geltend gemachten Anspruch auf Überzeitschädigung als verwirkt und rügt in diesem Zusammenhang eine Verletzung des rechtlichen Gehörs nach Art. 29 Abs. 2 BV und eine unvollständige und damit willkürliche Sachverhaltsfeststellung. Sie rügt, bis zum Mail der Beschwerdegegnerin vom 3. Januar 2013 habe sie nichts von angeblichen Mehrarbeitszeiten gewusst. Dadurch sei ihr die Möglichkeit genommen worden, Massnahmen zur Verhinderung von Mehrstunden zu treffen, und die Klägerin habe durch ihr Verhalten das Recht auf Geltendmachung von Mehrstunden verwirkt. Obwohl sie sich in der Beschwerdeantwort (recte: Berufungsantwort) an verschiedenen Stellen auf die Verwirkung berufen habe, habe sich die Vorinstanz mit keinem Wort damit auseinandergesetzt. Damit habe sie das rechtliche Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV verletzt. Indem sie sich mit der Frage der späten Anzeige der angeblichen Mehrstunden per Mail vom 3. Januar 2013 nicht beschäftigt habe, habe sie dem Urteil auch einen unvollständigen Sachverhalt zugrunde gelegt.

4.2.1. Der Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) verlangt insbesondere, dass die Gerichte die rechtserheblichen Vorbringen der Parteien anhören und bei der Entscheidungsfindung berücksichtigen. Damit sich die Parteien ein Bild über die Erwägungen des Gerichts machen können, ist sein Entscheid zu begründen. Die Begründung muss kurz die Überlegungen nennen, von denen sich das Gericht hat leiten lassen und auf die sich sein Entscheid stützt. Nicht erforderlich ist

hingegen, dass sich der Entscheid mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Es genügt, wenn der Entscheid gegebenenfalls sachgerecht angefochten werden kann (BGE 142 III 433 E. 4.3.2 S. 436; 136 I 184 E. 2.2.1 S. 188 mit Hinweisen).

4.2.2. Es trifft zu, dass sich die Beschwerdeführerin an den von ihr angegebenen Stellen in der Berufungsantwort auf die Verwirkung berufen hat. So führte sie unter anderem aus, gemäss LGVE 2010 I Nr. 16 führe die verspätete Anzeige von Mehrarbeitszeit zur Verwirkung des behaupteten Anspruchs. Die Beschwerdegegnerin verkenne in ihrer Argumentation, dass sie auch die betriebliche Notwendigkeit der Leistung ihrer angeblichen Mehrstunden zu beweisen habe. Die Zeugen hätten indessen ausgesagt, Kompensationen seien möglich gewesen.

Die Vorinstanz hat sich dazu nicht geäußert. Sie stellte lediglich fest, die Überzeit sei (tatsächlich) nicht mit Freizeit kompensiert worden (vgl. E. 4.1 hiervor). An anderer Stelle weist sie die Rüge der Beschwerdegegnerin zurück, die beanstandet hatte, dass die Dienstpläne der Jahre 2012 und 2013 nicht ediert worden waren, und führte aus, die Behauptung der Beschwerdegegnerin, sie hätte mit den Dienstplänen nachweisen können, dass eine Kompensation von Mehrarbeit nicht möglich gewesen sei, sei neu und könne damit prozessrechtlich nicht mehr berücksichtigt werden. Es fehlt somit jegliche explizite Auseinandersetzung mit dem Einwand der Beschwerdeführerin. Da die Beschwerdeführerin nach Einschätzung der Vorinstanz bemerkt hätte, wenn die Beschwerdegegnerin aufgrund der während der Schiffstage angefallenen Überzeiten danach als Kompensation im Büro abwesend gewesen wäre, durfte sie nicht davon ausgehen, die Beschwerdegegnerin kompensiere ihre Überzeit während den Bürozeiten. Inwiefern dies auch für die Schiffstage selbst gilt, begründet die Vorinstanz damit nicht.

4.3. Mangels diesbezüglicher Ausführungen war sowohl in Bezug auf die Frage nach der tatsächlichen Kompensation (E. 4.1 hiervor) als auch bezüglich einer allfälligen Verwirkung des Anspruchs auf Überzeitenschädigung (E. 4.2 hiervor) weder eine sachgerechte Anfechtung durch die Beschwerdeführerin noch eine Prüfung durch das Bundesgericht möglich. Die fehlende Begründung muss sich allerdings auf rechtserhebliche Vorbringen beziehen. Dies ist hier der Fall:

4.3.1. Für die Abgeltung von Überstunden ist grundsätzlich unerheblich, ob sie vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder auf eigene Initiative des Arbeitnehmers geleistet wurden; entscheidend ist, dass sie für den Arbeitgeber objektiv notwendig waren. Immerhin hat der Arbeitnehmer Überstunden, die ohne Wissen des Arbeitgebers geleistet werden, innert nützlicher Frist anzuzeigen, so dass der Arbeitgeber organisatorische Massnahmen zur Verhinderung künftiger Mehrarbeit vorkehren oder die Überstunden genehmigen kann. Andernfalls riskiert der Arbeitnehmer, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, dass sein Anspruch verwirkt ist. Wenn der Arbeitgeber aber weiss oder wissen muss, dass der Arbeitnehmer Arbeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbringt, kann der Arbeitnehmer aus dem Stillschweigen des Arbeitgebers ableiten, dass dieser die Mehrarbeit genehmigt (BGE 129 III 171 E. 2.2 S. 174; Urteile 4A_484/2017 vom 17. Juli 2018 E. 2.3; 4A_465/2011 vom 3. Januar 2012 E. 4.3; 4A_42/2011 und 4A_68/2011 vom 15. Juli 2011 E. 5.2; 4A_464/2007 vom 8. Januar 2008 E. 3; je mit Hinweisen). Der Arbeitnehmer muss daher einerseits beweisen, dass er im Vergleich zur vertraglichen Arbeitszeit Mehrarbeit geleistet hat und andererseits, dass diese durch den Arbeitgeber angeordnet oder zumindest genehmigt wurde, sei es auch stillschweigend, indem er davon Kenntnis hatte bzw. hätte Kenntnis haben müssen (BGE 129 III 171 E. 2.3 S. 175; zit. Urteil 4A_484/2017 E. 2.3). Wissen-Müssen wurde der Arbeitgeberin beispielsweise vorgehalten im Fall einer Hausangestellten/Pflegerin, die im Haushalt der betreuten Mutter der Arbeitgeberin wohnte (zit. Urteil 4A_42/2011 und 4A_68/2011), hingegen verworfen im Fall eines Gärtners/Chauffeurs (zit. Urteil 4A_484/2017).

4.3.2. Wie erwähnt kann auf die Abgeltung von Überzeit gemäss Art. 13 Abs. 2 ArG anders als hinsichtlich von Überstunden nicht vertraglich verzichtet werden, jedoch ist eine Kompensation

durch Freizeit im Einverständnis des Arbeitnehmers möglich, weil dadurch nur eine veränderte Anordnung von Arbeits- und Ruhezeit vorgenommen wird. Diese Vereinbarung ist an keine bestimmte Form gebunden (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2, Stand 7. Februar 2019, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Wegleitungen_zum_Arbeitsgesetz/wegleitung-zum-arbeitsgesetz-und-den-verordnungen-1-und-2.html, zuletzt besucht am 11. März 2019, S. 013-1 zu Art. 13 Abs. 2 ArG; ROLAND A. MÜLLER/CHRISTIAN MADUZ, ArG Kommentar, 8. Aufl. 2017, N. 6 zu Art. 13 ArG; PHILIPPE NORDMANN/DAVID HILL, in: ArG, Alfred Blesi u.A. [Hrsg.], 2018, N. 41 ff. insbes. N. 51 zu Art. 13 ArG; JEAN-PHILIPPE DUNAND, in: Arbeitsgesetz, Thomas Geiser u.A. [Hrsg.], 2005, N. 15 zu Art. 13 ArG).

Besteht aber die Möglichkeit, eine Überzeitschädigung durch Gewährung von kompensierender Freizeit zu vermeiden, stellt sich die gleiche Problematik wie bei der Überstundenarbeit (ebenso: NORDMANN/HILL, a.a.O., N. 9 zu Art. 13 ArG; JUDITH BREGNARD-LUSTENBERGER, Überstunden- und Überzeitarbeit, 2006, S. 202 f.). **Es kommt darauf an, ob der Arbeitgeber über die Überzeit informiert ist bzw. davon weiss oder wissen müsste und die Möglichkeit gehabt hätte, organisatorische Massnahmen zur Vermeidung von Überzeit zu treffen.**

4.4. Die Sache ist mithin an die Vorinstanz zu neuer Beurteilung zurückzuweisen. Die Vorinstanz wird ihren Entscheid in Bezug auf die Frage, ob während der Schiffstage eine Möglichkeit zur Kompensation bestand und gegebenenfalls, ob die Beschwerdegegnerin davon Gebrauch gemacht haben könnte, zu begründen haben. Ist auch in diesem Rahmen keine Kompensation erfolgt und hätte die Beschwerdeführerin dies erkennen müssen, hat sie die Überzeit damit genehmigt. **Ist keine Genehmigung erfolgt, bliebe die Verwirkung des Anspruchs auf Überzeitschädigung zu prüfen. Verwirkung ist anzunehmen, wenn die Beschwerdeführerin das Auflaufen nicht kompensierter Überzeit nicht erkennen konnte und tatsächlich die Möglichkeit gehabt hätte, bei rechtzeitiger Information organisatorische Massnahmen zur Vermeidung von Überzeit zu treffen.**

5.

Gemäss Art. 19 Abs. 1 ArG bedürfen Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit der Bewilligung. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist (Art. 19 Abs. 2 ArG). In diesem Fall besteht kein gesetzlicher Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50 %, denn dieser Umstand kann bei den Lohnverhandlungen berücksichtigt werden (Urteil 4A_515/2014 vom 26. Februar 2015 E. 2.3 mit Hinweis). Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Dem Arbeitnehmer ist ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen (Art. 19 Abs. 3 ArG).

5.1. Die Vorinstanz erwog, die von der Beschwerdegegnerin aufgeführten Sonntageinsätze in den Jahren 2012 und 2013 habe die Beschwerdeführerin nicht substantiiert bestritten. Dafür sei ein Lohnzuschlag von 50 % gemäss Art. 19 Abs. 3 ArG geschuldet. Denn die Parteien hätten in Ziffer 3.3 des Arbeitsvertrages eine Fünftagewoche von Montag bis Freitag vereinbart und in Ziffer 4.1 zwei Ruhetage pro Woche, in der Regel die Tage Samstag und Sonntag. Weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus den "A.-Spielregeln" ergebe sich demnach ein ausdrückliches Einverständnis der Klägerin zu regelmässiger und wiederkehrender (und nicht bloss vorübergehender) Sonntagsarbeit im Sinne von Art. 19 Abs. 2 ArG, die den Lohnzuschlag entfallen lassen würde. Ein ausdrückliches Einverständnis (oder auch eine konkludente Vereinbarung) sei denn auch von der Beschwerdeführerin nicht behauptet worden. Demnach könne nicht davon ausgegangen werden, die Sonntagsarbeit sei bereits bei den Lohnverhandlungen im Jahr 2010 berücksichtigt worden.

5.2. Die Beschwerdeführerin beruft sich erneut darauf, dass eine regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit im Sinn von Art. 19 Abs. 2 ArG vorgelegen habe, für die kein Lohnzuschlag geschuldet

sei. Denn aus den Zeugenbefragungen gehe klar hervor, dass die Beschwerdegegnerin mit regelmässiger Sonntagsarbeit auf den Schiffen anlässlich der Openings und Closings rechnen musste. Und dazu habe die Beschwerdegegnerin selber ausgeführt, dass die Openings und Closings rund 20 % ihrer Tätigkeit ausgemacht hätten. Damit setzt sie sich mit der Begründung im angefochtenen Entscheid nicht rechtsgenügend auseinander; darauf kann nicht eingetreten werden (vgl. E. 2.1 hiervor). Mit dem von der Vorinstanz für die Sonntagsarbeit zugesprochenen Betrag von Fr. 2'662.45 hat es somit sein Bewenden.

6.

Die Beschwerdeführerin beantragt vor Bundesgericht die Abweisung der Klage. Sie dringt mit ihrer Beschwerde nur teilweise durch, indem die Sache in Bezug auf die Überzeitenschädigung an die Vorinstanz zurückgewiesen wird. Vor diesem Hintergrund erscheint es gerechtfertigt, die Gerichtskosten den Parteien je zur Hälfte aufzuerlegen und die Parteikosten wettzuschlagen.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Die Ziffern 1 und 3 Abs. 2 des Urteils des Kantonsgerichts Luzern vom 30. Mai 2018 werden aufgehoben und die Sache wird zu neuer Beurteilung an das Kantonsgericht zurückgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 500.-- werden den Parteien je zur Hälfte auferlegt.

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Luzern, 1. Abteilung, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 11. März 2019

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Luczak