

3 Ca 744/22



**ARBEITSGERICHT BOCHOLT
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Dortmund

Kläger

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstraße 20, 44135 Dortmund

g e g e n

Gronau (Westfalen)

Beklagter

Prozessbevollmächtigte

Gronau (Westfalen)

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Bocholt
auf die mündliche Verhandlung vom 25.05.2023
durch die Richterin Exner als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter Beckhelling
und den ehrenamtlichen Richter Uhling

für Recht erkannt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.641,22 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.07.2022 zu zahlen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.957,90 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.270,00 € brutto

...

seit dem 01.01.2022 und aus weiteren 687,90 € brutto seit dem 16.07.2022 zu zahlen.

3. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.566,36 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.016,00 € brutto seit dem 01.01.2022 und aus weiteren 550,36 € brutto seit dem 16.07.2022 zu zahlen.
4. Der Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine Abrechnung über die Zahlung im Mai 2022 in Höhe von 1.519,95 € netto zu erteilen.
5. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
6. Der Beklagte trägt von den Kosten des Rechtsstreits 73 %, der Kläger trägt 27 %.
7. Der Streitwert wird auf 7.227,20 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Zahlungs- und Abrechnungsansprüche des Klägers aus einem beendeten Arbeitsverhältnis sowie im Wege einer Aufrechnung des Beklagten über Schadensersatzansprüche.

Der am 02.09.1976 geborene Kläger war auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 24.09.2020 in der Zeit vom 01.10.2020 bis zum 15.07.2022 als Berater für den Beklagten tätig. Es handelte sich um ein von der Arbeitsagentur gefördertes Beschäftigungsverhältnis. Arbeitsvertraglich vereinbart war eine Arbeitszeit von 37 Stunden pro Woche bei einem Bruttogehalt von 2.540,00 EUR. Der Urlaubsanspruch wurde in § 6 des Arbeitsvertrages auf 28 Tage festgelegt; 24 Urlaubstage als gesetzlicher Mindesturlaub bei einer Fünf-Tage-Woche sowie weitere vier Tage als vertraglicher Zusatzurlaub. Geregelt wurde zudem, dass gesetzlicher Urlaub, soweit er nicht gewährt werden kann, abzugelten ist und vertraglicher Mehrurlaub mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt. In § 5 Abs. 4 des Arbeitsvertrages ist eine Regelung zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes in Höhe von 50 % eines Bruttogehaltes, sowie in § 5 Abs. 3 zur Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe von 40 % eines Bruttogehaltes festgehalten. § 11 des Arbeitsvertrages enthält folgende Regelung zu Verfall-/Ausschlussfristen:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden.

Diese Ausschlussfristen und die Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, Ansprüche auf Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (...).“

In § 12 Abs. 1 ist festgehalten, dass der Vertrag alle getroffenen Vereinbarungen vollständig enthalte. Zukünftige Änderungen, Ergänzungen, Nebenabreden und die Aufhebung dieses Vertrages bedürften der Textform. Änderungen des Arbeitsvertrages durch individuelle Vertragsabredens seien formlos wirksam. Hinsichtlich des genauen Inhaltes des Arbeitsvertrages wird auf die Anlage J1 zur Klageschrift Bezug genommen.

Der Kläger nahm im Jahr 2021 vom 06.01.2021 bis zum 26.01.2021 sowie vom 06.07.2021 bis zum 14.07.2021 insgesamt 22 Tage Urlaub.

2022 nahm der Kläger vom 10.02.2022 bis zum 26.02.2022 zwölf Tage Urlaub.

Im Mai 2022 überwies der Beklagte dem Kläger 1.519,95 EUR netto.

Eine Urlaubsabgeltung durch den Beklagten erfolgte nicht.

Der Kläger ist der Ansicht, für das Jahr 2021 stünde ihm die Abgeltung von sechs Urlaubstagen in Höhe von 703,74 EUR brutto zu (7,4 h x 15,85 EUR x 6 Tage). Für 2022 stünde ihm ein Abgeltungsanspruch hinsichtlich 16 Urlaubstagen zu 1.875,46 EUR brutto zu.

Zudem stünde ihm für 2021 und 2022 ein Anspruch auf jeweils 1.270,00 EUR brutto Weihnachtsgeld zu, sowie auf jeweils 1.016,00 EUR brutto Urlaubsgeld zu.

Er Kläger beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 2.579,20 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.07.2022 zu zahlen.
2. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 2.540,00 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 1.270,00 EUR seit dem 01.01.2022 zu zahlen.

...

3. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 2.032,00 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2022 und 16.07.2022 zu zahlen.
4. den Beklagten zu verurteilen, ihm eine Abrechnung über die Zahlung im Mai 2022 in Höhe von 1.519,95 EUR netto zu erteilen.

Der Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Der Beklagte erklärt die Aufrechnung mit Schadensersatzansprüchen in Höhe von insgesamt 1.157,00 EUR.

Er behauptet hinsichtlich des Schadensersatzanspruches, der Kläger habe einen Verkehrsunfall grob fahrlässig verursacht und durch Beschädigung eines Fahrzeuges einen Schaden verursacht. Durch Nichtabgabe des Schlüssels sei ein weiterer Schaden in Höhe von 351,05 EUR entstanden. Es habe die Schließanlage ausgetauscht werden müssen, was entsprechende Kosten verursacht habe.

Der Kläger habe zudem vom 01.03.2021 bis zum 13.03.2021 vier Tage Urlaub genommen sowie vom 24.12.2021 bis zum 03.01.2022 weitere fünf Tage. Vom 19.04.2022 bis zum 22.04.2022 habe der Kläger weitere vier Tage Urlaub genommen.

Hinsichtlich der Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes sei zwischen den Parteien eine Absprache erfolgt, dass dieses nur dann gezahlt werden solle, wenn es durch die Arbeitsagentur erstattet werden würde. Diese Einigkeit habe grundsätzlich von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bestanden. Es sei beiden klar gewesen, dass der Beklagte nicht über die finanziellen Mittel verfügt habe um den Kläger aus eigenen Mitteln zu bezahlen. Daher sei der Vertrag in der dortigen Form unterschrieben worden in der Hoffnung, dass auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld gefördert würden. Bei Unterzeichnung des Vertrages am 24.09.2020 sei den Parteien klar und dies so mündlich besprochen und bestätigt worden, dass sich die Zahlungen komplett an der Förderung der Arbeitsagentur ausrichten sollen. Etwas Anderes habe nur gelten sollen, wenn der Kläger hinreichende Provisionen verdient hätte, aus denen eine Zusatzvergütung hätte erfolgen könne. Damit sei zwischen den Parteien auch vereinbart, dass insoweit etwas Anderes gelten solle, als schriftlich fixiert.

Mitte März sei der Kläger wegen des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes in das Büro gekommen um nachzufragen, ob nicht mit der Bundesanstalt für Arbeit eine Rücksprache

...

gehalten werden könne, um erneut nachzufragen, ob dieses Entgelt gefördert werden würde. Gegen 10:18 Uhr habe der Beklagte die Frage bei der Arbeitsagentur gestellt und um 10:37 Uhr die Antwort erhalten, dass eine Förderung nicht erfolgen könne. Dies bestreitet der Kläger mit Nichtwissen. Der Beklagte behauptet, danach habe der Kläger die ursprüngliche Absprache akzeptiert und bestätigt, dass dann kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden solle bzw. der Kläger sei über die Nachricht der Fehlenden Förderung nicht erfreut gewesen, habe allerdings auch nicht widersprochen, als die Arbeitnehmerin _____ durch den Beklagten darüber informiert worden sei, dass demzufolge auch keine Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld erfolgen könne.

Der Beklagte habe dem Kläger eine Abrechnung für Mai 2022 erteilt.

Er meint, der Kläger habe die vertragliche Ausschlussfrist nach § 11 des Arbeitsvertrages nicht gewahrt.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Terminprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die zulässige Klage ist überwiegend begründet.

Im Übrigen ist sie unbegründet.

I.

Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.641,22 EUR brutto aus § 7 Abs. 4 BUrlG.

Nach dieser Vorschrift ist der Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, abzugelten.

1.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stand noch ein Urlaubsanspruch in Höhe von 14 Urlaubstagen offen.

a)

Zunächst hatte der Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Urlaub im Umfang von 22 Tagen nicht genommen.

Die Höhe des Urlaubsanspruchs betrug ausweislich des Arbeitsvertrages 28 Urlaubstage pro Kalenderjahr.

Im Jahr 2021 nahm der Kläger unstreitig 22 Urlaubstage, sodass sich ein Rest von sechs Tagen ergibt.

2022 nahm der Kläger unstreitig zwölf Urlaubstage, sodass sich ein Rest von 16 Tagen ergibt.

Eine weitergehende Erfüllung (§ 362 BGB) war nicht zu erkennen. Denn eine Erfüllung des Urlaubsanspruchs hat der Beklagte nicht substantiiert dargelegt. Für die Erfüllung ist er darlegungs- und beweisbelastet, da die Erfüllung eine für ihn günstige Tatsache darstellt.

Er hat behauptet, der Kläger habe zusätzlich vom 01.03.2021 bis zum 13.03.2021, vom 24.12.2021 bis zum 03.01.2022 und vom 19.04.2022 bis zum 22.04.2022 weiteren Urlaub genommen, ohne etwa vorzubringen, dass und wann der Kläger einen entsprechenden Antrag gestellt hat und dieser von dem Beklagten genehmigt worden ist und der Kläger daraufhin den Urlaub angetreten hat.

b)

Von diesen 22 Urlaubstagen sind jedoch acht Tage als vertraglicher Mehrurlaub gemäß der Regelung des Arbeitsvertrages mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses er-

...

löschen und somit nicht abzugelten. Dabei entfallen vier Tage vertraglicher Mehrurlaub jeweils auf 2021 und 2022.

c)

Die Höhe des Anspruchs für die Abgeltung der 14 Tage beläuft sich auf 1.641,22 EUR brutto.

Die Höhe der Abgeltung bestimmt sich nach den Grundsätzen für die Berechnung des Urlaubsentgelts, d. h. nach § 11 Abs. 1 BUrlG (BAG, Urteil v. 23.12.1966, 5 AZR 163/66, Rn. 11). Maßgeblich ist demnach der durchschnittliche Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs bzw. der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten hat. Dies waren zwischen den Parteien unstreitig 2.540,00 EUR brutto im Monat, mithin 117,23 EUR pro Tag (2.540,00 EUR x 3 Monate : 13 Wochen : 5 Tage).

2.

Der Zinsanspruch beruht auf §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 BGB. Die Urlaubsabgeltung war mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

II.

Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld in Höhe von 1.957,90 EUR brutto aus § 611a Abs. 2 BGB i. V. m. § 5 Abs. 3 des Arbeitsvertrages.

1.

Ausweislich § 5 des Arbeitsvertrages hat der Kläger einen Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe von 50 % des Bruttogehalts.

Für 2021 ist dieser Anspruch in voller Höhe, d. h. in Höhe von 1.270,00 EUR brutto entstanden.

Für 2022 ist er unter Berücksichtigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 15.07.2022 nur anteilig entstanden. Denn der Anspruch ist von der Erbringung der Arbeitsleistung abhängig. Ohne weitere Anhaltspunkte, die einen Rückschluss auf eine Halteprämie/Honorierung von Betriebstreue zulassen, ist davon auszugehen, dass

...

das Weihnachtsgeld Entgeltcharakter hat (BAG, Urteil vom 22. Juli 2014, 9 AZR 981/12). Solche weiteren Anhaltspunkte sind nicht gegeben. Vorliegend ist insbesondere auch einzubeziehen, dass das Weihnachtsgeld unter § 5 „Vergütung“ geregelt ist.

Demnach beläuft sich der Anspruch des Klägers auf 6,5/12 von 1.270,00 EUR und damit auf 678,90 EUR brutto. Im Übrigen war die Klage daher abzuweisen.

2.

Dem Anspruch des Klägers stand nicht der Vorbehalt einer etwaigen Förderung durch die Arbeitsagentur entgegen.

Der Beklagte behauptet, die Parteien hätten sich hinsichtlich der Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes dahingehend geeinigt, dass dieses nur gezahlt werden solle, wenn es durch die Arbeitsagentur erstattet werden würde. Diese Einigkeit habe grundsätzlich von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bestanden. Der Kläger bestreitet eine solche Vereinbarung. Daher hätte es der Beklagten als darlegungs- und beweislaster Partei für diese Einwendung obliegen, im Einzelnen substantiiert darzulegen, wann eine solche Einigung erfolgt sein soll. Dies gilt umso mehr, als die Parteien in § 12 Abs. 1 S. 1 des Arbeitsvertrages festgehalten haben, dass der Vertrag alle getroffenen Vereinbarungen vollständig enthält.

Dem ist er nicht nachgekommen. Die Tatsachen einer konkreten Einigung durch Wiedergabe der konkreten Geschehnisse hat er nicht dargelegt. Dass diesbezüglich Einigkeit von Beginn des Arbeitsverhältnisses bestanden habe, stellt lediglich eine Wertung des Beklagten dar, welche nicht durch konkrete Gegebenheiten untermauert ist, ebenso wie die Behauptung, beiden sei klar gewesen, dass der Beklagte nicht über hinreichend finanzielle Mittel verfüge. Was genau im Einzelnen mündlich besprochen und in welcher Form bestätigt worden sein soll, ist nicht angegeben.

Auch die behaupteten Geschehnisse Mitte März lassen einen Rückschluss auf die behauptete Vereinbarung nicht zu. Allein die Bitte nach einer Anfrage bei der Agentur für Arbeit indiziert nicht, dass der Kläger von einer entsprechenden Vereinbarung ausging. Weiterhin sind auch insoweit wiederum Wertungen des Beklagten vorgetragen, etwa, dass der Kläger die ursprüngliche Absprache akzeptiert und bestätigt habe, dass dann keine Zahlung erfolgen solle. Dieses Vorbringen stehen zudem im Widerspruch zu dem weiteren Vortrag des Beklagten, dass der Kläger nicht erfreut gewesen sei über

...

die Mitteilung, dass keine Zahlung erfolge, aber nicht widersprochen habe. Etwas zu bestätigen und etwas nicht zu widersprechen sind unterschiedliche Vorgänge, sodass dadurch letztlich auch für die Kammer nicht erkennbar war, wie sich das Gespräch zugetragen haben soll.

3.

Dem Anspruch steht auch ein etwaiger Verzicht des Klägers nicht entgegen.

Die Beklagte behauptet, am 05.07.2022 sei der Kläger in das Büro gekommen und habe gefragt, ob nicht mit der Bundesanstalt für Arbeit Rücksprache gehalten werden könne, ob dieses Entgelt gefördert werden könne. Er habe dann um 10:18 Uhr eine entsprechende Frage bei der Arbeitsagentur gestellt und um 10:37 Uhr die Antwort erhalten, dass eine Förderung nicht erfolgen könne. Der Kläger habe bestätigt, dass dann eben kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden solle bzw. sei nicht erfreut gewesen und habe nicht widersprochen.

Der Kläger bestreitet mit Nichtwissen, dass der Beklagte eine entsprechende Anfrage gestellt und eine abschlägige Antwort erhalten hat. Eine Akzeptanz oder ein Verzicht, oder eine Bestätigung, dass kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden solle, sei nicht erfolgt.

Die Beklagte hat die Einzelheiten dieses Gespräches nicht substantiiert dargelegt. Dies betrifft zum einen die Anfrage bei und Antwort von der Bundesagentur für Arbeit. Welchen genauen Inhalt die Anfrage hatte und von wem sie mit welchem konkreten Inhalt beantwortet worden ist, hat der Beklagte nicht angegeben, sodass bereits nicht angenommen werden kann, dass eine Nachfrage und abschlägige Antwort vorlag.

Auch im Übrigen ist der Gesprächsinhalt nicht im Einzelnen wiedergegeben. Insoweit wird auf die Ausführungen zu A. II. 2. verwiesen.

4.

Der Zinsanspruch beruht auf §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 BGB. Das Weihnachtsgeld ist jahresbezogen und war daher mit Ablauf des Jahres 2021 und mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

III.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeld in Höhe von 1.566,36 EUR brutto, § 611a Abs. 2 BGB i. V. m. § 5 Abs. 3 des Arbeitsvertrages.

1.

Der Anspruch beruht auf § 5 Abs. 3 des Arbeitsvertrages, wonach der Kläger ein Urlaubsgeld in Höhe von 40 % des Bruttogehaltes erhält.

Für 2021 beläuft sich der Anspruch auf 1.016,00 EUR brutto. Für 2022 ist er entsprechend der Grundsätze zum Weihnachtsgeld anteilig entsprechend der Arbeitsleistung zu berechnen und beläuft sich daher auf 550,36 EUR. Im Übrigen war die Klage daher abzuweisen.

2.

Der Anspruch ist aufgrund der selben Überlegungen wie zum Weihnachtsgeld nicht aufgrund eines Vorbehaltes der Förderung durch die Arbeitsagentur oder einen Verzicht des Klägers ausgeschlossen.

3.

Der Zinsanspruch beruht auf §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 BGB. Das Urlaubsgeld ist jahresbezogen und war daher mit Ablauf des Jahres 2021 und mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

IV.

Die Ansprüche des Klägers sind auch nicht durch Aufrechnung des Beklagten mit einer Gegenforderung in Höhe von 1.157,00 EUR erloschen.

Gemäß § 389 BGB bewirkt die Aufrechnung, dass die Forderungen, soweit sie sich decken, als in dem Zeitpunkt erloschen gelten, in welchem sie zur Aufrechnung geeignet einander gegenübergetreten sind. Voraussetzung für die Aufrechnungslage ist unter anderem, dass die Leistungen ihrem Gegenstand nach gleichartig sind, § 387 BGB. Dies ist bei einer Aufrechnung netto gegen brutto nicht gegeben. Aufgerechnet werden kann nur gegen Nettolohnforderungen des Arbeitnehmers. Andernfalls wäre nicht klar, in welcher Höhe das Gericht über die Gegenforderung entschieden hat. Nach § 322 Abs. 2 ZPO ist "die Entscheidung, dass die Gegenforderung nicht besteht, bis zur

...

Höhe des Betrages, für den die Aufrechnung geltend gemacht worden ist, der Rechtskraft fähig". Der Umfang der Rechtskraft darf nicht unklar bleiben. Auch wenn die Klage aufgrund einer Aufrechnung abgewiesen werden soll, muss feststehen, in welcher Höhe die zur Aufrechnung gestellte Gegenforderung erloschen ist. Das wäre bei der von der Beklagten erklärten Aufrechnung nicht der Fall. Das ist in der Rechtsprechung für den Fall der Aufrechnung des Arbeitgebers gegen Bruttolohnforderungen des Arbeitnehmers anerkannt (BAG, Urteil v. 22.03.2000, 4 AZR 120/99, Rn. 12 m. w. N.). Darüber hinaus fehlt auch ein Vortrag zur Beachtung der Pfändungsschutzvorschriften der §§ 850 ff ZPO angesichts des Verbots des § 394 BGB, der Aufrechnung mit einer Forderung, die nicht der Pfändung unterworfen ist. Das Aufrechnungsverbot ist von Amts wegen zu beachten (BAG, Urteil v. 22.09.2015, 9 AZR 143/14, Rn. 11).

V.

Der Kläger hat Anspruch auf Erteilung einer Abrechnung über im Mai 2022 erfolgte die Zahlung in Höhe von 1.519,95 EUR netto.

Nach § 108 Abs. 1 GewO ist dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen.

Der Kläger macht geltend, eine Abrechnung nicht erhalten zu haben, während der Beklagte behauptet, dem Kläger sei eine solche erteilt worden, der Anspruch mithin erfüllt worden (§ 362 BGB). Der Beklagte ist für die Erteilung der Abrechnung darlegungs- und beweisbelastet, da diese den Anspruch ausschließende Tatsache für ihn günstig ist. Die Umstände der Erteilung hat er nicht hinreichend dargelegt, sondern lediglich behauptet, dass dem Kläger eine Abrechnung erteilt worden sei. Wann dies durch wen erfolgt sein soll, legt er nicht dar, sodass von einer Erfüllung des Anspruchs nicht ausgegangen werden konnte.

VI.

Die Ansprüche des Klägers sind auch nicht verfallen.

Die Ansprüche des Klägers sind nicht verfallen, weil er sie nicht innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht hätte. Denn die Parteien haben sich in § 11 des Arbeitsvertrages bereits nicht darauf geeinigt, welche Rechtsfolge eintreten sollte, wenn Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht innerhalb der genannten Fristen eingeklagt wer-

den. Ohne entsprechende Übereinkunft über die Folge der Fristversäumnis in Form eines Verfalls/Ausschlusses der Ansprüche, liegt eine entsprechende Vereinbarung nicht vor.

B.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO. Demnach sind die Kosten, wenn jede Partei teils obsiegt, teils unterliegt, verhältnismäßig zu teilen. Bei einem Streitwert in Höhe von 7.227,20 EUR obsiegte der Kläger hinsichtlich der Zahlung in Höhe von 5.165,48 sowie der Abrechnung (76,00 EUR). Im Übrigen obsiegte der Beklagte. Dies ergibt die genannten Kostenquoten.

C.

Der Streitwert ist gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er ist hinsichtlich der geltend gemachten Klageforderungen mit dem jeweiligen Nennwert bemessen worden. Hinsichtlich der Abrechnung sind fünf Prozent der Vergütung für den geltend gemachten Abrechnungszeitraum angesetzt worden.

Die Aufrechnung des Beklagten führte zu keiner Streitwerterhöhung, da sie bereits unzulässig war, § 46 Abs. 3 GKG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite www.justiz.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Exner

