

9 Ca 3574/23



**ARBEITSGERICHT DORTMUND
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

_____ ; Dortmund

Kläger

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstr. 20, 44135 Dortmund

g e g e n

_____ | GmbH vertreten durch den Geschäftsführer
_____ Gladbeck

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

_____ Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, _____

Gladbeck

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 07.02.2024
durch die Richterin Beilharz als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter _____
und den ehrenamtlichen Richter _____

für Recht erkannt:

1. Das Versäumnisurteil vom 13.11.2023 wird aufrechterhalten.
2. Der Streitwert wird erneut auf 3.281,61 € festgesetzt.

...

TATBESTAND

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche.

Der Kläger ist seit dem 02.07.2015 bei der Beklagten als Helfer in der Zeitarbeit beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien sieht unter 7.3 eine Fälligkeit der Vergütung zum 15. des Folgemonats vor.

Im Januar 2023 arbeitete der Kläger 136 Stunden für die Beklagte. Diese vergütete die Beklagte mit 12 € brutto pro Stunde. Dem Kläger im Januar gewährte 35 Stunden Urlaub vergütete die Beklagte mit 12,07 € brutto pro Stunde.

Im Februar 2023 arbeitete der Kläger 151 Stunden für die Beklagte. Diese vergütete die Beklagte mit 12 € brutto pro Stunde. Im Umfang von 7 Stunden war der Kläger im Februar 2023 arbeitsunfähig erkrankt. Hierfür leistete die Beklagte Entgeltfortzahlung in Höhe von 12,11 € brutto pro Stunde an den Kläger.

Im März 2023 arbeitete der Kläger 174 Stunden für die Beklagte. Diese vergütete die Beklagte mit 12 € brutto pro Stunde. Dem Kläger im März gewährte 8 Stunden Urlaub vergütete die Beklagte mit 12,11 € brutto pro Stunde.

Im April 2023 arbeitete der Kläger 214,1 Stunden für die Beklagte. Diese vergütete die Beklagte mit 12 € brutto pro Stunde.

Im Mai 2023 arbeitete der Kläger 181 Stunden für die Beklagte. Diese vergütete die Beklagte mit 12 € brutto pro Stunde.

Im Juni 2023 arbeitete der Kläger 96 Stunden für die Beklagte. Diese vergütete die Beklagte mit 12 € brutto pro Stunde. Dem Kläger im Juni 2023 gewährte 80 Stunden Urlaub vergütete die Beklagte mit 12,07 € brutto pro Stunde.

Im Juli 2023 arbeitete der Kläger 80 Stunden für die Beklagte. Diese vergütete die Beklagte mit 12 € brutto pro Stunde. Dem Kläger im Juli 2023 gewährte 70 Stunden Urlaub vergütete die Beklagte mit 12,04 € brutto pro Stunde.

Im August 2023 arbeitete der Kläger 87 Stunden für die Beklagte. Diese vergütete die Beklagte mit 12 € brutto pro Stunde. Im Umfang von 84 Stunden war der Kläger im August 2023 arbeitsunfähig erkrankt. Hierfür leistete die Beklagte Entgeltfortzahlung in Höhe von 12,02 € brutto pro Stunde an den Kläger.

Im September 2023 arbeitete der Kläger 168 Stunden für die Beklagte.

Der Kläger macht die Differenz der gezahlten Vergütung zum jeweiligen Branchenmindestlohn in Höhe von – nach Rücknahme der Hauptforderung im Güetermin in Höhe

von 0,01 € und hinsichtlich der Zinsen in Höhe von Zinsen für insgesamt 16 Tage – zuletzt insgesamt 3.281,61 € brutto nebst Zinsen geltend.

Die Beklagte ist wegen Säumnis im Gütetermin vom 13.11.2023 durch Versäumnisurteil vom 13.11.2023 zur Zahlung von 3.261 € brutto nebst Zinsen aus

- 71,04 € brutto seit dem 16.02.2023,
- 67,17 € brutto seit dem 16.03.2023,
- 77,38 € brutto seit dem 18.04.2023,
- 214,10 € brutto seit dem 16.05.2023,
- 181,00 € brutto seit dem 16.06.2023,
- 170,40 € brutto seit dem 18.07.2023,
- 147,20 € brutto seit dem 16.08.2023,
- 169,32 € brutto seit dem 18.09.2023 und
- 2.184,00 € brutto seit dem 17.10.2023

verurteilt worden. Gegen das ihr am 14.11.2023 zugestellte Versäumnisurteil hat die Beklagte am 13.11.2023 Einspruch eingelegt.

Der Kläger beantragt,
das Versäumnisurteil vom 13.11.2023 aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte beantragt,
das Versäumnisurteil vom 13.11.2023 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

E N T S C H E I D U N G S G R Ü N D E

Der Einspruch ist zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingegangen. In der Sache hat er jedoch keinen Erfolg, denn die Klage ist zulässig und begründet.

I. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Ansprüche auf weitere Vergütung gemäß § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 2 Abs. 1, 2 5. LohnUGAÜV weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß §§ 3 Abs. 1 S. 1, 4 Abs. 1 EFZG und weiteres Urlaubsentgelt gemäß §§ 1, 11 Abs. 1 S. 1 BUrlG zu.

Nach § 2 Abs. 1, 2 der gemäß der nach § 3a des AÜG erlassenen Fünften Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (5. LohnUGAÜV) betrug der Mindestlohn in der Branche der Arbeitnehmerüberlassung im gesamten Bundesgebiet vom 01.01.2023 bis zum 01.03.2023 12,43 € brutto pro Stunde und ab dem 01.04.2023 13 € brutto pro Stunde. Das Arbeitsverhältnis der Parteien, das eine Beschäftigung des Klägers als Helfer in der Zeitarbeit beinhaltete, unterfällt der Branche der Arbeitnehmerüberlassung.

1. Unter Zugrundelegung des im Januar 2023 geltenden Mindestlohnes von 12,43 € brutto pro Stunde vergütete die Beklagte die unstreitig im Januar 2023 geleisteten 136 Stunden mit je 0,43 € brutto unter Mindestlohn und damit insgesamt mit 58,48 € zu wenig. Die dem Kläger im Januar 2023 unstreitig gewährten und mit 12,07 €

...

brutto pro Stunde vergüteten 35 Stunden Urlaub vergütete die Beklagte mit je 0,36 € brutto und damit insgesamt 12,60 € brutto zu wenig.

Der Kläger hat für Januar 2023 demnach noch einen Anspruch weitere Vergütung in Höhe von (58,48 €+12,60 € =) 71,08 € brutto, sodass der geltend gemachte Anspruch für diesen Zeitraum in Höhe von 71,04 € brutto gerechtfertigt ist.

2. Unter Zugrundelegung des im Februar 2023 geltenden Mindestlohnes von 12,43 € brutto pro Stunde vergütete die Beklagte die unstreitig im Februar 2023 geleisteten 151 Stunden mit je 0,43 € brutto unter Mindestlohn und damit insgesamt mit 64,93 € zu wenig. Die sieben Stunden der Arbeitsunfähigkeit des Klägers im Februar 2023 vergütete die Beklagte mit je 0,32 € brutto und damit insgesamt 2,24 € zu wenig. Der Kläger hat für Februar 2023 demnach noch einen Anspruch weitere Vergütung in Höhe von (64,93 €+2,24 € =) 67,17 € brutto.

3. Unter Zugrundelegung des im März 2023 geltenden Mindestlohnes von 12,43 € brutto pro Stunde vergütete die Beklagte die unstreitig im März 2023 geleisteten 174 Stunden mit je 0,43 € brutto unter Mindestlohn und damit insgesamt mit 74,82 € zu wenig. Die dem Kläger im März 2023 unstreitig gewährten und mit 12,11 € brutto pro Stunde vergüteten 8 Stunden Urlaub vergütete die Beklagte mit je 0,32 € brutto und damit insgesamt 2,56 € brutto zu wenig. Der Kläger hat für März 2023 demnach noch einen Anspruch weitere Vergütung in Höhe von (74,82 €+2,56 € =) 77,38 € brutto.

4. Unter Zugrundelegung des im April 2023 geltenden Mindestlohnes von 13,00 € brutto pro Stunde vergütete die Beklagte die unstreitig im April 2023 geleisteten 214,1 Stunden mit je 1,00 € brutto unter Mindestlohn und damit insgesamt mit 214,10 € brutto zu wenig, auf die der Kläger noch einen Anspruch hat.

5. Unter Zugrundelegung des im Mai 2023 geltenden Mindestlohnes von 13,00 € brutto pro Stunde vergütete die Beklagte die unstreitig im Mai 2023 geleisteten 181 Stunden mit je 1,00 € brutto unter Mindestlohn und damit insgesamt mit 181,00 € brutto zu wenig, auf die der Kläger noch einen Anspruch hat.

6. Unter Zugrundelegung des im Juni 2023 geltenden Mindestlohnes von 13,00 € brutto pro Stunde vergütete die Beklagte die unstreitig im Juni 2023 geleisteten 96 Stunden mit je 1,00 € brutto unter Mindestlohn und damit insgesamt mit 96,00 € brutto zu wenig, auf die der Kläger noch einen Anspruch hat. Die dem Kläger im Juni 2023 unstreitig gewährten und mit 12,07 € brutto pro Stunde vergüteten 80 Stunden Urlaub vergütete die Beklagte mit je 0,93 € brutto und damit insgesamt 74,40 € brutto zu wenig.

Der Kläger hat für Juni 2023 demnach noch einen Anspruch weitere Vergütung in Höhe von (96,00 €+74,40 € =) 170,40 € brutto.

7. Unter Zugrundelegung des im Juli 2023 geltenden Mindestlohnes von 13,00 € brutto pro Stunde vergütete die Beklagte die unstreitig im Juli 2023 geleisteten 80 Stun-

den mit je 1,00 € brutto unter Mindestlohn und damit insgesamt mit 80,00 € brutto zu wenig, auf die der Kläger noch einen Anspruch hat. Die dem Kläger im Juli 2023 unstrittig gewährten und mit 12,04 € brutto pro Stunde vergüteten 70 Stunden Urlaub vergütete die Beklagte mit je 0,96 € brutto und damit insgesamt 67,20 € brutto zu wenig.

Der Kläger hat für Juli 2023 demnach noch einen Anspruch weitere Vergütung in Höhe von (80,00 €+67,20 € =) 147,20 € brutto.

8. Unter Zugrundelegung des im August 2023 geltenden Mindestlohnes von 13,00 € brutto pro Stunde vergütete die Beklagte die unstrittig im August 2023 geleisteten 87 Stunden mit je 1,00 € brutto unter Mindestlohn und damit insgesamt mit 87,00 € zu wenig. Die 84 Stunden der Arbeitsunfähigkeit des Klägers im August 2023 vergütete die Beklagte mit je 0,98 € brutto und damit insgesamt 82,32 € brutto zu wenig.

Der Kläger hat für August 2023 demnach noch einen Anspruch weitere Vergütung in Höhe von (87,00 €+74,76 € =)169,32 € brutto.

9. Die unstrittig im September vom Kläger für die Beklagte geleisteten 168 Arbeitsstunden sind in Höhe des auch im September 2023 geltenden Mindestlohnes von 13,00 € brutto pro Stunde und damit insgesamt mit 2.184 € brutto zu vergüten, auf die der Kläger noch einen Anspruch hat.

10. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 288 Abs. 1 BGB, wonach eine Geldschuld während Verzuges in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen ist.

Die Beklagte befand sich beim jeweils beantragten und tenorierten Zinsbeginn mit der jeweiligen Zahlung in Verzug. Denn nach § 276 Abs. 1, 2 Nr. 1 BGB befindet sich der Schuldner in Verzug, wenn er auf eine Schuld, deren Fälligkeit nach dem Kalender bestimmt ist, nicht rechtzeitig leistet. Die monatliche Vergütung war nach 7.3 des Arbeitsvertrages der Parteien stets zum 15. des Folgemonats fällig, eine Leistung der Beklagten ist unbestritten nicht erfolgt.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO und § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO analog. Die Beklagte hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu zahlen. Die Klagerücknahme erfolgte in zu vernachlässigendem Umfang, da sie verhältnismäßig gering war und keine Erhöhung der Kosten zur Folge hatte.

III. Der gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzende Wert des Streitgegenstandes gründet sich auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 3 ff ZPO. Der Zahlungsantrag wurde mit dem Nennbetrag bewertet. Der Wert der streitigen Entscheidung entspricht dem Wert des aufrechterhaltenen Versäumnisurteils.

...

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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 Nummer 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.

Beilharz