



Lohnfortzahlungsverfahren

Es wurde für den **Kläger** beantragt:

1. Den Beklagten zu verurteilen an den **Kläger** 1.311,00 brutto abzüglich vom Jobcenter gezahlter 506,77 € seit dem 03.08.2020 zu zahlen.
2. Den Beklagten zu verurteilen an den Kläger 1.197,00 € brutto abzüglich vom Jobcenter gezahlter 506,77 € seit dem 01.09.2020 zu zahlen.
3. Den Beklagten zu verurteilen an den Kläger 1.254,00 € brutto abzüglich vom Jobcenter gezahlte 506,77 € seit dem 01.11.2020 zu zahlen.
4. Den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 1.197,00 € brutto abzüglich vom Jobcenter gezahlter 506,77 € seit dem 01.12.2020 zu zahlen.

Sachverhalt:

Der Kläger war bei dem Beklagten mit einem Arbeitsvertrag vom 10.10.2019 als Betreuungshelfer beschäftigt.

Gemäß des Arbeitsvertrages wurde eine regelmäßige Arbeitszeit von 30 Stunden je Woche vereinbart sowie eine Bruttovergütung von 9,50 € je Stunde.

Mit Schreiben vom 02.06.2020 hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2020 gekündigt. Hiergegen hatte der Kläger eine Kündigungsschutzklage erhoben. Es erging zunächst ein Versäumnisurteil. Gegen das Versäumnisurteil hat der Beklagte einen Einspruch eingelegt. Der Beklagte hatte sodann einen Versuch unternommen, die Kündigung zu rechtfertigen. Im Kündigungsschutzverfahren hat das zuständige Arbeitsgericht jedoch darauf hingewiesen, dass die Kündigungsbegründung zu pauschal war und mit einem Obsiegen des Beklagten nicht zu rechnen ist.

Daraufhin hat der Beklagte den Einspruch gegen das Versäumnisurteil zurückgenommen. Das Arbeitsverhältnis wurde somit rechtskräftig nicht gekündigt.

Seit dem Dezember 2020 wird der Kläger wieder bei dem Beklagten beschäftigt. Für den Monat Dezember erhielt der Kläger sein reguläres Gehalt. Mit dieser Klage verfolgte der Kläger seine Lohnfortzahlung für den Monat Juli 2020 bis Dezember 2020.

Wie bereits geschildert wurde, vereinbarten die Parteien eine regelmäßige Arbeitszeit von 30 Stunden je Woche, ausgehend von einer 5. Tage Woche.

Bereits zu dem Zeitpunkt, als das Arbeitsverhältnis intakt war und der Kläger regulär sein Gehalt erhielt, erhielt der Kläger zusätzlich Leistungen nach dem Sozialgesetz vom Jobcenter. Zu dem damaligen Zeitpunkt betrug die Leistungen nach dem Sozialgesetz für den Kläger je Monat 164,73 €.

Da während des schwebenden Kündigungsverfahrens der Beklagte das Gehalt nicht weiter zahlte, beantragte der Kläger beim Jobcenter mehr Leistungen nach dem Sozialgesetz, welche bewilligt worden sind. Da die Gehaltszahlungen nicht flossen, erhielt

der Kläger nunmehr vom Jobcenter monatlich einen Betrag in Höhe von 671,50 €. Durch das Ausbleiben des regulären Gehaltes erhielt der Kläger somit Leistungen nach dem Sozialgesetz in Höhe von 506,77 € je Monat, welche er nicht bekommen hätte, hätte der Beklagte das Gehalt gezahlt.

In dieser Höhe geht der Anspruch des Klägers auf den Leistungsträger über. Diese sind von den Brutto Vergütungsansprüchen des Klägers daher monatlich abzuziehen.

Ausgehend von der 5. Tage Woche hätte der Kläger im Juli 138 Stunden mindestens gearbeitet. Hieraus ergibt sich ein Brutto Gehaltsanspruch in Höhe von 1.311,00 €. Hiervon abzuziehen sind die bereits erwähnten Leistungen nach dem Sozialgesetz in Höhe von 506,77 €.

Im Monat August hätte der Kläger mindestens 126 Stunden gearbeitet, sodass er hier einen Mindestgehaltsanspruch von 1.197,00 € hätte. Ebenfalls hier abzuziehen sind die zusätzlichen Leistungen nach dem Sozialgesetz in Höhe von 506,77 €.

Im Monat Oktober hätte der Kläger mindestens 132 Stunden gearbeitet. Er hätte folglich einen Mindestgehaltsanspruch in Höhe von 1.254,00 € gehabt, abzüglich der zusätzlichen Leistungen nach dem Sozialgesetz in Höhe von 506,77 €.

Im Monat November hätte der Kläger mindestens 126 Stunden gearbeitet, sodass hier ein Gehaltsanspruch in Höhe von 1.197,00 € hieraus resultiert, abzüglich zusätzlicher Leistungen nach dem Sozialgesetz in Höhe von 506,77 €.

Da der Beklagte nicht wirksam das Arbeitsverhältnis kündigte und den Kläger nicht weiter beschäftigte, befand sich der Beklagte im Arbeitgeberverzug, sodass sie zur Lohnfortzahlung für den Zeitpunkt des schwebenden Kündigungsschutzverfahrens verpflichtet war.

Die Prozessbevollmächtigten des Klägers haben den Beklagten zuletzt mit Schreiben vom 15.12.2020 zur Lohnfortzahlung aufgefordert. Auf die Zahlungsaufforderung reagierte der Beklagte nicht, sodass nunmehr Klageerhebung geboten war.

Beschluss:

Es wurde festgestellt, dass die Parteien einen Vergleich mit folgendem Inhalt geschlossen haben:

1. Der Beklagte zahlt die geltend gemachte Lohnforderung entsprechend der Klageschrift.
2. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung aus betriebsbedingten Gründen mit Kündigungsschreiben vom 11. Juni 2021 zugestellt am selben Tag zum 15.07.2021 enden wird.
3. Für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt der Beklagte dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 1.200,00 € brutto.
4. Der Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger ein wohlwollendes dem beruflichen Fortkommen nicht hinderliches Arbeitszeugnis zu erstellen.
5. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die zutreffende Steuerklasse des Klägers die Steuerklasse III ist. Der Kläger erklärt ausdrücklich, dass er neben den Einkünften aus dem streitgegenständlichen Arbeitsverhältnis keine weiteren Einkünfte aus Nebentätigkeiten oder ähnlichem hat.
6. Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche wechselseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich aus welchem Rechtsgrund, unabhängig ob bekannt oder unbekannter Art, erledigt.
7. Der Gegenstandswert des Vergleichs beträgt 7.631,15 €.
8. Der Gegenstandswert des Verfahrens beträgt 3.679,15 €.