

Urschrift  
Arbeitsgericht Heilbronn  
Aktenzeichen: 5 Ca 142/20  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



## Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH  
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn

gegen

◀ Mdt. z. Ktn. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
<b>DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn</b>		
24. NOV. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
.....	.....	.....

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 5. Kammer - durch den Direktor des Arbeitsgerichts ... , d. ehrenamtliche Richterinnen ... und d. ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 10.11.2020

für Recht erkannt:

1. Das Versäumnisurteil vom 29.09.2020 wird aufrechterhalten.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Streitwert: EUR 785,30.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Arbeitsvergütungs- und Mehrarbeitszuschläge in einem bestehenden Arbeitsverhältnis.

Der Kläger ist seit 01.11.2017 bei der Beklagten als Sicherheitsmitarbeiter beschäftigt. Die Beklagte betreibt ein Unternehmen des Bewachungsgewerbes.

Im Oktober 2019 hatte der Kläger 28 Mehrarbeitsstunden und im November 2019 9 Mehrarbeitsstunden. Solche entstanden ebenfalls im Dezember 2019 und Januar 2020.

Der Kläger trägt vor,

nach den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen für das Bewachungsgewerbe habe er einen Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen im Umfang von 25 %. Ferner habe die Beklagte die Arbeitsvergütung für Dezember 2019 und Januar 2020 nicht korrekt abgerechnet. Es fehlten Stunden und Mehrarbeitszuschläge (die der Kläger im einzelnen berechnet). Soweit die Beklagte am 30.12.2019 an den Kläger EUR 500,00 überwies, handelte es sich um eine Abschlagszahlung für die Arbeitsvergütung für Dezember 2019. Von der Gehaltsabrechnung für Januar 2020 sei ein Vorschuss von EUR 500,00 netto abgezogen worden, den der Kläger nicht erhalten habe. Nachdem er dies reklamiert habe, habe ihm die Beklagte am 27. Februar 2020 EUR 500,00 überwiesen. Er sei daher nicht überzahlt worden.

In der mündlichen Verhandlung am 29.09.2020 erging folgendes Versäumnisurteil:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger an rückständiger Vergütung für den Monat Oktober 2019 EUR 81,60 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 16.11.2019 zu bezahlen.*
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger an rückständiger Vergütung für November 2019 EUR 26,25 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 16.12.2019 zu bezahlen.*

3. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Klägerin an rückständiger Vergütung für Dezember 2019 EUR 245,61 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 16.01.2020 zu bezahlen.*
4. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger an rückständiger Vergütung für Januar 2020 EUR 431,84 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 16.02.2020 zu bezahlen.*
5. *Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.*
6. *Streitwert: EUR 785,30.*

Die Beklagte hat gegen dieses Versäumnisurteil form- und fristgerecht Einspruch eingelegt.

**Der Kläger beantragt:**

**Das Versäumnisurteil vom 29.09.2020 wird aufrechterhalten.**

**Die Beklagte beantragt:**

**Das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Heilbronn vom 29.09.2020 wird aufgehoben und die Klage abgewiesen.**

Die Beklagte trägt vor,

der Kläger habe eine Überzahlung von EUR 500,00 netto erhalten. Die Überweisung von EUR 500 netto am 30.12.2019 sei der vereinbarte Vorschuss für Januar 2020 gewesen. Mit der weiteren Überweisung von EUR 500,00 am 27.02.2020 habe der Kläger für Januar 2020 damit EUR 1.000,00 netto erhalten, in der Gehaltsabrechnung sei aber nur ein Vorschuss von EUR 500,00 berücksichtigt worden. Mit dieser Überzahlung rechne die Beklagte gegen die geltend gemachten Ansprüche auf. Die dem Kläger noch zustehende Nettosumme erreiche den Betrag der Überzahlung nicht.

In der Vergangenheit habe die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin stets am Monatsende einen Vorschuss von EUR 500,00 für den Folgemonat bezahlt. Dies habe die Beklagte ab An-

fang 2020 umgestellt. Allerdings sei der Vorschuss für Januar 2020 am 30.12.2019 noch versehentlich überwiesen worden.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den in der mündlichen Verhandlung vorgetragenen Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme fand nicht statt.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig und begründet. Das der Klage stattgebende Versäumnisurteil war aufrechtzuerhalten.

#### I.

Die Klage ist zulässig. Die Streitgegenstände sind hinreichend gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmt. Der Kläger hat die geltend gemachten Ansprüche im Einzelnen präzise dargelegt.

#### II.

Die Klage ist begründet. Die Beklagte ist gemäß § 611 Abs. 1 BGB, §§ 2.1., 6.3, Manteltarifvertrag für das Bewachungsgewerbe, § 2.1 Mantelergänzungstarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Baden-Württemberg zur Zahlung der geltend gemachten Beträge verpflichtet.

1. Die oben genannten Tarifverträge wurden vom Land Baden-Württemberg für allgemeinverbindlich erklärt. Die Beklagte hat inhaltliche Einwendungen gegen die vom Kläger angeführten Arbeitszeiten und Mehrarbeitsstunden nicht vorgetragen. Die Ausschlussfristen des § 18 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe sind gewahrt.
2. Die Vergütungsansprüche des Klägers sind nicht durch eine Aufrechnung der Beklagten wegen zu viel bezahlten Lohns in Höhe von EUR 500,00 gemäß §§ 387, 389, 812 Abs. 1 BGB erloschen.

Die Beklagte ist für die Voraussetzungen eines Gegenanspruchs gegen den Kläger darlegungs- und beweisbelastet. Hinsichtlich der Praxis der Lohnzahlungen haben die Parteien unterschiedliche Tatsachen vorgetragen: Die Beklagte trägt vor, dass in der Vergangenheit bis Ende 2019 am Monatsende stets ein Vorschuss in Höhe von EUR 500,00 für den Folgemonat gezahlt worden sei. Der Kläger trägt vor, dass es sich bei der Zahlung am Monatsende von EUR 500 um eine Abschlagszahlung für den abgelaufenen Monat handele. Diese Streitfrage ist entscheidungserheblich. Wenn die unstreitig erfolgte Überweisung der Beklagten vom 30.12.2019 eine Zahlung auf Dezember 2019 gewesen wäre, so wäre der Kläger für den Januar 2020 nicht überbezahlt worden. Hätte es sich hingegen um einen Vorschuss für Januar 2020 gehandelt, so hätte der Kläger mit der weiteren unstreitigen Überweisung vom 27.02.2020 (Bl. 126 der Akte) für Januar 2020 insgesamt EUR 1.000,00 erhalten, wobei die Beklagte nur EUR 500,00 in der Lohnabrechnung als erfolgte Auszahlung berücksichtigt habe. Er hätte in diesem Fall EUR 500,00 netto zu viel erhalten.

Weiterführende Informationen haben die Parteien nicht vorgelegt. Auch hat die Beklagte nicht die Zahlungskette der Vorschusszahlungen seit Beginn des Arbeitsverhältnisses dargestellt. Für die Kammer ist die in § 6.3 des Manteltarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Baden-Württemberg enthaltene Regelung maßgebend: Danach ist die Lohnabrechnungsperiode der Kalendermonat. Wöchentlich oder dekadewise sind Abschlagszahlungen in Höhe des etwa sich ergebenden Nettoverdienstes auszuführen. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 10. des folgenden Monats zu erfolgen. Eine Pflicht zur Zahlung eines Vorschusses für den Folgemonat enthält der Tarifvertrag nicht. Vielmehr verpflichtet er den Arbeitgeber zur Erbringung von Abschlagszahlungen. Geht man davon aus, dass sich die Beklagte tarifkonform verhält, so ist die Zahlung am 30.12.2019 als Abschlagszahlung für Dezember 2019 zu verstehen. Eine Betrachtung als Vorschuss würde nicht dem Tarifvertrag entsprechen.

Im Ergebnis lag daher keine Zuvielzahlung der Beklagten für Januar 2020 vor. Die Aufrechnung der Beklagten geht ins Leere. Die Klage ist begründet.

3. Als unterliegende Partei trägt die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO). Der Streitwert entspricht der Bezifferung der Klageanträge (§§ 61 ArbGG, 3 ZPO), die zuletzt in der mündlichen Verhandlung gestellt wurden. Ein Grund zur gesonderten Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG ist nicht gegeben.

### **Rechtsmittelbelehrung**

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Bekl. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstraße 6, 70174 Stuttgart zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende:

**Arbeitsgericht Heilbronn**

**5 Ca 142/20**

Verkündet am 10.11.2020



Arbeitsgericht Heilbronn

**Transfervermerk**

erstellt am 20.11.2020 um 13:30:02 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

**Prüfergebnis zu 00003a00\_URT\_10\_11\_2020.pdf**

00003a00\_URT\_10\_11\_2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
Carsten Witt	Justiz des Landes Baden-Württemberg	20.11.2020 07:57:46 Uhr	5769458823607415375	gültig	gültig





Arbeitsgericht Heilbronn

### Transfervermerk

erstellt am 20.11.2020 um 13:30:05 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

#### Prüfergebnis zu 00004a00\_\_Verkündungsvermerk\_zum\_Urt\_vom\_10\_11\_2020.docx.pdf

00004a00\_\_Verkündungsvermerk\_zum\_Urt\_vom\_10\_11\_2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
Edda Susanna Femmig	Justiz des Landes Baden-Württemberg	19.11.2020 14:46:45 Uhr	8696236170723133468	gültig	gültig

