

**Arbeitsgericht
Eberswalde**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
2 Ca 428/13



Verkündet

am 10.09.2013

Peters
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

Jobcenter

- Kläger/in -

gegen

Inhaber der Fa. Pizza Service

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigter:
Rechtsanwalt

hat das Arbeitsgericht Eberswalde, 2. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 10.09.2013 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richterinnen für Recht erkannt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 10.726,11 Euro nebst Zinsen hierauf in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 BGB seit dem 05.06.2013 zu zahlen.
2. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 10.726,11 Euro.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Zahlung angemessener Vergütung aus übergegangenem Recht.

Der Beklagte, der mit seiner Firma Pizza seit 2008 Mitglied der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe ist, betreibt einen Pizza Lieferservice mit zwei Filialen in . Er beschäftigt insgesamt 26 Arbeitnehmer als Pizzabäcker, Küchenhilfen und Fahrer; mit einigen von ihnen hat er nur Teilzeitarbeitsverträge geschlossen.

Acht Arbeitnehmer erhielten im Zeitraum Oktober 2012 bis März 2013 vom Kläger aufstockende Leistungen im Rahmen der Grundsicherung nach dem SGB II. Diese Arbeitnehmer hatten mit dem Beklagten die folgenden Monatsvergütungen und Wochenarbeitszeiten schriftlich vereinbart:

Frau S. 600,- € brutto	für 40	Stunden [= 3,46 € pro Stunde]
Frau B. 430,- € brutto	für 40	Stunden [= 2,48 € pro Stunde]
Herr B. 430,- € brutto	für 40	Stunden [= 2,48 € pro Stunde]
Herr Br. 430,- € brutto	für 40	Stunden [= 2,48 € pro Stunde]
Frau E. 165,- € brutto = netto	für 14	Stunden [= 2,72 € pro Stunde]
Frau M. 100,- € brutto = netto	für 14	Stunden [= 1,65 € pro Stunde]
Frau H. 100,- € brutto = netto	für 14	Stunden [= 1,65 € pro Stunde]
Frau Bi. 100,- € brutto = netto	für 14,5	Stunden [= 1,59 € pro Stunde]

Die monatlichen Festgehälter und die Arbeitszeiten sind in allen Arbeitsverträgen unter § 2 und § 3 vereinbart. In allen Arbeitsverträgen ist unter § 10 vereinbart, dass Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform bedürfen. § 9 enthält eine zweistufige Verfallklausel, nach der Ansprüche innerhalb von 6 Monaten schriftlich geltend gemacht und innerhalb von 3 Monaten nach Ablehnung eingeklagt werden müssen.

Die betreffenden Arbeitnehmer erhielten vom Kläger folgende Aufstockungsbeträge pro Monat:

	von 10/12 bis 12/12	von 01/13 bis 03/13
Frau S.	732,45 €	719,10 €
Frau B.	658,16 € als Ehepaar gemeinsam	674,54 €

Herr B.		
Herr Br.	524,71 €	532,71 €
Frau E.	849,88 €	860,84 €
Frau M.	978,00 €	994,00 €
Frau H.	1376,19 € nur für 10/12	0,0 €
Frau Bi.	407,27 €	423,27 €

Diese Zahlungen ergeben sich aus den vom Kläger eingereichten Auszügen aus den Fallkonten, auf die Bezug genommen wird (Bl. 116 -118, 136 - 139, 143 d.A.).

Der Kläger führte am 7.03.2013 mit dem Beklagten ein Gespräch mit dem Ziel der Erhöhung der Löhne. Nach anfänglicher Kooperationsbereitschaft erhöhte der Beklagte die Entgelte aber nicht. Mit Schreiben vom 11.04.2013, auf das Bezug genommen wird (Bl. 111 - 120 d.A.) forderte der Kläger vom Beklagten die Zahlung von 10.726,11 € aus übergegangenen Vergütungsansprüchen. Das Schreiben wurde dem Beklagte am 12.04.13 zugestellt (Zustellungsurkunde Bl. 109 f. d.A.). Diese Forderung ist Gegenstand der Klage, die beim Arbeitsgericht Eberswalde am 31.05.2013 eingegangen ist.

Der Kläger trägt vor, die zwischen dem Beklagten und den acht Arbeitnehmern getroffenen Vergütungsvereinbarungen seien sittenwidrig und damit nichtig. Die gezahlten Vergütungen stünden in einem auffälligen Missverhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung, da sie nicht einmal die Hälfte der in dieser Branche und in dieser Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Entgelte erreichen würden. Das Unternehmen des Beklagten sei dem Hotel- und Gaststättengewerbe zuzuordnen. Im Hotel- und Gaststättengewerbe des Landkreises Uckermark verdienten Helfer im Küchenbereich im Durchschnitt 6,78 Euro brutto pro Stunde. Auf den etwas höheren Tariflohn im Hotel- und Gaststättengewerbe für gering Qualifizierte (6,87 €) sei nicht abzustellen, weil in dieser Branche nicht von einer überwiegenden Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien auszugehen sei. Die Arbeitnehmer hätten danach Anspruch auf die üblicherweise gezahlte Vergütung. Den ortsüblichen Lohn von 6,78 € habe er aus den ihm vorliegenden Integrationslisten ermittelt, in denen jeder durch das Jobcenter vermittelte Arbeitnehmer mit Verdienst aufgeführt werde. Im Jahre 2012 seien 14 Beiköche und Küchenhilfen in neue Stellen vermittelt worden sowie 10 Köche. Die Helfer bekämen Löhne zwischen 5,65 € und 7,65 €, im Durchschnitt 6,78 €. Die Köche erhielten im Schnitt 6.83 €. Die Arbeitnehmer des Beklagten seien mit den Beiköchen und Küchenhilfen vergleichbar.

Da er Sozialleistungen an die acht Arbeitnehmer gezahlt habe, sei der Anspruch auf Zahlung des den acht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Rechts wegen

zustehenden Lohns abzüglich des tatsächlich gezahlten Lohns in der Höhe auf ihn übergegangen, in der er Aufstockungsleistungen erbracht habe.

Bei der Berechnung der Forderungen gegen den Beklagten habe er zunächst den Bedarf zum Lebensunterhalt jedes Arbeitnehmers und seiner Familie und dann das anzurechnende Einkommen ermittelt, das sich aus dem erzielten Nettolohn und eventuell weiteren Einkünften abzüglich der Freibeträge zusammensetze. Bedarf minus anzurechnendes Einkommen ergebe den Anspruch des Arbeitnehmers auf Aufstockungsleistungen, die gezahlt worden seien. Zur Berechnung der Klageforderung habe er in jedem Einzelfall das fiktive Nettoeinkommen bei Zahlung eines Stundenlohns von 6,78 € br. multipliziert mit der vertraglichen Arbeitszeit errechnet. Dann sei von dem ermittelten Bedarf des Arbeitnehmers und seiner Familie das fiktiv anzurechnende Einkommen berechnet worden (fiktives Nettoeinkommen plus eventueller anderer Einkünfte minus der Freibeträge) und vom Bedarf abgezogen worden. Daraus resultiere der fiktive Anspruch auf Aufstockungsleistungen. Von der gezahlten Sozialleistung habe er die fiktive Sozialleistung abgezogen und so die Klageforderung errechnet. Bei den meisten Bedarfsgemeinschaften wären Aufstockungsleistungen auch dann noch fällig gewesen, wenn der von Rechts wegen zustehende übliche Lohn gezahlt worden wäre, weshalb er die an sechs Arbeitnehmer gezahlten Sozialleistungen nicht komplett vom Beklagten fordere. Einzig das Ehepaar B. wäre bei Zahlung des zustehenden Bruttolohnes für die Vollzeittätigkeit in Höhe von 2 x 1175,18 Euro br. = 2 x 897,48 € netto ganz aus dem Leistungsbezug heraus gefallen. Deshalb müsse der Beklagte hier die gesamten geflossenen Aufstockungsbeträge an das Jobcenter zahlen.

Der Kläger beantragt:

Der Beklagte wird verurteilt an den Kläger 10.726,11 Euro brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 5.06.2013 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt:

Die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, er habe die Entgeltansprüche seiner Arbeitnehmer erfüllt, weil seine Löhne nicht sittenwidrig seien. Daher seien keine Ansprüche der Arbeitnehmer gegen ihn auf den Kläger übergegangen. Die Vereinbarung über die Arbeitszeiten seien auszulegen. Sie wichen von den tatsächlich geleisteten Zeiten ab. Es seien nicht starre Arbeitszeiten von 40 oder 14 Stunden pro Woche vereinbart worden. Die beiden Filialen seien von Dienstag bis Freitag von 11 - 13:30 Uhr und von 17 - 22 Uhr geöffnet und von Samstag bis Montag von 16 - 22

Uhr. Eine Beschäftigung der Arbeitnehmer in dem behaupteten Umfang sei gar nicht erforderlich und sei so auch nicht erfolgt. Frau S. habe ca. 35 Stunden in der Woche gearbeitet. Das Ehepaar B. und Herr Br. seien in der Woche nur ca. 25 Stunden eingesetzt worden und die anderen Beschäftigten nur ca. 8 Stunden in der Woche. In den Arbeitsverträgen seien die Zeiten angegeben worden, in denen die Beschäftigten für eine Woche maximal zur Verfügung stehen sollten. Es sei eine flexible Arbeitszeit auf Abruf vereinbart worden. Den Arbeitnehmern sei bewusst gewesen, dass bei der Anzahl von Beschäftigten und den Öffnungszeiten kein Bedarf und kein Anspruch auf Beschäftigung von 40 bzw. 14 Stunden wöchentlich bestanden habe. Die Beschäftigten hätten darüber hinaus die Möglichkeit, an ihren Arbeitstagen Essen für die Hälfte des Preises zu erwerben und Trinkgelder der belieferten Kunden zu behalten.

Der Beklagte bestreitet, dass Helfer im Küchenbereich durchschnittlich 6,78 € pro Stunde in der Uckermark verdienen. Dieser Lohn werde jedenfalls nicht im Pizzaservice der Region verdient. Es sei nicht auf Helfer in Hotel- und Gaststättengewerbe abzustellen. Der Kläger habe keine repräsentative Anzahl von gezahlten Löhnen zur Ermittlung des Durchschnittswertes herangezogen. Allein in gäbe es insgesamt 60 Restaurants, so dass 14 Kennzahlen für Küchenhilfen weit unter 50% der in diesem Bereich Beschäftigten liegen. Er bestreite auch das Rechenwerk und dass die behaupteten Sozialleistungen geflossen seien. Er habe kein Missverhältnis zwischen Lohn und Arbeitsleistung erkennen können, da ihm eine Vergleichsgruppe zu seinen Mitarbeitern nicht bekannt sei. Außerdem leide er an Dyskalkulie.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

I

Der Kläger hat im Umfang der Klageforderung Anspruch gegen den Beklagten auf Erstattung der an acht seiner Arbeitnehmer im Zeitraum Oktober 2012 bis März 2013 gezahlten Sozialleistungen gem. § 115 Abs 1 SGB X iVm. § 612 Abs.2 BGB. Das Jobcenter hat Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach § 1 SGB II an Arbeitnehmer des Beklagten erbracht. Die Hilfe zum Lebensunterhalt musste der Kläger leisten, weil der Beklagte den Anspruch der Arbeitnehmer auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt hat. Die Lohnvereinbarungen zwischen dem Beklagten und seinen Arbeitnehmern sind gem. § 138 Abs 1 und 2 BGB sittenwidrig und damit nichtig. Damit ist die Höhe der Vergütungen nicht bestimmt und nach § 612 Abs.2 BGB ist die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Die übliche Vergütung hat der Beklagte

nicht bezahlt. Die Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Beklagten auf Zahlung des üblichen Lohns sind auf den Kläger bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen übergegangen, soweit diese nicht hätten erbracht werden müssen, wenn der Beklagte die von Rechts wegen geschuldete übliche Vergütung gezahlt hätte.

1.

Der Kläger ist gem. § 115 Abs.1 SGB X Inhaber der Ansprüche in Höhe der Klageforderung, die acht Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber, den Beklagten, haben. Nach dieser Vorschrift geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt gegen seinen Arbeitgeber auf den Leistungsträger über, soweit der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb ein Leistungsträger Sozialleistungen erbracht hat.

a)

Der Kläger war im Verhältnis zu den acht Mitarbeitern des Beklagten Leistungsträger im Sinne des § 115 Abs. 1 SGB X. Er hat aufstockende Leistungen im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach § 1 SGB II erbracht, weil sie hilfebedürftig waren, obwohl sie Arbeitsentgelt bezogen. Hilfebedürftig im Sinne des § 9 Abs.1 SGB II ist, wer seinen Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigenden Einkommen sichern kann. Dies war bei den acht Arbeitnehmern nach Prüfung des Jobcenters der Fall. Es hat im Einzelnen dargelegt, welchen Arbeitnehmern des Beklagten es für welchen Zeitraum und in welcher Höhe Leistungen ausgezahlt hat. Der Kläger hat Auszüge aus den Fallkonten der Hilfeempfänger zur Akte gereicht, die die Zahlungsbeträge an die Arbeitnehmer und ihre Angehörigen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, ausweisen. Damit ist er seiner Darlegungslast hinreichend nachgekommen. Das Bestreiten mit Nichtwissen des Beklagten ist unsubstantiiert und verlangte dem Gericht keine Beweiserhebung ab.

b)

Die Sozialleistungen des Beklagten wurden notwendig, weil der Beklagte die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Arbeitsentgelt nicht in der gehörigen Höhe erfüllt hat.

Die Vergütungsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern waren sittenwidrig und damit nichtig gem. § 138 Abs. 1 BGB. Nichtig ist gem. § 138 Abs. 2 BGB insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen. Die vereinbarten Löhne für

eine Vollzeitbeschäftigung in Höhe von 600,- bzw. 430,-Euro brutto und für eine Teilzeitbeschäftigung von 14 Wochenstunden in Höhe von 100,- bzw. 165,- Euro stehen in auffälligem Missverhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung.

aa)

Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung im Sinne von § 138 Abs.2 BGB liegt vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht (BAG vom 22.04.2009, 5 AZR 436/08, NZA 2009,837).

Der vom Beklagten gezahlte Lohn liegt weit unter zwei Drittel des Tariflohns der in dem Hotel- und Gaststättengewerbe in Brandenburg gezahlt wird. Der Entgelttarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes weist in der untersten Stufe ausweislich des gemeinsamen Tarifregisters für Berlin und Brandenburg (Stand März 2013) für Tätigkeiten, die keine bzw. geringe fachliche Kenntnisse erfordern, einen Stundenlohn von 6.87 Euro aus. Sieben Arbeitnehmer des Beklagten verdienen weniger als die Hälfte und eine Arbeitnehmerin auch nur zwei Cent mehr als die Hälfte dieses Tariflohns.

Allerdings ist der Tariflohn des Hotel- und Gaststätten-Entgelttarifvertrags vorliegend nicht maßgebend, sondern der in der Branche und der Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlte Lohn. Ausgangspunkt zur Bestimmung eines auffälligen Missverhältnisses zwischen gezahltem Lohn und erbrachter Arbeitsleistung sind die Tarifentgelte nur dann, wenn mehr als 50% der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50% der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen (BAG vom 22.04.2005 aaO; BAG vom 16.05.2012 5 AZR 268/11, NZA 2012,974). Der Kläger trägt selbst vor, dass in der Wirtschaftsregion Uckermark im Hotel- und Gaststättengewerbe nicht von einer überwiegenden Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien ausgegangen werden kann. Wenn der Tariflohn keinen Anhaltspunkt für das übliche Entgelt gibt, muss es in der Branche und in der Wirtschaftsregion ermittelt werden. Diesen hat der Kläger mit 6,78 € zutreffend ermittelt.

(1)

Der Kläger hat mit dem Hotel- und Gaststättengewerbe die richtige Branche für seine Ermittlungen herangezogen. Der Pizza-Lieferservice verlangt genau wie Gaststätten von den

Arbeitnehmern die Herstellung von Speisen, nämlich von Pizza, Nudelgerichten und Salaten. Ausweislich seines Internetauftritts liefert der Beklagte nicht nur Pizza sondern auch andere Speisen, wie Nudelgerichte und Salate. Dazu bedarf es der Beschäftigung von Küchenhilfen und Beiköchen, die den Pizzateig herstellen und mit klein geschnittenen Zutaten wie Salami, Gemüse usw. belegen und mit geraspelttem Käse bestreuen, den Salat putzen und die Nudelsaucen kochen. Vergleichbare Tätigkeiten verrichten auch Küchenhilfen in Gaststätten. Der Beklagte bestreitet, dass die richtige Branche zum Vergleich herangezogen worden sei, ohne dies näher zu begründen. Er nennt auch keine andere Branche, die eher mit seinem Gewerbe vergleichbar sei. Der Vergleich ausschließlich mit Pizza Lieferservicen der Region, wäre zu eng, da es sich dabei nicht um eine Branche handeln würde sondern nur um eine Art von Gewerbe. Als Branche oder Wirtschaftszweig bezeichnet man in der Wirtschaft eine Gruppe von Unternehmen, die ähnliche Produkte herstellen, die mit ähnlichen Artikeln (Sortimenten) handeln oder die ähnliche Dienstleistungen erbringen. Ein Pizza-Lieferservice stellt genau wie eine Gaststätte diverse Speisen her und verkauft sie. Auch wenn der Kunde eines Speiselokals die Speisen in der Gaststätte vor Ort verzehrt und der Kunde des Beklagten sie nach Hause geliefert bekommt, erbringen beide Unternehmen in den sie prägenden Tätigkeiten ähnliche Dienstleistungen und verwenden ähnliche Produkte. Die Zugehörigkeit des Unternehmens des Beklagten zum Hotel- und Gaststättengewerbe wird auch bestätigt durch seine Registrierung bei der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe.

(2)

Der Kläger hat zu Recht den Landkreis Uckermark als Wirtschaftsregion herangezogen, in dem der Lohn zu ermitteln ist. Es gibt keine allgemeingültige Definition für den Begriff „Wirtschaftsregion“. Das Bundesarbeitsgericht hat bisher diesen Begriff nicht näher definiert. Bei Aufruf des Begriffs in „Google“ erscheinen kleine wie größere Einheiten als „Wirtschaftsregion“ wie beispielsweise die Wirtschaftsregion Osthavelland als kleiner Wirtschaftsraum aber auch die große Wirtschaftsregion Berlin-Brandenburg. Um den üblichen Lohn zu ermitteln, hat der Kläger zu Gunsten des Beklagten auf den kleinen Wirtschaftsraum der Uckermark zurück gegriffen, für den die Schwäche der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes prägend ist, während in Berlin und im unmittelbaren Umland („Speckgürtel“) eine weit höhere Wirtschaftskraft und damit auch erheblich höhere Löhne zu verzeichnen sind.

(3)

Der Kläger hat zur Ermittlung des üblicherweise an Küchenhilfen des Hotel- und Gaststättengewerbes der Wirtschaftsregion Uckermark gezahlten Lohns seine so genannten

Integrationslisten herangezogen, in denen er festhält, welche Arbeitssuchenden zu welchen Arbeitgebern für welche Tätigkeiten zu welchen arbeitsvertraglichen Bedingungen vermittelt wurden. Aus den Listen ergeben sich für jede Arbeitsvermittlung die Höhe des Lohns, zu dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird. In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger diese Listen zur Einsicht vorgelegt. Es waren die Vermittlungen, die ins Gaststättengewerbe erfolgten, besonders gekennzeichnet. Daraus ergaben sich die Löhne, die im Jahr 2012 für 10 Köche und für 14 Küchenhilfen und Beiköche gezahlt wurden. Die Köche verdienten zwischen 6,04 € und 7,91€ und die Beiköche und Küchenhilfen zwischen 5,65 und 7,69 €. Der durchschnittliche Lohn für Köche lag 2012 bei 6,83 € und für die Küchenhilfen bei 6,78 €. In der ersten Hälfte des Jahres 2013 hat der Kläger 6 Küchenhilfen vermittelt zu Löhnen zwischen 6,00 € und 8,08 €, woraus sich ein durchschnittlicher Verdienst von 6,94 € ergibt. Zugunsten des Beklagten ist der Kläger von einem üblicherweise gezahlten Entgelt an Arbeitnehmer im Gewerbe des Beklagten von 6,78 € ausgegangen. Nach Einsicht in die Integrationslisten hat der Beklagte die vom Jobcenter ermittelten Löhne nicht mehr bestritten, aber weiter vorgetragen, dass sich aus den wenigen Angaben nicht schließen lasse, dass der ermittelte Lohn dem in der Uckermark üblicherweise gezahlten Entgelt entspreche. Allein in gäbe es 60 Restaurants ausweislich der Gelben Seiten. Die vom Kläger herangezogenen Arbeitnehmer repräsentierten nicht annähernd die Hälfte der in der Gastronomie der Uckermark Beschäftigten.

Die Kammer folgt der Ermittlung des Klägers zum üblicherweise gezahlten Lohn und zieht ihn als Grundlage für die Feststellung, ob der vom Kläger gezahlte Lohn sittenwidrig ist, heran. Ausschlaggebend hierfür war, dass der so ermittelte Lohn dem realen Verdienst von Küchenhilfen in der Uckermark am nächsten kommt und zwar viel näher, als jeder auf andere Weise ermittelte statistische Wert. Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg weist für das Gastgewerbe 2012 für Brandenburg einen monatlichen Verdienst von 1627,-€ brutto aus und einen Jahresverdienst mit Sonderzahlungen von 20.756,-€ brutto. Daraus ergibt sich ein Stundenlohn im Jahresdurchschnitt von 9,98 € brutto. Der Vortrag des Klägers geht dank seines Spezialwissens zu Gunsten des Beklagten von niedrigeren Durchschnittslöhnen aus, als die allgemein zugängliche Statistik.

Wie der üblicherweise gezahlte Lohn ermittelt werden soll, wenn Tariflöhne nicht der Maßstab sein können, ist in der Rechtsprechung bisher nicht erörtert worden. Will sich ein Arbeitnehmer, der nicht das Spezialwissen des Jobcenters hat, gegen nach seiner Auffassung sittenwidrigen Lohn wehren, ist nicht klar, wie er den üblicherweise gezahlten Lohn ermitteln soll. Würde er den statistischen Wert von 9,98 € im Brandenburger Gastgewerbe heranziehen, der sich aus allen Löhnen, auch den für hoch Qualifizierte, den tariflichen und auch den im Speckgürtel von Berlin gezahlten, zusammensetzt, käme er zur

Sittenwidrigkeit schon bei einem Lohn von unter 6,65 € brutto pro Stunde, der offensichtlich nur knapp unter dem in der Uckermark für gering Qualifizierte tatsächlich gezahlten Durchschnittswert liegt. In dem Fall würde man dann wohl doch auf den einschlägigen Tarifvertrag zurückgreifen müssen, der einen Stundenlohn von 6,87 € für gering Qualifizierte festschreibt. Dem Arbeitnehmer wie auch dem Jobcenter kann keine weitergehende eigene Feldforschung zugemutet werden, um den üblichen Lohn zu ermitteln. Dass die vom Kläger ermittelten Durchschnittsverdienste zu Gunsten des Beklagten eher im unteren Bereich der üblichen Vergütung liegen dürften, ergibt sich auch noch aus einem weiteren Umstand: Bei den vom Kläger herangezogenen Stundenverdiensten handelt es sich um solche, die mit aus der Arbeitslosigkeit vermittelten Arbeitnehmern zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart wurden.

bb)

Der vom Beklagte gezahlte Stundenlohn von 1,59 € bis 2,72 € liegt nicht nur unter zwei Dritteln des üblicherweise gezahlten Lohns von 6,78 € sondern sogar weit unter der Hälfte. Der Stundenlohn von Frau S. liegt mit 3,46 € nur 7 Cent über der Hälfte des üblichen Lohns und damit weit unter zwei Dritteln. Objektiv liegt daher ein Wucherlohn im Sinne des § 138 Abs.2 BGB vor.

cc)

Der Tatbestand des Lohnwuchers setzt neben diesem groben Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung noch weitere sittenwidrige Umstände wie beispielsweise eine verwerfliche Gesinnung des durch den Vertrag objektiv Begünstigten voraus (BAG vom 22.04.2009 aaO; BAG vom 26.04.2006, 5 AZR 549/05 in BAGE 118,66). Eine solche verwerfliche Gesinnung des Beklagten, der die Zwangslage der Arbeitnehmer, die eine angemessen bezahlte Arbeit in der Uckermark mit einer sehr hohen Arbeitslosenquote nicht finden, ausbeutet, ist ohne weitere Erforschung seiner Motive festzustellen. Kann ein besonders grobes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung festgestellt werden, weil der Wert der Leistung mindestens doppelt so hoch ist, wie der Wert der Gegenleistung, gestattet dies den tatsächlichen Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten. Es bedarf dann nur der Behauptung der verwerflichen Gesinnung (BAG vom 16.05.2012, 5 AZR 268/11, NZA 2012,974). Beide Voraussetzungen liegen vor. Es liegt ein besonders grobes Missverhältnis zwischen Arbeitsleistung und bezahltem Entgelt vor, weil es weniger als die Hälfte des üblichen Lohnes beträgt. Dass Missverhältnis ist auch bei Frau S. besonders krass, weil es nur 7 Cent über der Hälfte des üblichen Lohnes liegt und damit weit unter zwei Dritteln des Maßstabs. Der Kläger hat darüber hinaus auch eine verwerfliche Gesinnung des Beklagten in seinem Schriftsatz vom 29.08.2013 behauptet.

Die tatsächliche Vermutung einer verwerflichen Gesinnung hat der Beklagte nicht erschüttert. Die mit einem besonders groben Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung begründete tatsächliche Vermutung der verwerflichen Gesinnung des begünstigten Vertragsteils kann im Einzelfall durch besondere Umstände erschüttert werden, für die der Begünstigte die Darlegungs- und Beweislast trägt (BAG vom 16.05.2012, aaO). Der Beklagte wendet ein, auf Grund der ärztlichen Diagnose, nach der er an Dyskalkulie leide, habe er das Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht erkennen können. Außerdem seien ihm die üblicherweise gezahlten Löhne in seinem Gewerbe nicht bekannt. Aus dem zur Akte gereichten ärztlichen Attest vom 23.07.2009 ergibt sich, dass der Kläger an einer Lese- und Rechtschreibschwäche (Legasthenie) leidet und nicht an einer Rechenschwäche. Außerdem bedarf es keiner Rechenkünste, um aus den Zahlen von 430,- € und 100,-€ zu entnehmen, dass damit der Wert der geleisteten Arbeit nicht redlich vergütet wird. Der Beklagte betreibt seinen Pizza Lieferservice mit 26 Mitarbeitern seit mehreren Jahren. Er versteht es also offensichtlich mit Zahlen umzugehen. Selbst wenn er die Löhne in vergleichbaren Gewerben nicht kennen sollte, so muss er wissen, dass seine Löhne weit ab von dem liegen, was man anständigerweise für die verlangte Arbeit zu zahlen hat.

b)

Der Beklagte konnte den Vortrag des Klägers, er zahle sittenwidrige Löhne, nicht entkräften und zwar weder durch die Behauptung, die Arbeitnehmer würden tatsächlich weit weniger Stunden leisten als im Arbeitsvertrag vereinbart wurden, noch durch die Behauptung, sie dürften Trinkgelder behalten, noch durch die Behauptung, sie dürften Speisen zur Hälfte des Lieferservice Preises kaufen.

aa)

Die Arbeitsverträge sind hinsichtlich der vereinbarten Arbeitszeit und des dafür vereinbarten Lohnes nicht auslegungsfähig. In den Arbeitsverträgen des Ehepaar B. steht in § 2:

.....

" Der Monatslohn beträgt brutto EUR 430,- EURO".....

Die Arbeitszeit beträgt ohne Pausen 40 Stunden wöchentlich. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen auf Verlangen des Arbeitgebers Mehrarbeit (Überstunden) sowie Wechselschicht zu leisten. Mehrarbeit kann durch freie Tage ausgeglichen werden."

In § 10 - Verschiedenes - hat der Beklagte handschriftlich eingefügt:

"Der AN steht jeder Zeit auf Abruf zur Verfügung auch wenn der AN nur für eine halbe h gebraucht wird."

Des Weiteren wurde in § 10 vereinbart:

" Die Aufhebung, Änderung und Ergänzung dieses Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform, sind nichtig."

Alle anderen Arbeitnehmer haben ein anderes Arbeitsvertrags- Formular unterzeichnet als das Ehepaar B. In diesem Formular heißt es in § 2:

" 1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich" bzw.

„14 Stunden wöchentlich“ bzw.

„14,5 Stunden wöchentlich“.

2. Der Arbeitsplatz ist „in Schwedt“ bzw. „in Prenzlau“

In § 3 heißt es jeweils der Mitarbeiter erhalte für seine Tätigkeit ein Monatsfestgehalt als Festgehalt, wobei dann jeweils die unterschiedlichen Beträge von „Brutto 600 Euro“, „Brutto 430,00 Euro“, "Brutto 165,00 Euro" und "Brutto 100,00 Euro" eingesetzt sind.

Weiter heißt es in § 3:

„Über die Höhe der Vergütung ist Stillschweigen zu bewahren.“

In § 10 heißt es:

" 1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform."

Der Wortlaut dieser Verträge ist eindeutig und nicht anders zu verstehen, als dass eine ganz konkrete Arbeitszeit pro Woche festgelegt wurde. Bei allen Arbeitnehmern - außer beim Ehepaar B. - ist von Arbeit auf Abruf keine Rede. Auch bei Herrn und Frau B. ist durch die Klausel in § 10 des Vertrags nicht vereinbart worden, dass sich das Recht zum Abruf auf die zuvor festgelegte Arbeitszeit 40 Stunden wöchentlich beziehen und damit – in sich widersprüchlich – eine geringere Wochenabrufarbeitszeit festgelegt werden sollte. Es ist insoweit lediglich vereinbart worden, dass der Beklagte diese Arbeitnehmer zu beliebigen Zeiten einsetzen kann, also nicht nur nach einem bestimmten Schichtsystem. Die festgelegte

Flexibilität bezieht sich mithin allein auf die Lage der in ihrem Umfang nicht modifizierten Arbeitszeit.

Schriftliche Änderungen der Arbeitsverträge gibt es nicht. Es gilt das in den Arbeitsverträgen Vereinbarte.

Zwar ist es auch bei vereinbartem Schriftformzwang unter Umständen möglich, durch mündliche Abreden andere Vereinbarungen zu treffen, als im Arbeitsvertrag festgelegt wurden. Ein schriftlich abgeschlossener Arbeitsvertrag hat aber die Vermutung der Richtigkeit und Vollständigkeit für sich. Wer das Gegenteil behauptet, muss darlegen und beweisen, dass und welche mündlichen Nebenabreden genau getroffen worden sind und dass diese nach übereinstimmendem Willen beider Vertragspartner anstelle des schriftlich Niedergelegten gelten sollen (BGH vom 5.07.2002, NJW 2002, 3164). Dies kommt sogar bei einer doppelten Schriftformklausel, die wie hier in den Arbeitsverträgen des Ehepaars B. als Allgemeine Geschäftsbedingung aufgestellt ist, unter Umständen in Betracht.

Der Beklagte hat aber nicht vorgetragen, wann und wie und unter welchen Umständen mit den Arbeitnehmern welche konkreten Änderungen hinsichtlich der Arbeitszeit vereinbart worden sein sollen. Er hat weder Tatsachen, die für eine ausdrücklich vorgenommene – so wie behauptet vielfach zu § 12 TzBfG im Widerspruch stehenden - Änderung der Arbeitsverträge sprechen, dargelegt, noch hat er dafür einen Beweis angeboten.

Gegen die Behauptung des Beklagten es sei Arbeit auf Abruf vereinbart worden, spricht auch ein Arbeitsvertrag, den er mit Frau Bi. am 8.06.2013 abgeschlossen hat, zu einem Zeitpunkt also, zu dem der Kläger bereits gerichtlich gegen ihn vorging. In diesem Vertrag wurden unter §§ 2 und 3 wortgleich zu den anderen Arbeitsverträgen wieder eine feste Arbeitszeit und ein Monatsfestgehalt vereinbart, allerdings dieses Mal in Höhe von 10 Stunden wöchentlich und 225,- Euro brutto, was einem Stundenlohn von 5,19 Euro entspricht. Wäre er von einer Arbeit auf Abruf ausgegangen, hätte er den letzten Arbeitsvertrag auch so formuliert. Statt dessen bringt er mit dem letzten Arbeitsvertrag abermals deutlich zum Ausdruck, dass er genau festgelegte Arbeitszeiten zu einem bestimmten Festgehalt vereinbaren möchte.

Der Beklagte hat auch nicht hinreichend dargelegt, dass die Arbeitnehmer tatsächlich statt 40 Stunden nur 35 bzw. 25 Stunden wöchentlich und statt 14 Stunden in der Woche nur 8 Stunden gearbeitet haben. Er hat auch nicht erklärt, dass mit solchen Arbeitszeiten die Öffnungszeiten der beiden Filialen abgedeckt werden können. Seine Behauptung mit 26 Arbeitnehmern brauche er keine Arbeitseinsätze von 40 bzw. 14 Stunden in der Woche, ist durch keinen Tatsachenvortrag unterlegt. Dem Gericht wurde weder mitgeteilt, wie viele

Stunden alle 26 Arbeitnehmer pro Woche eingesetzt wurden, noch an welchen Tagen und in welchem Schichtsystem. Es ist auch nicht bekannt, wie viele Arbeitnehmer gleichzeitig in einer Schicht arbeiten müssen, um die Arbeit zu schaffen. Der Beklagte hat schließlich auch nicht vorgetragen, wie viele Stunden neben der reinen Öffnungszeit für Vor- und Nacharbeiten anfallen.

bb)

Der Beklagte hat auch nicht vorgetragen, um welchen Betrag sich der Stundenlohn bei den acht Mitarbeitern durch den Erhalt von Trinkgeldern erhöht. Es ist kaum vorstellbar, dass Arbeitnehmer, die in der Küche eines Pizza Lieferservice arbeiten, überhaupt Trinkgelder beziehen, da sie nicht in Kontakt zu Kunden treten. Die Fahrer könnten bei der Auslieferung der Speisen Trinkgelder erhalten. Ohne Angabe der konkreten Summen konnte die Kammer aber nicht auf eine signifikante Aufbesserung des Stundenlohnes schließen. Angesichts dessen kommt es nicht einmal darauf an, dass etwaige Trinkgelder, die durch Dritte gezahlt werden, auf Vergütungsansprüche eines Arbeitnehmers nicht angerechnet werden können. Es ist Sache des Arbeitgebers, den für die in Anspruch genommene Arbeitsleistung angemessenen Lohn mit einer für den Arbeitnehmer kalkulierbaren Sicherheit auszuzahlen.

cc)

Selbst wenn es den Arbeitnehmern gestattet sein sollte, Speisen aus der Küche zu günstigen Preisen zu erwerben, darf das nicht bei der Ermittlung des gezahlten Lohnes berücksichtigt werden. Grundsätzlich ist das Arbeitsentgelt in Euro zu berechnen und auszuzahlen, § 107 Abs.1 GewO. Der Beklagte trägt nicht vor, dass er mit seinen Arbeitnehmern vereinbart hat, einen Teil des Arbeitseinkommens in Form von Sachbezügen zu entrichten. Eine solche Vereinbarung wäre gem. § 107 Abs.2 Satz 1 GewO nur zulässig, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers entsprechen würde. Eine Vereinbarung, nach der statt mit Geld mit Pizza zum halben Preis entlohnt wird, ist nicht vorgetragen. Sie wäre auch unwirksam, weil sie nicht dem Interesse des Arbeitnehmers entsprechen würde.

c).

Die Arbeitnehmer hatten nach alledem von Rechts wegen gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung in Höhe von 6,78 brutto pro Arbeitsstunde gem. § 612 Abs 2 BGB. Nach dieser Vorschrift ist die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen, wenn die Höhe des Lohnes nicht bestimmt ist. Die Vorschrift ist auch dann anwendbar, wenn zwar eine Vergütung vereinbart wurde, die Vergütungsvereinbarung aber nach § 138 Abs.2

BGB wegen Lohnwuchers nichtig ist (BAG 24.11.1993 AP BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung). Die Vergütungsvereinbarungen des Beklagten mit den acht Arbeitnehmern sind wegen Lohnwuchers nichtig. Die übliche Vergütung im Gaststättengewerbe beträgt für gering Qualifizierte in der Uckermark 6,78 Euro pro Stunde.

2.

Die Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Beklagte auf Zahlung eines Stundenlohnes von 6,78 € brutto, die der Beklagte nur zu einem kleineren Teil erfüllt hat, sind auf den Kläger gem. § 115 SGB X in der geltend gemachten Höhe von 10.726,11 € übergegangen.

a)

Der Kläger hat zunächst ermittelt, welchen Lohnanspruch die Arbeitnehmer bei Zahlung eines Stundenlohns von 6,78 € in der 40 Stunden Woche, in der 14 Stunden Woche und in der 14,5 Stunden Woche haben. Dazu hat er 6,78 € mit 173,33 Stunden, bzw. mit 60,67 Stunden bzw. mit 62,83 Stunden für jeden durchgängig gearbeiteten Monat multipliziert. Dann hat er von den so errechneten zustehenden Löhnen die erhaltenen Löhne abgezogen. Die Differenzen ergeben die möglicherweise auf den Kläger übergegangenen Restlohnansprüche.

Für die einzelnen Arbeitnehmer heißt das:

	Lohnanspruch br.	gezahlter Lohn br.	Restlohnanspruch br.
Frau S.	1.175,18 €	600,00 €	575,18 €
Herr B.	1.175,18 €	430,00 €	745,18 €
Frau B.	1.175,18 €	430,00 €	745,18 €
Herr Br.	1.175,18 €	430,00 €	745,18 €
Frau E.	411,34 €	165,00 €	264,34 €
Frau M.	411,34 €	100,00 €	311,34 €
Frau H.	411,34 €	100,00 €	311,34 €
Frau Bi.	425,99 €	100,00 €	325,99 €.

b)

Diese Restlohnansprüche sind auf den Kläger gem. § 115 SGB X nur bis zur Höhe der von ihm aufgrund der Zuwenigleistung des Beklagten erbrachten Sozialleistungen übergegangen, also in dem Umfang, in dem der Leistungsträger wegen der teilweisen Nichterfüllung des Beklagten („deshalb“) Sozialleistungen in Form der Aufstockungsleistungen erbracht hat.

Die an das Ehepaar B. gezahlten Aufstockungsbeträge kann der Kläger vollständig vom Beklagten erstattet verlangen, weil sie beide bei Zahlung des üblichen Entgelts keinen Anspruch auf Leistungsbezug gegen das Jobcenter gehabt hätten und sie jeweils einen niedrigeren Aufstockungsbetrag erhalten haben, als den, der ihnen noch an Vergütungsansprüchen zusteht. Sie haben 2012 gemeinsam monatlich 658,16 € und 2013 monatlich 674,54 € als Aufstockungsbeträge erhalten. Ihr Restlohnanspruch beläuft sich jeweils auf 745,18 € monatlich.

Bei allen anderen Arbeitnehmern kann der Kläger nur einen Teil der Aufstockungsleistungen erstattet verlangen, weil sie selbst bei Zahlung des üblichen Lohns für sich und ihre in der Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen noch Anspruch auf Leistungsbezug gegen das Jobcenter gehabt hätten. Der Kläger muss für diese Arbeitnehmer zunächst den Bedarf für den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft feststellen und dann das anzurechnende Einkommen ermitteln und vom Bedarf abziehen. Daraus resultiert der fiktive Anspruch auf Aufstockungsleistungen. Die fiktiven Aufstockungsleistungen sind von den gezahlten Aufstockungsleistungen abzuziehen. Die so erzielten Ergebnisse stellen die Erstattungsbeträge dar, die der Kläger gegen den Beklagten geltend machen kann, soweit der vom Beklagten noch zu zahlende Restlohn diesen Betrag erreicht oder übersteigt. Das anzurechnende Einkommen errechnet sich aus dem fiktiven Nettoeinkommen, das der Arbeitnehmer bei Bezahlung des üblichen Lohnes erhalten hätte, plus eventueller weitere Einkommen, wie beispielsweise einer Witwenrente oder Kindergeld, minus der Freibeträge nach § 11b SGB II.

Der Kläger hat diese Berechnungen für jeden einzelnen Arbeitnehmer in seinem Schriftsatz vom 30.08.2013 korrekt vorgenommen und zwar getrennt nach den Zeiträumen Oktober 2012 bis Dezember 2012 und Januar 2013 bis März 2013, weil der Bedarf im Jahr 2013 höher liegt als in 2012. Die vom Kläger ermittelten Teile der Aufstockungsbeträge, die nicht hätten gezahlt werden müssen, wenn der Beklagte die seinen Mitarbeitern von Rechts wegen geschuldeten Löhne gezahlt hätte, liegen sämtlich über den von diesen Mitarbeitern noch zu beanspruchenden Restlöhnen, sodass deren Anspruch hierauf in Höhe der vollen Aufstockungsbetragsdifferenzen auf den Kläger übergegangen sind.

Dem Kläger stehen danach die folgenden Erstattungsbeträge zu:

Aus den Leistungen an Frau S.	1.836,63 €
Aus den Leistungen an das Ehepaar B.	3.998,10 €
Aus den Leistungen an Herrn Br.	1.506,39 €
Aus den Leistungen an Frau E.	908,13 €
Aus den Leistungen an Frau M.	1.220,13 €
Aus den Leistungen an Frau H.	203,89 €
Aus den Leistungen an Frau Bi.	1.052,84 €
	Gesamt: 10.726,11 €.

3.

Der Kläger hat die Forderungen gegen den Beklagten rechtzeitig geltend gemacht.

In den Arbeitsverträgen sind unter § 9 Verfallsklauseln enthalten, nach denen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger von den Ansprüchen Kenntnis erlangt, schriftlich geltend gemacht werden und weitere drei Monate nach Ablehnung des Anspruchs bzw. nach Ablauf einer Frist von einem Monat ohne Erklärung eingeklagt werden müssen. Die Verfallklausel gilt auch dem Kläger gegenüber, auf den die Ansprüche der Arbeitnehmer übergegangen sind. Am 7.03.2013 führte der Kläger mit dem Beklagten ein Gespräch und forderte ihn auf die sittenwidrigen Löhne anzuheben. Der Beklagte erklärte sich zunächst bereit für drei Mitarbeiter Lohnerhöhungen vorzunehmen, widerrief diese Erklärung jedoch am selben Tag. Mit Schreiben vom 11.04.2013, welches dem Beklagten ausweislich der Zustellungsurkunde am 12.04.2013 durch Übergabe an die Mitarbeiterin Frau S. zugestellt wurde, forderte der Kläger den Beklagten auf, 10.726,11 Euro, die Klagesumme, zu erstatten. Er legte dem Beklagten ausführlich dar, aus welchem Grund er die näher aufgeschlüsselte Forderung aus den Monaten Oktober 2012 bis März 2013 erhebe. Mit diesem Schreiben hat er Ansprüche aus den letzten sechs Monaten geltend gemacht. Da der Beklagte auf das Schreiben nicht reagierte, reichte der Kläger Klage ein, die am 31.05.2013 beim Arbeitsgericht Eberswalde, also innerhalb der drei Monate der zweiten Stufe der Ausschlussfrist, einging.

Die Forderung des Klägers ist gem. §§ 286,288 BGB ab dem 5.06.2013 - dem Tag der Klagezustellung - in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

III

Der Beklagte hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits gem. § 46 Abs.2 ArbGG iVm. § 91 ZPO zu tragen.

IV

Der Streitwert ist in Höhe der Klageforderung gem. § 61 Abs.1 ArbGG iVm. § 3 ZPO festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Beklagten Berufung eingelegt werden.
Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinn des § 46 c ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz für die verantwortende Person. Rechtliche Grundlage ist die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr im Land Brandenburg vom 14.12.2006, zuletzt geändert durch Verordnung vom 08.09.2010. Die Bekanntgabe der Bearbeitungsvoraussetzungen erfolgt gemäß § 3 der aktuellen Verordnung auf der Internetseite <http://www.erv.brandenburg.de>.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für den Kläger ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

Stürmann
Richterin am Arbeitsgericht