

ZOR.2021.56
(OZ.2020.11)

Urteil vom 5. Mai 2022

Besetzung Oberrichter Six, Präsident
 Oberrichterin Vasvary
 Oberrichter Egloff
 Gerichtsschreiberin M. Stierli

Kläger **A.**_____,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt Thomas Gabathuler,
 [...]

Beklagte **B.**_____ **AG**,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Matthias Schwaibold,
 [...]

Gegenstand Forderung aus Arbeitsverhältnis

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

1.1.

Der Kläger war ab dem 1. November 2017 bei der Beklagten als Maschinenführer angestellt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 25. September 2019 per 30. November 2019. Ab dem 1. Oktober 2019 war der Kläger krankgeschrieben. Zwischen den Parteien war der Lohnfortzahlungsanspruch sowie der Anspruch auf Abgeltung der offenen Ferienzeitsalden des Klägers strittig.

1.2.

Mit Klage vom 3. September 2020 beantragte der Kläger:

1.

Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger für die Monate Dezember 2019 bis und mit August 2020 Lohn im Betrag von CHF 46'129.95 brutto, bzw. CHF 44'385.25 netto, zu bezahlen, nebst Zins zu 5% seit 15. April 2020.

2.

Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung für 68.64 Stunden nicht bezogene Ferien im Betrag von CHF 2'059.20 brutto, bzw. nach Abzug von 7.225% Sozialversicherungsbeiträgen von CHF 1'910.40 netto, zu bezahlen, nebst 5% Zins seit Klageeinleitung;

3.

Unter Vorbehalt des Nachklagerechts für weitere, künftig fällig werdende Lohnbetroffnisse;

4.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzügl. MwSt.) zulasten der Beklagten.

1.3.

Mit Klageantwort vom 13. November 2020 beantragte die Beklagte die vollumfängliche Abweisung der Klage, soweit darauf einzutreten sei; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers.

1.4.

Mit Replik vom 22. Dezember 2020 erweiterte der Kläger Ziff. 1 der Rechtsbegehren wie folgt:

Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger für die Monate Dezember 2019 bis und mit September 2020 Lohn im Betrag von CHF 52'761.00 brutto, bzw. CHF 48'906.80 netto zu bezahlen, nebst Zins zu 5% seit 15. April 2020.

1.5.

Mit Duplik vom 24. Februar 2021 hielt die Beklagte an ihren Anträgen fest.

1.6.

Anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung vom 26. Mai 2021 wurden die Parteien (C. für die Beklagte) sowie die Zeugen D. und E. befragt.

1.7.

Mit Urteil vom 26. Mai 2021 erkannte das Bezirksgericht Zofingen, Arbeitsgericht:

1.

1.1. [berichtigt]

In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger für die Monate Dezember 2019 bis Februar 2020 den Bruttolohn im Betrag von Fr. 17'999.70 bzw. nach Abzug der Sozialabzüge den Nettolohn von Fr. 15'154.05 zu bezahlen, nebst Zins zu 5% seit 30. Januar 2020.

1.2.

Zusätzlich zu der in Ziffer 1.1. des vorliegenden Urteils enthaltenen Verbindlichkeit wird die Beklagte in teilweiser Gutheissung der Klage verpflichtet, dem Kläger eine Entschädigung für 68.64 Stunden nicht bezogene Ferien im Betrag von Fr. 2'059.20 brutto, bzw. nach Abzug von 7.225% Sozialversicherungsbeiträgen von Fr. 1'910.40 netto zu bezahlen, nebst 5% Zins seit Klageeinleitung.

1.3.

Die übrigen sowie die über Ziffer 1.1. und Ziffer 1.2. des vorliegenden Urteils hinausgehenden Anträge werden abgewiesen.

2. [berichtigt]

Die Gerichtskosten bestehen aus:

a) der Entscheidgebühr für das begründete Urteil von	Fr. 4'600.00
b) den Kosten für die Zeugenentschädigungen von	Fr. 40.05
Total	Fr. 4'640.05

Die Gerichtskosten werden dem Kläger zu 63.4% mit Fr. 2'941.80 und der Beklagten zu 36.6% mit Fr. 1'698.25 auferlegt. Sie werden mit dem Vorschuss des Klägers von Fr. 4'100.00 verrechnet, so dass die Beklagte dem Kläger Fr. 1'158.20 direkt zu ersetzen und dem Gericht Fr. 540.05 nachzubezahlen hat.

3. [berichtigt]

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 3'043.05 zu bezahlen.

2.

2.1.

Der Kläger erhob am 8. November 2021 Berufung gegen das ihm am 20. Oktober 2021 zugestellte begründete Urteil und beantragte:

1.

In Abänderung von Ziff. 1.1. des berichtigten Dispositivs des Urteils des Arbeitsgerichts Zofingen vom 26. Mai 2021 sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger für die Monate Dezember 2019 bis September 2020 den Bruttolohn im Betrag von CHF 52'400.10 bzw. nach Abzug der Sozialabzüge den Nettolohn im Betrag von CHF 47'041.50 zu bezahlen, nebst Zins zu 5% seit 1. Mai 2020.

2.

In Abänderung von Ziff. 2 des Urteilsdispositivs seien die Gerichtskosten des erstinstanzlichen Verfahrens der Beklagten aufzuerlegen.

3.

In Abänderung von Ziff. 3 des Urteilsdispositivs sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren im Betrag von CHF 11'354.75 (zuzüglich MwSt) zu bezahlen.

4.

Die Kosten des Berufungsverfahrens seien der Beklagten aufzuerlegen, und diese sei zu verpflichten, dem Kläger für das Berufungsverfahren eine angemessene Parteientschädigung zu entrichten.

2.2.

Mit Berufungsantwort vom 3. Januar 2022 beantragte die Beklagte die Abweisung der Berufung, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 25. September 2019 per 30. November 2019 gekündigt. Ab dem 1. Oktober 2019 war der Kläger krankgeschrieben.

Die Vorinstanz hat erwogen, die Kündigungsfrist sei aufgrund der ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit des Klägers infolge Krankheit durch die 90-tägige Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 336c Abs. 2 OR unterbrochen worden, weshalb sich das Arbeitsverhältnis bis zum 29. Februar 2020 verlängert habe (vorinstanzliches Urteil, E. 7). Sie hat dem Kläger den Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 29. Februar 2020 sowie die beantragte Entschädigung für nicht bezogene Ferien zugesprochen (vorinstanzliches Urteil, E. 8.2 f.). Das ist vorliegend unangefochten geblieben. Strittig ist, ob ein Lohnfortzahlungsanspruch des Klägers gegenüber der Beklagten für die Monate März 2020 bis September 2020 besteht.

2.

2.1.

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten vom 24. Oktober 2017 (KB 3) basierte auf dem Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie zwischen dem schweizerischen Verband für visuelle Kommunikation (Viscom) und den Gewerkschaften Syndicom und Syna (nachfolgend GAV). Nachdem die Beklagte per 1. Juli 2019 aus dem Arbeitgeberverband Viscom ausgetreten war, schloss sie mit dem Kläger per 1. Juli 2019 einen neuen Arbeitsvertrag ab (Arbeitsvertrag vom 23. März 2019, KB 5). Dieser verwies auf die jeweils in Kraft stehenden

Anstellungsbedingungen, weitere Reglemente sowie subsidiär die Vorschriften des Obligationenrechts. Die Anstellungsbedingungen regeln die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall wie folgt (KB 6, S. 3):

Bei einer unverschuldeten Krankheit oder bei einem unverschuldeten Unfall haben Mitarbeitende Anrecht auf 100% des AHV-pflichtigen Lohnes während der ersten 180 Tagen, unabhängig vom Grad der Arbeitsfähigkeit.

Im Anschluss an die volle Lohnzahlung werden bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit 80% des Lohnes weiterbezahlt (bzw. bei teilweiser Arbeitsfähigkeit um den anteilmässigen Prozentsatz gekürzt), längstens jedoch während 720 Tagen innert 900 Tagen, wobei die Dauer der vollen Lohnzahlung mit eingerechnet wird.

Für die Dauer der Lohnfortzahlung werden allfällige Leistungen Dritter von den Zahlungen des Unternehmens abgezogen. Jede Leistungspflicht des Unternehmens entfällt, wenn der Mitarbeitende die Krankheit oder den Unfall absichtlich herbeigeführt hat. Kürzen die F. oder eine andere Versicherung ihre Leistungen, kürzt das Unternehmen seinen Anteil an der Lohnfortzahlung ebenfalls.

Die Beklagte bot dem Kläger unter Verweis auf die vorstehende Regelung für einen Abzug von 0.18% des AHV-pflichtigen Lohnes den Abschluss einer Lohnausfallversicherung bei der G. an, die den gekürzten Lohn ab dem 7. Monat ausgleiche und 20% bezahle (KB 7). Der Kläger machte von dieser Möglichkeit Gebrauch (vgl. KB 21, Lohnabrechnungen ab Juli 2019).

2.2.

Die Vorinstanz erwog, die Bestimmungen des GAV seien auf die neu abgeschlossenen bzw. geänderten Arbeitsverträge nicht anwendbar (vorinstanzlicher Entscheid E. 8.4.1.2). Die Beklagte sei [hinsichtlich der von ihr zu leistenden Lohnfortzahlung] keine vertragliche Pflicht zum Abschluss einer Versicherungslösung über das Arbeitsverhältnis hinaus eingegangen. Unter Verweis auf die Urteile 4C.315/2006 und 4A_50/2011 führte sie aus, das Bundesgericht habe die Bedeutung der Unterscheidung zwischen zugesagten längeren Versicherungsleistungen einerseits und eigenem Lohnversprechen des Arbeitgebers andererseits betont und festgehalten, dass in letzterem Fall im Zweifel angenommen werden müsse, die Verpflichtung setze den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraus. Daher und aufgrund des Ausnahmecharakters der Weitergeltung einer Leistungspflicht schulde die Beklagte dem Kläger keine Leistungen über das Arbeitsverhältnis hinaus (vorinstanzlicher Entscheid E. 8.2.2.2).

2.3.

Der Kläger bestreitet die vorinstanzliche Erwägung, wonach der GAV nach der Neufassung der Arbeitsverträge nicht mehr anwendbar sei, nicht (Berufung, Rz. 5). Zutreffend sei auch, dass der Grundsatz gelte, dass ohne anderslautende Vereinbarung mit dem Vertragsende auch die Vertragspflichten enden würden. Die Vorinstanz habe jedoch zu wenig genau untersucht, ob in casu tatsächlich dieser Grundsatz Anwendung finde, oder ob eine Abweichung vom Grundsatz anzunehmen sei. Dazu

müsse eine Auslegung der konkreten Vertragssituation vorgenommen werden (Berufung, Rz. 6 ff.). Der vor der Änderung des Arbeitsvertrags anwendbare Art. 212 des GAV habe einen Anspruch auf Lohnfortzahlung in der Höhe von 100% des Nettolohnes bei Krankheit während längstens 720 Tagen vorgesehen (Ziff. 1) und statuiert, dass der Arbeitgeber bei Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist trotzdem zur Lohnfortzahlung verpflichtet sei (Ziff. 7). Aufgrund der Veränderungen im Wortlaut der vertraglichen Grundlagen hätten die Arbeitnehmer der Beklagten lediglich davon ausgehen müssen, dass sich an der Höhe ihres Lohnfortzahlungsanspruchs etwas ändere, wenn sie sich nicht freiwillig für die zusätzlichen 20% des Lohnes versichern würden. Abgesehen davon habe es keinen Anlass zur Annahme gegeben, es würde sich etwas an der Lohnfortzahlung bei Krankheit ändern, insbesondere nicht, was deren Dauer anbelange. Dies sei auch durch die Verlautbarungen der Beklagten im Rahmen der Neuformulierung der Arbeitsverträge und des Anstellungsreglements bekräftigt worden (Berufung Rz. 11 ff.). Der Kläger habe umso mehr auf einen wirklichen Lohnschutz während 720 Tagen vertrauen dürfen, als die Beklagte die bei Versicherungslösungen übliche Formulierung verwendet habe, der Anspruch auf Lohn bestehe während 720 innert 900 Tagen (Berufung, Rz. 18).

2.4.

Die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR endet grundsätzlich ohne weiteres zusammen mit dem Arbeitsverhältnis (BGE 127 III 318 E. 4b). Sie setzt voraus, dass die Arbeitgeberin zur Lohnzahlung verpflichtet wäre, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbracht hätte (Urteil des Bundesgerichts 4C.315/2006 vom 10. Januar 2007 E. 3.1). Da die Bestimmung nur einseitig zwingender Natur ist, können die Parteien eine für den Arbeitnehmer günstigere Absprache treffen. Das Bundesgericht hat im Falle einer vertraglichen vereinbarten längeren Lohnfortzahlungsdauer festgehalten, dass mangels einer ausdrücklichen Abrede keine Lohnfortzahlungspflicht über die Dauer des Vertragsverhältnisses bestehe (BGE 113 II 259 E. 3). Für den Fall, dass die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ohne jegliche Vorbehalte über einen längeren Zeitraum durch Versicherungsleistungen gewährleistet werden soll, hielt das Bundesgericht später fest, dass der Arbeitnehmer darauf vertrauen dürfe, dass diese über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausgehen (BGE 124 III 126 E. 2b). In den Urteilen 4C.315/2006 vom 10. Januar 2007 und 4A_50/2011 vom 6. April 2011 hielt es sodann fest, dass es sich anders verhalte, wenn keine Versicherung, sondern eine blosser Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin vereinbart sei. Weil es sich diesfalls um Lohn handle, müsse im Zweifel angenommen werden, dass die Verpflichtung den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraussetze und ohne entsprechende abweichende Vereinbarung der zeitliche Kündigungsschutz nicht entsprechend ausgedehnt worden sei (E. 3.1 bzw. E. 1.4.1).

2.5.

Eine abweichende Vereinbarung, die einen Anspruch auf Lohnfortzahlung der Beklagten über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus begründen würde, liegt nicht vor. Nachdem der erste Arbeitsvertrag vom 24. Oktober 2017 (KB 3) noch auf den GAV sowie die Anstellungsbedingungen gemäss Anhang zum GAV verwiesen hat, enthält der Arbeitsvertrag vom 23. März 2019 (KB 5) lediglich Verweise auf die jeweils in Kraft stehenden Anstellungsbedingungen sowie die Reglemente/Bestimmungen der H. AG oder ihrer Tochtergesellschaften und subsidiär das OR. Im neuen Arbeitsvertrag wird ausdrücklich festgehalten, dass dieser alle bisher ausgestellten Arbeitsverträge und dazugehörigen Anhänge ersetzt. In Bezug auf die Lohnfortzahlung ist damit einzig die Regelung in den Anstellungsbedingungen vom 1. Juli 2019 (KB 6, siehe E. 3.1) von Bedeutung. Die Beklagte hat damit die Dauer der Lohnfortzahlung gegenüber der gesetzlichen Regelung in Art. 324a OR verlängert, jedoch keine Lohnfortzahlung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus versprochen. Es besteht unter diesen Umständen keine Grundlage, die ein Vertrauen des Klägers in eine weitergehende Lohnfortzahlung hätte begründen können. Da der neue Arbeitsvertrag den bisherigen vollumfänglich ersetzt hat, durfte der Kläger insbesondere nicht davon ausgehen, dass die neue Regelung der Lohnfortzahlung nur eine Abänderung derjenigen gemäss GAV darstellen würde. Zudem würde sich auch aus der Änderung im Wortlaut der anwendbaren Bestimmungen nichts zugunsten des Klägers ergeben. In Art. 212 Ziff. 7 des GAV war ausdrücklich festgehalten, dass die Arbeitgeberin zur Lohnzahlung verpflichtet bleibt, wenn sie nach Ablauf der Sperrfrist kündigt (KB 22). Dass eine solche Regelung in den Anstellungsbedingungen vom 1. Juli 2019 fehlt, zeigt entgegen der Ansicht des Klägers eindeutig, dass keine weitergehende Lohnzahlungspflicht vereinbart worden ist. Im Übrigen wäre nicht einmal klar, ob der Kläger nach Art. 212 Ziff. 7 des GAV einen solchen Anspruch gehabt hätte, denn die Bestimmung ist auf Kündigungen *nach* Ablauf der Sperrfrist anwendbar. Vorliegend ist die Kündigung jedoch erfolgt, *bevor* die Sperrfrist ausgelöst worden ist. Da sich aus dem Wortlaut der neuen Anstellungsbedingungen insgesamt klar ergibt, dass die Lohnfortzahlung nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinausgehen soll, braucht auf die allfälligen Verlautbarungen der Beklagten im Zusammenhang mit dem Abschluss der neuen Arbeitsverträge nicht weiter eingegangen werden. Insofern der Kläger vorbringt, es mache keinen Sinn, eine Lohnfortzahlung von 720 Tagen zu versprechen, weil die 720 Tage durch Kündigung seitens der Arbeitgeberin praktisch gar nie erreicht werden könnten, was nur der Täuschung dienen könnte (Berufung, Rz. 16 und 20), kann ihm nicht gefolgt werden. Einerseits kann es auch bei längerer Arbeitsunfähigkeit im Interesse der Arbeitgeberin liegen, einen Mitarbeiter zu behalten. Andererseits ist es auch im Falle der Kündigung durch die Arbeitgeberin möglich, dass eine Lohnfortzahlung während 720 Tagen erreicht wird. Während bei der Lohnfortzahlung die Verhinderungen des Arbeitnehmers zusammengezählt werden (PORTMANN

/RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, N. 17 zu Art. 324a OR), löst jede neue Krankheit oder jeder neue Unfall eine neue Sperrfrist i.S.v. Art. 336c Abs. 1 lit b OR aus (BGE 120 II 124 E. 3d). Bei mehreren Verhinderungsgründen kann daher die maximale Lohnfortzahlungsdauer von 720 Tagen innert 900 Tagen durchaus ausgeschöpft werden. Aus dem Gesagten ergibt sich somit, dass der Anspruch auf Lohnfortzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 29. Februar 2020 geendet hat.

3.

3.1.

Der Kläger bringt weiter vor, das Arbeitsverhältnis habe erst mit der teilweisen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit am 30. September 2020 geendet, weshalb die Lohnfortzahlungspflicht ohnehin bis dann bestanden habe. Dafür beruft er sich auf eine Regelung in den Anstellungsbedingungen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Invalidität (Berufung, Rz. 23 ff.).

3.2.

In den Anstellungsbedingungen vom 1. Juli 2019 (KB 6) wird unter dem Titel «Beendigung» zunächst ausgeführt, dass das Arbeitsverhältnis durch Austritt des Mitarbeiters infolge Kündigung, Ablauf eines befristeten Vertrages, Pensionierung, Invalidität oder Tod endet. Der Untertitel «Invalidität» lautet wie folgt:

Tritt infolge Krankheit oder Unfall eine voraussichtlich dauernde Invalidität ein, die eine weitere berufliche Tätigkeit ausschliesst, endet das Arbeitsverhältnis auf jenen Zeitpunkt, ab dem die Rentenleistungen durch die Vorsorgewerke erbracht werden, spätestens jedoch, wenn die Lohnfortzahlungspflicht durch das Unternehmen abgelaufen ist. Bei einer Teilinvalidität wird das Arbeitsverhältnis – soweit möglich – den neuen Umständen angepasst und schriftlich geregelt.

In dieser Bestimmung werden somit die unterschiedlichen Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses bei voraussichtlicher ganzer oder teilweiser Invalidität geregelt. Vorliegend ist jedoch eine Beendigung durch Kündigung erfolgt, weshalb die Regelung, wie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis im Falle einer Invalidität des Arbeitnehmers vorgegangen wird, nicht einschlägig ist. Insbesondere kann durch einen allfälligen später hinzutretenden weiteren Beendigungsgrund das bereits gekündigte Arbeitsverhältnis nicht verlängert werden. Das Arbeitsverhältnis und die Lohnfortzahlungspflicht haben demnach am 29. Februar 2020 geendet, weshalb die Berufung abzuweisen ist.

4.

Ausgangsgemäss wird der Kläger im Berufungsverfahren für die Gerichts- und die Parteikosten kostenpflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Der Kläger hat die eingeklagten Beträge jeweils brutto und netto aufgeführt, allerdings kann er lediglich Nettobeträge zur Leistung an sich selber einklagen (AGVE 1999 Nr. 5 S. 40; Urteil des Obergerichts ZOR.2021.37 vom 2. Februar 2022 E. 5.5), weshalb diese vorliegend zur Bestimmung des Streitwerts herangezogen werden und von einem Streitwert von Fr. 31'887.45 auszugehen ist. Die gestützt auf diesen Streitwert zu bestimmenden Gerichtskosten betragen Fr. 3'200.00 (§ 11 Abs. 1 i.V.m. § 7 Abs. 1 VKD). Die Gerichtskosten sind gestützt auf Art. 111 Abs. 1 ZPO mit den vom Kläger in gleicher Höhe geleisteten Gerichtskostenvorschuss zu verrechnen.

Die Parteientschädigung für das Berufungsverfahren ist bei einem Streitwert von Fr. 31'887.45 und unter Berücksichtigung eines Abzugs von 20 % wegen ausgefallener Verhandlung und eines Abzugs von 25 % im Rechtsmittelverfahren, bei pauschalen Auslagen von 3 % auf gerundet Fr. 3'640.00 festzusetzen (§ 3 Abs. 1 lit. a Ziff. 4, § 6 Abs. 1 und 2, § 8 und § 13 Abs. 1 AnwT). Eine Mehrwertsteuer ist im Rahmen der Parteientschädigung nicht geschuldet, da die Beklagte für die Anwaltskosten in einem Prozess mit ihrer Unternehmertätigkeit voll vorsteuerabzugsberechtigt ist.

Das Obergericht erkennt:

1.

Die Berufung wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens von Fr. 3'200.00 werden dem Kläger auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss in derselben Höhe verrechnet.

3.

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 3'640.00 (inkl. Auslagen) zu bezahlen.

Zustellung an:

[...]

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In

vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 31'887.45**.

Aarau, 5. Mai 2022

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 2. Kammer

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Six

M. Stierli