

AG_ZIVILGERICHT ZSU.2021.227 vom 4. April 2022

Ag Zivilgericht, 2022-04-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_zivilgericht_ZSU.2021.227

FR: AG_ZIVILGERICHT ZSU.2021.227 du 4 avril 2022

IT: AG_ZIVILGERICHT ZSU.2021.227 del 4 aprile 2022

Erwägungen

E. 2

Die Vorinstanz nahm ihre Unterhaltsberechnungen aufgrund der bis Ende Juli 2023 gegebenen Verhältnisse vor (E. 7.8.1). Sie ging dabei von einem monatlichen Nettoeinkommen des Beklagten von Fr. 4'559.25 (vom 28. November 2020 bis zum 31. Dezember 2021) bzw. Fr. 5'500.00 (ab 1. Januar 2022) (E. 7.7.4.3.3) sowie von einem Bedarf in der Höhe von Fr. 3'281.10 (Grundbetrag Fr. 1'200.00; Wohnkosten Fr. 1'190.00; Krankenkasse KVG Fr. 31.30; Arbeitswegkosten Fr. 193.00; Auswärtige Verpflegung Fr. 220.00; Krankenkassenschulden Fr. 285.80; Kreditkartenschulden Fr. 161.00) (bis 31. Dezember 2021; E. 7.7.7.1) und Fr. 2'995.30 (Wegfall Krankenkassenschulden) (ab 1. Januar 2022; E. 7.7.7.2) aus. Der Bedarf der Kinder wurde auf je Fr. 657.55 (Grundbetrag Fr. 400.00; Wohnkostenanteil Fr. 250.00; Krankenkasse KVG Fr. 7.55) beziffert (E. 7.7.6). Bei Kinderzulagen von Fr. 275.00 (E. 7.7.3) ergab sich ein ungedeckter Bedarf der Kinder von je Fr. 382.55, den der Beklagte aus seinen Überschüssen von Fr. 1'278.15 (Phase bis 31. Dezember 2021; E. 7.7.8.3) bzw. Fr. 2'504.70 (ab 1. Januar 2022; E. 7.7.8.4) als Barunterhalt zu bezahlen habe. Im Umfang von Fr. 2'509.65 (Existenzminimum Klägerin: Grundbetrag Fr. 1'200.00; Wohnkosten Fr. 1'750.00 ./ Wohnkostenanteile Kinder Fr. 500.00; Krankenkasse KVG Fr. 59.65) bestehe bei einem Einkommen der Klägerin von Fr. 0.00 ein Anspruch auf Betreuungsunterhalt. Weil im Rahmen des Schulstufenmodells jeweils das jüngste Kind für die Beurteilung der Zumutbarkeit einer Erwerbstätigkeit durch den betreuenden Elternteil entscheidend sei, sei der Betreuungsunterhalt diesem Kind, vorliegend D. zuzusprechen (E. 7.8.2.4). In der ersten Phase könne der Beklagte einen Betreuungsunterhalt von Fr. 513.05 leisten (Überschuss Fr. 1'278.00 ./ Barunterhalt Fr. 765.10), in der zweiten Phase einen solchen von Fr. 1'739.60 (Überschuss Fr. 2'504.70 ./ Barunterhalt Fr. 765.10). Zur Deckung des gebührenden Unterhalts fehlten in der ersten Phase Fr. 1'996.60 (Existenzminimum Klägerin Fr. 2'509.65 ./ Betreuungsunterhalt Fr. 513.05; E. 7.10.2), in der zweiten Phase Fr. 770.05 (Existenzminimum Klägerin Fr. 2'509.65 ./ Betreuungsunterhalt Fr. 1'739.60; E. 7.10.3).

E. 3.1

Zum Einkommen des Beklagten wurde im angefochtenen Entscheid im Wesentlichen ausgeführt, der Beklagte sei bei der L. GmbH angestellt, von welcher er 40% und zwei seiner Brüder je 30% des Stammkapitals besäs-

- 9 - sen. Die Gesellschaft sei 2005 gegründet worden und bezwecke den Betrieb von M.. Aktuell betreibe sie drei M. an verschiedenen Standorten. Der Beklagte erziele seit Oktober 2020 einen monatlichen Bruttolohn von Fr. 4'800.00 inkl. Fr. 200.00 Trinkgeld bzw. einen monatlichen Nettolohn von Fr. 4'559.25, inkl. Trinkgeld, inkl. anteiliger 13. Monatslohn und exkl. Kinderzulagen von Fr. 550.00. Weil der Beklagte Mehrheitsstammanteilsinhaber seiner Arbeitgeberin sei, sein Lohn per Oktober 2020 (also kurz nach Einreichung des

Eheschutzbegehrens) um Fr. 1'200.00 pro Monat gesenkt worden sei und dieser angesichts der Position des Beklagten im Unternehmen sowie seines Dienstalters gering erscheine, könne die finanzielle Leistungsfähigkeit des Beklagten nicht nur anhand seines Lohnes bestimmt werden, sondern dies müsse unter Einbezug des Gewinns der L. GmbH erfolgen. Dabei spiele es keine Rolle, ob der Gewinn dem Unternehmen entnommen werde oder nicht. Gemäss den Bilanzen und Erfolgsrechnungen der Jahre 2017 bis 2020 habe die L. GmbH folgende Verluste erwirtschaftet: 2017 Fr. 5'107.87, 2018 Fr. 31'402.10, 2019 Fr. 35'595.13 und 2020 Fr. 52'157.41. Der Nettoerlös habe von 2017 bis 2020 stetig abgenommen, und der Personalaufwand (mit Ausnahme von 2018 bis 2019) sowie der übrige Betriebsaufwand seien stetig reduziert worden. Anlässlich der Parteibefragung vom 27. Juli 2021 habe der Beklagte ausgeführt, dass es bei der L. GmbH aktuell nicht gut laufe. Es gebe zu viele M.. Auch die Corona-Krise trage zu den schlechten Zahlen bei. Im Moment erhalte die L. GmbH lediglich die Mindestvergütung. Es habe auch einem Mitarbeiter gekündigt werden müssen, weil dieser finanziell nicht mehr tragbar gewesen sei. Die Zukunft der L. GmbH sei aktuell noch unklar. Der Beklagte wolle zumindest momentan noch bei seinem Unternehmen weiterarbeiten, weil er seine Lehre noch nicht abgeschlossen habe. An einem anderen Ort würde er ohne Ausbildung bestimmt weniger verdienen. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 18. Mai 2021 habe der Zeuge E. unter Strafandrohung bei Falschaussage ausgeführt, dass der Umsatz der L. GmbH sinke, dies zum einen aufgrund der Covid-19 Situation, aber auch aufgrund von erhöhter Konkurrenz durch neue M.. Der Umsatz reiche gerade noch aus, um die Löhne zu decken. Es seien bereits Massnahmen getroffen worden. Die Zahlen der L. GmbH seien schlecht, es gebe lediglich Mindestauszahlungen. Sich selbst habe er früher einen Lohn ausbezahlt, nun zahle er sich aber nichts mehr aus. 2017 habe er Aufwände aus dem Jahr 2006 an sich selbst ausbezahlt, da 2017 aufgrund der Rückgabe der Lizenzen für einen Standort genügend flüssige Mittel bestanden hätten. Die Vorinstanz erachtete es gestützt auf die Bilanzen und Erfolgsrechnungen der Jahre 2017 bis 2020, die Parteibefragung des Beklagten und die Zeugenaussage von E. als glaubhaft, dass der Umsatz der L. GmbH in den letzten Jahren abgenommen und die L. GmbH von 2017 bis 2020 steigende

- 10 - Verluste erwirtschaftet habe und der Lohn des Beklagten damit aus betrieblichen Gründen per Oktober 2020 habe reduziert werden müssen. Zur abschliessenden Überprüfung der Behauptung der Klägerin, der Gewinn der L. GmbH sei durch diverse Auszahlungen an Familienmitglieder und Dritte sowie Positionen, die einen zu hohen Aufwand verbuchten, buchhalterisch geschmälert worden, müsste ein Gutachten eingeholt werden. Es sei aber zu berücksichtigen, dass die von der Klägerin geltend gemachten Aufrechnungen von total Fr. 133'005.45 vom 1. Januar 2017 bis zum 25. November 2020 ausgewiesenen Verlusten von total Fr. 124'262.51 (Verlust von Fr. 5'107.87 im Jahr 2017, Verlust von Fr. 31'402.10 im Jahr 2018, Verlust von Fr. 35'595.13 im Jahr 2019 und Verlust von Fr. 52'157.41 im Jahr 2020) entgegenstünden. Selbst wenn alle Aufrechnungen begründet wären, würde lediglich ein durchschnittlicher Gewinn von 2'184.98 pro Jahr $([-\text{Fr. } 124'262.51 + \text{Fr. } 133'005.45] / 4)$ resultieren. Auf den Beklagten würde bei seiner Beteiligung von lediglich 40% an der L. GmbH ein jährlicher Gewinn von rund Fr. 874.00 entfallen. Da dies seine Leistungsfähigkeit nur marginal erhöhen würde, sei die Einholung eines Gutachtens vorliegend nicht gerechtfertigt. Auch in Anbetracht des Grundgedankens des summarischen Eheschutzverfahrens, wonach lediglich eine vorübergehende Regelung bis zur Scheidung getroffen werden solle, sei die Leistungsfähigkeit des Beklagten somit grundsätzlich anhand des ihm von der L. GmbH aktuell ausbezahlten Nettolohns zu

bemes- sen, und es sei nicht davon auszugehen, dass die L. GmbH ihm einen hö- heren Lohn ausbezahlen könnte. Zum hypothetischen Einkommen von Fr. 5'500.00, das die Vorinstanz dem Beklagten ab 1. Januar 2022 anrechnet, wurde ausgeführt, der Beklagte sei 36 Jahre alt und habe bereits mindestens 15 Jahre Berufserfahrung (Arbeit bei L. GmbH seit 2005). Der Beklagte bezeichne seine eigene Funk- tion in der L. GmbH als Vorarbeiter, der den Umgang mit den Kunden ma- nage sowie Mitarbeiter einstelle. Der Zeuge E. habe ausgeführt, der Be- klagte sei für die Koordination der drei Standorte zuständig, erstelle die Ar- beitspläne und arbeite auch dort. Die Funktion des Beklagten sei mit der eines Betriebsleiters vergleichbar. Er sei der operative Geschäftsführer, übernehme aber keine administrativen Aufgaben. Damit sei seine Position mindestens im unteren Kader. Vom 1. August 2017 bis zum 31. Juli 2020 habe der Beklagte sodann eine dreijährige kaufmännische Berufslehre ab- solviert. Gemäss dem Lohnrechner "Salarium" des Bundesamtes für Sta- tistik betrage der Brutto-Medianlohn inkl. 13. Monatslohn für einen 36 Jahre alten Mann mit einer Niederlassungsbewilligung C der Berufsgruppe "nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte" mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im unteren Kader in der Branche Landverkehr in einem Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten in der Region Nordwestschweiz Fr. 6'959.00. Bei Abzügen von rund 12 % vom Lohn, wie sie beim Beklagten aktuell erfolgten, resultiere ein Monatslohn

- 11 - von rund Fr. 6'123.90 netto. Selbst wenn keine Kaderfunktion angenom- men werde, betrage der Brutto-Medianlohn gemäss "Salarium" Fr. 6'135.00 und der Netto-Monatslohn entsprechend rund Fr. 5'398.80. Bei einem mög- lichen Einstiegslohn zwischen Fr. 5'400.00 und Fr. 6'200.00 netto er- scheine es gerechtfertigt, dem Beklagten einen Nettolohn von Fr. 5'500.00 (inkl. 13. Monatslohn, exkl. Kinderzulagen) anzurechnen, zumal dieser Be- trag auch dem vom Beklagten in den 43 Monaten vom Januar 2018 bis Juli 2021 erzielten Durchschnittseinkommen entspreche ($[Fr. 70'639.20 + Fr. 66'822.65 + Fr. 64'588.95 + Fr. 4'481.95 + Fr. 4'558.95 * 4 + Fr. 4'559.25 * 2] / 43 = Fr. 5'439.25$). Das zumutbare hypothetische monatliche Einkommen von Fr. 5'500.00 netto (inkl. Trinkgeld, inkl. 13. Monatslohn und exkl. Kinderzulagen) befinde sich im unteren Bereich desjenigen Einkommens, das der Beklagte bei ei- ner anderen Arbeitgeberin gemäss "Salarium" erwirtschaften könnte und entspreche zudem in etwa seinem durchschnittlichen Einkommen von Ja- nuar 2018 bis Juli 2021 bei seiner aktuellen Arbeitgeberin L. GmbH. Zur Erzielung dieses Einkommens sei eine Übergangsfrist anzusetzen. Mit Blick auf die Phasenbildung und die Tatsache, dass dem Beklagten spä- testens seit Einleitung des vorliegenden Verfahrens habe klar sein müssen, dass der Lohn der L. GmbH zur Deckung der Kosten für alle Familienmit- glieder nicht ausreicht, sei die Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2021 anzusetzen.

E. 3.2.1

Der Beklagte macht in der Berufung dazu im Wesentlichen geltend, er habe im Rahmen eines Sommerferienjobs bei einer M. als N. angefangen und dort, ohne Ausbildung, eine Festanstellung in dieser Tätigkeit erhalten. So- dann habe er erst im Sommer 2021 seine KV-Lehre abgeschlossen. Zu seiner hauptsächlichen Tätigkeit als N. sei mit der Zeit hinzugekommen, dass er den Arbeitsplan für die drei Mitarbeiter erstellt habe. Dabei handle es sich um einen standardisierten Arbeitsplan, den der Beklagte jeweils in Absprache mit den Angestellten ausfülle. Die Buchhaltung werde von E. geführt. Die Lizenzgeberin O. kümmere sich zentral um sämtliche Einkäufe von Material und dergleichen. Beim

Beklagten könne somit nicht von einer "betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkraft" in "Kaderstellung" ausgegangen werden. Er sei gemäss den Kriterien des Online-Lohnrechners als "Verkaufskraft" einzustufen, und seine Stellung im Betrieb sei richtigerweise "ohne Kaderfunktion". Es sei lediglich "1 Dienstjahr" einzusetzen, wenn gleichzeitig beim Kriterium "Ausbildung" eine "abgeschlossene Berufsausbildung" ausgewählt werde, denn der Beklagte habe bis Sommer 2021 als ungelernter N. gearbeitet. Schliesslich sei die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit von "50 Stunden" einzusetzen. Unter Berücksichtigung

- 12 - sichtigung der weiteren Kriterien führe das zu einem relevanten Bruttomonatslohn von Fr. 5'044.00 bzw. nach Abzug von 12 % zu einem Nettomonatslohn von Fr. 4'440.00. Für einen 36-jährigen frischen Lehrabgänger mit zuvor 15 Jahren Berufserfahrung als ungelernter N. sei es nicht möglich, eine Stelle mit einem Nettoverdienst von Fr. 5'500.00 monatlich anzutreten. Der Kaufmännische Verband empfehle nach Lehrabschluss einen Lohn von Fr. 4'000.00 brutto. Selbst wenn sämtliche Kriterien so gewählt würden, wie es die Vorinstanz getan habe, ergebe sich bei der Variante "Ohne Kaderfunktion" ein Bruttomonatslohn von Fr. 6'026.00 bzw. ein Nettolohn von Fr. 5'302.90. Jedenfalls sei aber die im angefochtenen Entscheid vorgesehene Übergangsfrist zu kurz bemessen. Der Entscheid sei dem Beklagten via seinen Rechtsvertreter am 22. November 2021 zugestellt worden. Ohne Berufung wäre er am 2. Dezember 2021 in Rechtskraft erwachsen, womit der Beklagte erstmals Gewissheit über das ihm angerechnete Einkommen gehabt hätte und ihm zuzumuten gewesen wäre, seine Stelle zu kündigen. Unter Beachtung der Kündigungsfrist von drei Monaten hätte der Beklagte bei einer so ausgesprochenen Kündigung eine Stelle frühestens per 1. April 2022 antreten können. Es hätte jedenfalls eine Übergangsfrist mindestens bis am 31. März 2022 gewährt werden müssen.

E. 3.2.2

Die Klägerin hält dem in der Berufungsantwort entgegen, der Beklagte verfüge über eine über 15-jährige Berufserfahrung, arbeite in einer Funktion vergleichbar mit derjenigen eines Betriebsleiters, womit seine Position zumindest im unteren Kader sei. Gemäss eigenen Aussagen stelle der Beklagte Mitarbeiter ein, sei an der Front und manage den Umgang mit den Kunden. Er sei operativer Geschäftsführer, d.h. Betriebsleiter. Er mache die Koordination der Standorte, erstelle den Arbeitsplan und koordiniere die M.. Seit 2019 gehe der Beklagte einmal pro Woche nach S. zu E. und mache dort die Buchhaltung. Der Beklagte habe zudem eine dreijährige kaufmännische Berufslehre absolviert. Bei einer Arbeitszeit von 50 Stunden pro Woche wäre der Lohn gemäss Lohnstatistik noch höher als von der Vorinstanz angenommen. Auch wenn der Beklagte einst als N. angefangen habe, habe er in seiner 15-jährigen Tätigkeit zunehmend Verantwortung übernommen. Die Vorinstanz sei bei der Anwendung der Lohnstatistiken aber trotzdem von 0 Jahren Berufserfahrung und von der Stufe 5 (= ohne Kaderstellung) ausgegangen. Der Lohnratgeber KV sei nicht relevant für die Bestimmung des hypothetischen Einkommens. Der Kläger wisse spätestens seit seiner Lohnreduktion im Oktober 2020, dass es der L. GmbH finanziell offenbar nicht gut gehe. Die KV-Lehre habe er mit der Absicht absolviert, bessere Verdienst- und Berufsmöglichkeiten zu haben. Bereits

- 13 - bei der ersten Verhandlung habe die Richterin den Beklagten darauf hingewiesen, dass ihm als Vater von zwei Kindern die Erzielung eines höheren Einkommens zugemutet werden könne.

E. 3.3

Für die Bemessung von Unterhaltsbeiträgen ist grundsätzlich das tatsächlich erzielte Einkommen massgebend, Es kann aber ein hypothetisches Einkommen angerechnet werden, sofern dieses zu erreichen zumutbar und möglich ist (BGE 143 III 233 E. 3.2, 137 III 121 E. 2.3; BGE 5A_476/2013 E. 5.1). Ob ein hypothetisches Einkommen in der angenommenen Höhe zugemutet werden kann, ist dabei eine Rechtsfrage; ob die Erzielung des Einkommens auch tatsächlich möglich erscheint, ist hingegen Tatfrage, die durch die konkreten Umstände des Einzelfalls oder durch die allgemeine Lebenserfahrung beantwortet wird (BGE 5A_145/2016 E. 4.2.2). Zu berücksichtigen sind insbesondere die Ausbildung, das Alter, der Gesundheitszustand der Person und die Situation am Arbeitsmarkt (BGE 5A_751/2011 E. 4.3.3). Um die Höhe des zumutbaren Einkommens zu ermitteln, kann sich das Gericht auf statistische Werte, beispielsweise auf die Lohnstrukturerhebungen des Bundesamtes für Statistik oder andere Quellen wie Gesamtarbeitsverträge oder das jährlich erscheinende Lohnbuch Schweiz (herausgegeben von der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich), stützen. Ausgehend davon darf das Gericht im Sinne einer tatsächlichen Vermutung darauf schliessen, dass der betreffende Lohn im Einzelfall tatsächlich erzielbar ist (BGE 5A_129/2019 E. 3.2.2.1. mit Hinweisen). Die bundesgerichtliche Praxis schreibt für die Berücksichtigung eines hypothetischen Einkommens grundsätzlich die Einräumung einer Übergangsfrist vor (BGE 129 III 417 E. 2.2), welche nach ständiger Praxis der 5. Zivilkammer des Obergerichts mit der erstmaligen autoritativen (richterlichen) Eröffnung der Umstellungspflicht zu laufen beginnt (Entscheid Obergericht Aargau, Zivilgericht, 5. Kammer, vom 18. Januar 2022, ZSU.2021.185, E. 4.4.4).

E. 3.4.1

Der am tt.mm.jjjj geborene Beklagte absolvierte unmittelbar nach der Schule keine Berufsausbildung. Nachdem er in einer M. zu arbeiten begann, gründete er im Jahr 2005 zusammen mit seinen Brüdern E. und F. die L. GmbH, welche in erster Linie den Betrieb von M. bezweckt (act. 73, 141; Handelsregister). Es gab eine erste Anlage in T., worauf weitere Anlagen dazu kamen. Nach Darstellung von E. braucht es pro Anlage mindestens 1,5 Vollzeitangestellte. Der Beklagte habe die Koordination der Standorte gemacht und den Arbeitsplan erstellt. Der Beklagte sei nicht der Geschäftsführer, weil er keine Administration mache. Die Frage, ob der Beklagte der operative Geschäftsleiter sei, wurde von E. dahingehend bejaht, dass der Beklagte den Arbeitsplan mache und die M. koordineiere "wie ein Betriebsleiter" (act. 141 f.). E. beschaffte auch Laptops für den Beklagten,

- 14 - damit er mobil sei (act. 145). Der Beklagte sagte an der Verhandlung vor Vorinstanz (act. 73), er stelle die Mitarbeiter an, sei an der Front und manage den Umgang mit den Kunden. Er sei der Vorarbeiter. Im Sommer 2021 schloss der Beklagte eine KV-Lehre ab (act. 75, Berufung S. 3). Die von der Vorinstanz im Lohnrechner "Salarium" eingesetzten Parameter: Branche Landverkehr, Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten in der Region Nordwestschweiz, 36 Jahre alter Mann mit einer Niederlassungsbewilligung C der Berufsgruppe "nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte" mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im unteren Kader ist bei dieser Berufsbiographie somit nicht zu beanstanden. Nachdem das hypothetische Einkommen des Beklagten an einer anderen Stelle als der gegenwärtigen zu bestimmen ist, ist auch nicht angezeigt, von der behaupteten bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit von 50 Stunden

auszugehen. Vielmehr ist eine übliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden einzusetzen, wie das die Vorinstanz getan hat. Die von der Vorinstanz eingesetzten Einkommen ergeben sich im Übrigen, wie die Klägerin in der Berufungsantwort (S. 4) zutreffend ausführt, bei Annahme von 0 Dienstjahren (Berufungsantwortbeilagen 1 und 2). Geht man bezüglich Berufsgruppe von der Kategorie "Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen (wie z. B. Maschinist/in, Maschinenführer/in, Wäschereiangestellte/r, Packer/in, Metallarbeiter/in, Weintechnologe/Weintechnologin, usw.)" und bezüglich Ausbildung von "Unternehmensinterne Ausbildung" sowie von für diese Kategorie dann angezeigten 15 Dienstjahren und "unteres Kader" aus, ergibt sich wiederum für eine männliche Arbeitskraft mit Niederlassungsbewilligung C ein Bruttomedianlohn von Fr. 6'074.00 bzw. bei 12% Abzügen ein Nettolohn von Fr. 5'345.00. Berücksichtigt man zudem, dass der Beklagte neben der dabei berücksichtigten fachspezifischen unternehmensinternen Ausbildung auch eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung vorweisen kann, was seine Qualifikation erhöht und auch einen leicht höheren Lohn erwarten lässt, erscheint der von der Vorinstanz zugemutete und für möglich erachtete Lohn von Fr. 5'500.00 ebenfalls nicht als unangemessen.

E. 3.4.2

Zwar ist nicht von der Hand zu weisen, dass dem Beklagten jedenfalls seit Einleitung des Eheschutzverfahrens klar sein konnte, dass der Lohn von der L. GmbH nicht zur Deckung der Kosten für alle Familienmitglieder ausreicht (angefochtener Entscheid E. 7.7.4.3.3). Dies allein vermag aber noch nicht zu rechtfertigen, vom Grundsatz abzusehen, für die Erzielung des höheren Einkommens und das Finden einer entsprechenden Arbeitsstelle eine angemessene Übergangsfrist ab Eröffnung des entsprechenden Urteils einzuräumen.

- 15 - Der angefochtene Entscheid wurde dem Beklagten am 22. November 2021 zugestellt (act. 264). Das höhere Einkommen ist dem Beklagten somit nach Ablauf einer Frist von drei Monaten, d.h. mit Wirkung ab 1. März 2022 anzurechnen.

E. 4

Ausgehend von den im Übrigen unbeanstandet gebliebenen Parametern der vorinstanzlichen Unterhaltsberechnung ergibt sich für die Zwischenphase Januar und Februar 2022 neu: Einkommen Beklagter: Fr. 4'559.25 ./.. Bedarf Beklagter: Fr. 2'995.30 Überschuss Beklagter Fr. 1'563.95 Wird daraus vorab der ungedeckte Barunterhalt der Kinder von je Fr. 382.55 gedeckt, verbleiben Fr. 798.85. Diesen Betrag (gerundet Fr. 800.00) hat der Beklagte als Betreuungsunterhalt für D. zu bezahlen. Zur Deckung des gebührenden Unterhalts fehlen in dieser Phase Fr. 1'709.65 (Existenzminimum Klägerin Fr. 2'509.65 ./.. Betreuungsunterhalt Fr. 800.00). In teilweiser Gutheissung der Berufung ist der angefochtene Entscheid entsprechend anzupassen.

E. 5

Ausgangsgemäss - der Beklagte obsiegt mit seiner Berufung nur marginal - sind die Kosten des obergerichtlichen Verfahrens dem Beklagten aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 95 Abs. 1 ZPO). Die obergerichtliche Spruchgebühr ist auf Fr. 1'500.00 festzusetzen (§ 11 Abs. 1 VKD i.V.m. § 8 VKD). Zudem ist der Beklagte zu verpflichten, der unentgeltlichen Rechtsvertreterin der Klägerin (vgl. E. 6 unten; BGE 5A_754/2013 E. 5; AGVE 2013 Nr. 77) ihre zweitinstanzlichen Parteikosten zu ersetzen. Diese werden - ausgehend von einer Grundentschädigung von Fr. 2'500.00, einem Abzug von 20% gemäss § 6 Abs. 2 AnwT (keine Verhandlung) sowie einem Abzug von 25% gemäss § 8

AnwT (Rechtsmittelverfahren), Barauslagen von pauschal Fr. 50.00 und der Mehrwertsteuer - auf Fr. 1'670.00 festgesetzt.

E. 5.1

Das Gesuch der Klägerin um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege ist infolge Kostenaufgabe an den Beklagten bezüglich der Gerichtskosten gegenstandslos geworden.

E. 5.2

Der Klägerin wird für die Parteikosten die unentgeltliche Rechtspflege gewährt, und lic. iur. Michèle Forster, Rechtsanwältin, Zürich, wird zu ihrer unentgeltlichen Rechtsbeistandin bestellt.

E. 5.3

Dem Beklagten wird die unentgeltliche Rechtspflege gewährt, und Simon Gass, Advokat, Basel, wird zu seinem unentgeltlichen Rechtsbeistand bestellt. 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).

- 18 - 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 mehr als Fr. 30'000.00.

- 19 - Aarau, 4. April 2022 Obergericht des Kantons Aargau Zivilgericht, 5. Kammer Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: Brunner Hess

E. 6

Die prozessuale Bedürftigkeit beider Parteien erscheint glaubhaft. Zudem war das Rechtsmittelverfahren aus beidseitiger Sicht nicht aussichtslos (Art. 117 ZPO). Antragsgemäss ist den Parteien deshalb die unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren, soweit der Antrag der Klägerin in Bezug auf die dem Beklagten auferlegten Gerichtskosten nicht gegenstandslos geworden

- 16 - ist, und es sind ihre Rechtsvertreter als unentgeltliche Rechtsbeistände einzusetzen (Art. 118 Abs. 1 lit. c ZPO). Das Obergericht erkennt: 1. In teilweiser Gutheissung der Berufung des Beklagten werden die Dispositiv-Ziffern 5.2, 5.3 und 7 des Entscheids

Präsidiums des Familiengerichts Aarau vom 10. November 2021 aufgehoben und durch folgende Bestimmungen ersetzt:

E. 7

Bei der Festlegung der Unterhaltsbeiträge wurde von folgenden Einkommen und Vermögen ausgegangen: - Gesuchstellerin: monatl. Nettoeinkommen: Fr. 0.00 (bis 1. August 2023) - Gesuchsgegner: monatl. Nettoeinkommen: Fr. 4'559.25 (bis 28. Februar 2022, inkl. Anteil 13. Monatslohn, exkl. Kinderzulagen) monatl. Nettoeinkommen: Fr. 5'500.00 (ab 1. März 2022, inkl. Anteil 13. Monatslohn, exkl. Kinderzulagen) - Kinder: monatl. Nettoeinkommen: je Fr. 275.00 (Kinderzulagen)

- 17 - 2. Im Übrigen wird die Berufung abgewiesen. 3. Die obergerichtliche Entscheidgebühr von Fr 1'500.00 wird dem Beklagten auferlegt und ihm zufolge unentgeltlicher Rechtspflege unter dem Vorbehalt der Nachzahlung (Art. 123 ZPO) einstweilen vorgemerkt. 4. Der Beklagte wird verpflichtet, der unentgeltlichen Rechtsvertreterin der Klägerin ihre Parteikosten für das obergerichtliche Verfahren von Fr. 1'670.00 (inkl. Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen. 5.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.