

SITTENWIDRIGE LÖHNE

Entscheidungen der Arbeitsgerichte

Anfang 2008 hatte eine Arbeitnehmerin beim Arbeitsgericht Krefeld auf Zahlung eines angemessenen Lohnes geklagt. Sie war zuvor vorübergehend als Helferin in der Elektromontage eingestellt. Unter anderem sah ihr Arbeitsvertrag eine Probezeit von drei Tagen vor. Die Tätigkeit in dieser Zeit sollte mit 3,75 Euro pro Stunde und nur für den Fall vergütet werden, dass die Probezeit bestanden würde. Anderenfalls sollte für diesen Zeitraum keine Zahlung erfolgen. Auf den Hinweis des Gerichts, dass bei einer derart geringen Vergütung ein sittenwidriger Lohn gegeben sei, haben sich die Parteien in einem Vergleich geeinigt und u.a. eine höhere Entgeltzahlungen nachträglich geregelt. (ArbG Krefeld Vergleich vom 08.01.2008-5 Ca 2839/07)

Im Juni 2008 gab das Arbeitsgericht Dortmund den klagenden Teilzeitbeschäftigten in zwei Verfahren Recht und verpflichtete einen Discounter den Stundenlohn rückwirkend um rund € 3,00 zu erhöhen. Die Beschäftigten verdienten als Teilzeitangestellte zuvor einen Stundenlohn von 5,20 €. Das Gericht stellte fest, dass ein solcher Stundenlohn nur ca. die Hälfte des üblichen Tariflohns darstelle und stufte daher den Lohn als sittenwidrig ein. Angemessen sei ein Stundenlohn von mindestens 8,21 €, so das Gericht.

Diese Urteile wurden im März 2009 vom Landesarbeitsgericht in Hamm bestätigt. (LAG Hamm Urteile vom 18. März 2009, AZ.: 6 Sa 1284/08 und 6 Sa 1372/08)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im April 2009 ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung angenommen, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht. Maßgebend ist der Vergleich mit der tariflichen Stunden- oder Monatsvergütung ohne Zulagen und Zuschläge, wobei auch die besonderen Umstände des Falles zu berücksichtigen sind. Eine bei Abschluss des Arbeitsvertrags danach nicht zu beanstandende Vergütung kann durch die Entwicklung des Tariflohns wucherisch werden.

In dem Fall war eine ungelernete Hilfskraft in einem Gartenbaubetrieb bei Hamburg seit 1992 beschäftigt und erhielt einen Stundenlohn von 6,00 DM netto, ab Januar 2002 3,25 € netto. Die Klage war in den Vorinstanzen unter Berücksichtigung der der Klägerin eingeräumten Sachleistungen, insbesondere einer Wohngelegenheit auf dem Betriebsgelände, erfolglos. Das BAG hob das Urteil des Landesarbeitsgerichtes auf und verwies es an das LAG Hamburg zurück. (BAG Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 436/08, LAG Hamburg Urteil vom 17. April 2008 – 1 Sa 10/07)

Gesetzliche Regelung

Im Zivilrecht spricht man von sittenwidrigen Löhnen, dem sog. Lohnwucher, wenn die vereinbarte Vergütung so gering ist, dass ein grobes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung gemäß § 138 BGB vorliegt.

Diese gesetzliche Vorschrift im BGB lautet:

§ 138 Sittenwidriges Rechtsgeschäft; Wucher

(1) Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.

(2) Nichtig ist 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.

Wenn somit eine Vergütung zu niedrig angesetzt ist, kann im Einzelfall der Tatbestand des Sittenwidrigen Rechtsgeschäfts erfüllt sein.

Daneben existiert auch im Strafrecht mit dem § 291 Abs.1 StGB eine Norm, wonach bei einem auffälligen Missverhältnis von Leistung (Arbeit) und Gegenleistung (Lohn) der strafrechtliche Wuchertatbestand erfüllt ist, der mit einer Geldstrafe oder einer Freiheitsstrafe von drei Jahren bestraft werden kann.

Komplexe Rechtsprechung

Wann ein Lohn als sittenwidrig gilt, kann nicht abschließend festgestellt werden, da die Rechtsprechung zu dieser Frage uneinheitlich ist.

Zur Feststellung, ob ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung und damit ein sittenwidriger Lohn vorliegt, ist die Leistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach dem objektiven Wert zu beurteilen. Dabei sollen allerdings die gesamten Umstände des Einzelfalles und insbesondere die Lohngrundsätze und Lohngebräuchlichkeiten der jeweiligen Branche zugrunde gelegt werden.

Der erste Strafsenat des BGH hat bereits im Jahr 1997 in einem Strafrechtsfall ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung grundsätzlich bei einer Unterschreitung des maßgeblichen Tariflohns um ein Drittel bejaht. (BGH Urteil vom 22.04.1997, AZ.: 1 StR 701/96).

Die meisten Verfahren zur Frage, ob ein Lohn sittenwidrig ist, werden auf zivilrechtlicher Basis vor den Arbeitsgerichten geführt. Für diesen Ge-

richtszweig ist nicht die Auffassung des Bundesgerichtshofes, sondern des Bundesarbeitsgerichts (BAG) maßgebend.

Nach der Auffassung des BAG ist bei einem auffälligen Missverhältnis zwischen Lohnhöhe und der Arbeitsleistung Sittenwidrigkeit gegeben, wobei auf die Gesamtumstände abzustellen ist, also auf den Schwierigkeitsgrad und die Dauer der Arbeit oder auf die körperliche und geistige Beanspruchung.

Anders als der BGH stellt das BAG bei der zivilrechtlichen Entscheidungsfindung nicht alleine auf die branchenüblichen Tariflöhne ab. Es seien zwar auch die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs in die Bewertung einzubeziehen, mitentscheidend sei aber auch das allgemeine Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet und Wirtschaftszweig.

Indizien für Lohnwucher

Die Frage, ob konkret ein sittenwidriger Lohn gezahlt wird, kann also nicht pauschal beantwortet werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, die Sittenwidrigkeit einer Lohnvereinbarung durch die zuständigen Gerichte feststellen zu lassen.

Es gibt einige Indizien, die für eine Sittenwidrigkeit einer Lohnvereinbarung sprechen. Zum Beispiel kann ein sittenwidriger Lohn angenommen werden, wenn die Vergütungshöhe verglichen mit

- der einschlägigen Tarifvergütung oder
- der regional üblichen Branchenvergütung

eine Abweichung nach unten von mehr als ein Drittel aufweist. Dies gilt insbesondere bei niedrigen Entgelten. Liegen diese Indizien vor, kann im Wege einer Klage vor dem Arbeitsgericht letztlich die Sittenwidrigkeit geprüft und festgestellt werden.

Folgen der Sittenwidrigkeit

Ist eine Lohnvereinbarung sittenwidrig, so ist sie nichtig. Regelmäßig ist deshalb aber nicht der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam. Vielmehr muss nur die nichtige Regelung durch eine wirksame Regelung ersetzt werden. In Fällen sittenwidriger Löhne wurden die Arbeitgeber von den Gerichten dazu verurteilt, den „üblichen Lohn“ – auch rückwirkend – zu gewähren. Diese so genannte „übliche Vergütung“ ist nach allgemeiner Meinung die für gleiche oder ähnliche Dienstleistungen an dem betreffenden Ort bzw. in dem betreffenden Wirtschaftsgebiet gewöhnlich gewährte Vergütung.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten sich bei vermuteten sittenwidrigen Löhnen an die zuständige Gewerkschaft wenden, oder ersatzweise rechtsanwaltlichen Beistand suchen.