

# Vorsicht, sittenwidrige Gehälter!

Erschienen am 01. Juli 2008 | [t-online.de/business](http://t-online.de/business)



Sittenwidriges Gehalt? (Foto: Imago)

**"Ich zahle meinen Leuten, was ich für richtig halte." So oder so ähnlich denkt vermutlich so mancher Chef, wenn es zu Gehaltsverhandlungen mit den Mitarbeitern kommt. Ganz so einfach ist es aber nicht. Es gibt klare Richtlinien, an die sich Personalverantwortliche halten müssen, damit die gezahlten Gehälter nicht "sittenwidrig" niedrig sind. Wir erläutern Ihnen, welche das sind.**

**Frauen & Männer** - Hier ist der Gehaltsunterschied am größten [1]

**Ranking** - Das sind die Top-Arbeitgeber Europas 2008 [2]

**Download** - eBook Schnelleinstieg Lohn- und Gehaltsabrechnung [3]

## Wann Nachzahlungen drohen

Um auf der sicheren Seite zu sein, sollten Chefs ihren Mitarbeitern Gehälter zahlen, die nicht mehr als ein Drittel unter dem Tariflohn und den Löhnen liegen, die in der jeweiligen Region und Branche gezahlt werden. Darunter wird es kritisch, denn viele Arbeitsrichter sehen eine noch geringere Vergütung als "sittenwidrig" an. Wer seinen Angestellten gar nur die Hälfte der Vergütung zahlt, die im Wirtschaftsgebiet für vergleichbare Arbeit üblich ist, überschreitet die Grenze zum Lohnwucher. Und riskiert, zu entsprechenden Nachzahlungen verurteilt zu werden.

## Achtung: Lohnwucher

Zwei Beispiele aus dem Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung ([www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)): 1300 Euro sieht etwa der Tarifvertrag für das Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen als Brutto-Monatslohn für eine Friseurin mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung vor. Zahlt der Chef ein Drittel weniger, also nur 971 Euro, kommt er damit in den Bereich eines sittenwidrigen Minigehalts. Zwischen 1575 und 2006 Euro liegt der Tariflohn für eine ausgebildete Einzelhandelskauffrau in Nordrhein-Westfalen, die mit einfachen kaufmännischen Tätigkeiten beschäftigt ist. Will ein Arbeitgeber die Mitarbeiterin mit 800 bis 1000 Euro abspeisen, verstößt er in jedem Fall gegen die guten Sitten.

## Zwei-Drittel-Grenze

Die Arbeitsgerichte orientierten sich in vielen Fällen an der Zwei-Drittel-Grenze, so Arbeitsrechtsexpertin Kati Kunze von der Kanzlei Steinkühler in Berlin. Das Bundesarbeitsgericht verweise allerdings regelmäßig darauf, dass es sich dabei nicht um einen

verbindlichen Richtwert handele. Generell wird eine Gehaltsvereinbarung gemäß § 138 Abs. 2 BGB bei einem "auffälligen Missverhältnissen" zwischen Arbeitsleistung und Vergütung unwirksam, sagt die Fachanwältin. Orientierungsmaßstab sei immer der Tariflohn des jeweiligen Wirtschaftszweigs. Berücksichtigt werden aber auch das allgemeine Lohnniveau des Wirtschaftsgebiets sowie die Umstände des Einzelfalls.

**Download** - eBook Vergütung [4]

**Download** - eBook 30 Minuten für Ihre Gehaltserhöhung [5]

### **70 Prozent des Gehalts ist kein "auffälliges Missverhältnis"**

Vor das Bundesarbeitsgericht gezogen war zum Beispiel 2001 eine Ingenieurin aus Neu-Brandenburg mit einem Monatsgehalt von 3434 Mark. Sie argumentierte, das Entgelt für vergleichbare Tätigkeiten in Neu-Brandenburg belaufe sich auf 4900 Mark, ihr Verdienst sei daher sittenwidrig. Das BAG sah in diesem Fall kein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung. Die Klägerin habe 70 Prozent der üblichen Vergütung in ihrem Wirtschaftsgebiet erhalten und keinen Anspruch auf Nachzahlung.

### **Regelung gilt auch für Berufsanfänger**

Spätestens aber wenn Chefs nur die Hälfte des Tariflohns zahlen, gelten Gehaltsvereinbarungen Kati Kunze zufolge als sittenwidrig. In diesem Sinne entschied im April 2008 auch der Amtsgerichtshof Nordrhein-Westfalen nach dpa-Angaben, ein Einstiegsgehalt für junge Rechtsanwälte von monatlich 1000 Euro brutto sei sittenwidrig (Az.: 2 ZU 7/07). Die Richter bestätigten damit die Entscheidung der Rechtsanwaltskammer Hamm, die wegen einer entsprechenden Stellenanzeige ein Aufsichtsverfahren gegen den dafür zuständigen Anwalt einer mittelständischen Kanzlei geführt hatte. Dabei ging es um die Ausschreibung einer Traineeestelle für Juristen mit zwei Examen und Anwaltszulassung auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit.

### **Vollanwältliche Tätigkeit muss entsprechend honoriert werden**

Die Stelle zielle auf eine vollanwältliche Tätigkeit, die völlig unangemessen honoriert werde, kritisierte der Amtsgerichtshof laut Informationen von faz.net. Die Richter verwiesen unter anderem auf eine Studie des Soldan-Instituts für Anwaltsmanagement, wonach das durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen angestellter Rechtsanwälte ohne Prädikatsexamen und ohne Spezialisierung mindestens 27.600 Euro beträgt, im Monat also 2300 Euro. Das angebotene Gehalt mache nur 43,5 Prozent davon aus und sei deshalb sittenwidrig, urteilte der Gerichtshof.

### **Keine Minilöhne für geringfügig Beschäftigte**

Auch geringfügig Beschäftigte dürfen nicht mit Minigehältern abgespeist werden. Dazu gehören nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom Dezember 2007 Vergütungen, die mehr als ein Drittel unter dem orts- und branchenüblichen Tariflohn liegen (Az. 9 Ca 9 Ca 9331/07). Das beklagte Unternehmen hatte einer Mitarbeiterin, die in Supermärkten Auspack-, Einräumen- und Kontrollarbeiten erledigte, einen Stundenlohn von nur fünf Euro gezahlt. Der Mindeststundenlohn gemäß Lohnvertrag für den Einzelhandel in Bremen erhaben und Bremen lag hingegen bei 9,70 Euro brutto. Der Verdienst der Klägerin lag damit um 48 Prozent unter der üblichen Bezahlung.

### **Verstoß gegen die guten Sitten**

Die Bremer Richter befanden, die Vergütungsvereinbarung verstoße eindeutig gegen die

guten Sitten und sei damit nach § 138 BGB unwirksam. Dass die Hilfskraft in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stand, führe zu keinem anderen Ergebnis. Der Arbeitgeber wurde dazu verurteilt, der Auspackhilfe die tarifliche Vergütung nachträglich zu bezahlen.

### **Faire Vergütung für Praktikanten**

Als ebenfalls sittenwidrig sehen es die Arbeitsgerichte an, Mitarbeiter unter dem Deckmantel eines Praktikantenvertrags mit entsprechend niedrigem Gehalt wie vollwertige Angestellte zu beschäftigen. So gab das Arbeitsgericht Berlin im August 2007 einer jungen Frau Recht, die gegen ihre Arbeitgeberin geklagt hatte. Dort hatte sie im Anschluss an zwei halbjährige Praktika eine Ausbildung als Kauffrau für Bürokommunikation begonnen. Nachdem die Beklagte der Auszubildenden ab dem zweiten Monat ihrer Lehrzeit kein Gehalt mehr gezahlt hatte, hatte diese auf Ausgleich der ihr zustehenden Vergütung geklagt. Außerdem verlangte die damals 20-Jährige nachträglich eine höhere Bezahlung für die Zeit ihrer Praktika, da sie die vertraglich vereinbarten 200 Euro pro Monat bei 56 Wochenstunden für sittenwidrig hielt.

### **Arbeitgeberin muss Rückzahlung leisten**

Die Richter sahen das ähnlich: Sie befanden, die Frau sei mehr als elf Monate nicht ausgebildet, sondern als Bürohilfe eingesetzt worden. Den für diese Zeit errechneten Stundenlohn von 0,92 Euro bewerteten sie als "besonders grob sittenwidrig". Angelehnt an den Lohnspiegel der Hans-Böckler-Stiftung für Bürohilfen zu Beginn ihrer Berufslaufbahn sahen sie eine Vergütung von monatlich 1200 Euro als angemessen an. Die Arbeitgeberin wurde zu einer entsprechenden Rückzahlung verurteilt.

Quelle: [t-online.de/business](http://t-online.de/business)

### **Links:**

- [1] <http://www.t-online-business.de/c/16/90/06/86/16900686,si=0.html>
- [2] <http://www.t-online-business.de/c/16/88/36/36/16883636,si=0.html>
- [3] <http://ebook.download.t-online.de/Schnelleinstieg-Lohn-und-Gehaltsabrechnung/60676>
- [4] <http://ebook.download.t-online.de/details/51233>
- [5] <http://ebook.download.t-online.de/details/49044>