

Haben Sie ein schlechtes Gewissen?

Diese Frage musste sich eine von uns verklagte Arbeitgeberin kürzlich vor dem Landesarbeitsgericht in Erfurt vom Richter stellen lassen. Der Grund hierfür war, dass sie ihrer Mitarbeiterin – unserer Mandantin -, die sie mit 30 Stunden pro Woche in ihrem Einzelhandelsgeschäft angestellt hatte, lediglich 4,25 Euro pro Stunde also rund 550,00 Euro pro Monat zahlte. Zwar hat sie ihr eine umsatzabhängige Zusatzvergütung versprochen, diese hat die Arbeitnehmerin aber so gut wie nie erhalten, da das Geschäft nicht so recht lief. Das Argument der Ladeninhaberin, aus diesem Grunde könne sie der Mitarbeiterin auch nicht mehr Lohn zahlen, ließ das Gericht ebenfalls nicht gelten. Ganz im Gegenteil, der Richter wies die Arbeitnehmerin mit Nachdruck darauf hin, dass das was sie zahlt so nicht geht und sogar einen Straftatbestand verwirklichen kann.

Die Arbeitsvertragsparteien können grundsätzlich frei aushandeln, wie viel oder wenig ein Arbeitnehmer verdienen soll. Einen zwingend zu beachten Mindestlohn gibt es nur für einige wenige Branchen.

Doch was ist der Arbeitgeberin in unserem Fall passiert, dass sie ihrer Arbeitnehmerin für die zurückliegenden drei Jahre einen Stundenlohn von 7,25 Euro, in Summe mehr als 10.000 Euro, nachzahlen musste?

Der der Arbeitnehmerin vertraglich versprochene Lohn war schlicht sittenwidrig.

Hiervon spricht man, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung (Arbeit) und Gegenleistung (Lohn) vorliegt. Die Arbeitsgerichte sehen einen solchen Lohnwucher gegeben, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht wird. Üblich ist der Tariflohn, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber diesen zahlen. Auch wenn Tariflohn in der Region und Branche nicht üblich ist, gibt es keinen Freibrief für Dumpinglöhne. In diesem Fall muss der Lohn zumindest zwei Drittel des verkehrsüblichen Lohns erreichen. Nutzt dann noch der wirtschaftlich und - im arbeitsrechtlichen Sinne - intellektuell überlegene Arbeitgeber die beim unterlegenen Arbeitnehmer bestehende Schwächeposition aus, führt dies zur Sittenwidrigkeit des zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbarten Lohns. Auf Grund der Sittenwidrigkeit ist die Lohnabrede nichtig und der Arbeitgeber per Gesetz verpflichtet den üblichen Lohn, also den Tariflohn oder eben den verkehrsüblichen Lohn, zu zahlen. Und dies kann teuer und schmerzlich für den betroffenen Arbeitgeber werden.

Dem überlegten Arbeitgeber ist dringend zu raten, nicht am falschen Ende zu sparen. Wer gute und engagierte Mitarbeiter haben will, darf sie, nicht nur angesichts des finanziellen Risikos im Falle eines Wucherlohnstreits, am unteren Ende des Lohngefüges bezahlen.

Auch geringe Fixvergütungen mit leistungsabhängigen Vergütungsbestandteilen wollen gut überlegt sein. Eine Flexibilisierung des Vergütungsanspruchs soll nämlich gerade nicht zu einer Absenkung des gesamten Lohnanspruchs führen, sondern besonders gute Arbeit honorieren. Anderenfalls gerät der Arbeitgeber schnell in eine sittenwidrige Lohnabrede.

Arbeitnehmer sollten sich über das übliche Lohngefüge am Arbeitsmarkt rechtzeitig, also bereits vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, informieren und gezielt mit dem Arbeitgeber darüber verhandeln. Wer für einen sittenwidrigen Lohn arbeitet, kann - soweit arbeitsvertraglich keine Ausschlussklausel vorgesehen ist - für bis zu vier Jahr rückwirkend die ihm zustehende übliche Vergütung fordern.