



Die Sittenwidrigkeit von Entgeltvereinbarungen

Das Verhältnis von Mindestlohn zur Sittenwidrigkeitsrechtsprechung des BAG

Gliederung

1. Problemaufriss
2. Sittenwidrigkeitskontrolle des BAG
3. MiLoG und Mindestlohn
4. Verhältnis der Kontrollmaßstäbe
5. Ergebnis
6. Exkurs: Besonderheiten nach §§ 22, 24 MiLoG

1. Problemaufriss

Überprüfung unangemessener Entgeltvereinbarungen:

- Rspr. des BAG zum Lohnwucher (§ 138 BGB) als richterrechtliche Sittenwidrigkeitskontrolle
- Seit 01.01.2015 gesetzlicher Mindestlohn – MiLoG
- Verhältnis beider Kontrollmaßstäbe ungeklärt:

Welcher Raum verbleibt noch für die vom BAG seit langem praktizierte Sittenwidrigkeitskontrolle mit Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns?

2. Sittenwidrigkeitskontrolle des BAG

- Ausgangspunkt § 138 II BGB:

„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.“

- § 138 II BGB spezielle Ausprägung des § 138 I BGB

Tatbestandsvoraussetzungen:

- Objektiv **auffälliges Missverhältnis** zwischen Wert der Arbeitsleistung und vereinbarter Vergütung
- Subjektiv **Ausbeutungsvorsatz** (§ 138 II BGB) bzw. **verwerfliche Gesinnung** (§ 138 I BGB)
 - iRd § 138 I BGB kein bewusstes Handeln erforderlich, grob fahrlässige Unkenntnis genügt
 - Widerlegliche Vermutung, wenn Lohnabrede Wert der Arbeitsleistung um mehr als 50 % unterschreitet

Konkretisierung des auffälligen Missverhältnisses:

- Vergleichsmaßstab
 - objektiver Wert der Arbeitsleistung, d.h. **verkehrsübliche Vergütung**
 - Ausgangspunkt: Tariflöhne, sofern üblicherweise gezahlt, sonst allg. Lohnniveau
 - in der Wirtschaftsregion und im Wirtschaftszweig, d.h. branchenüblich
- Grenzwert bei 2/3 der verkehrsüblichen Vergütung als **relative Lohnuntergrenze**
- Gesamtbetrachtung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls

Rechtsfolge sittenwidriger Entgelte:

- Entgeltvereinbarung unwirksam
- Unwirksamkeitsfolge: Anspruch aus § 612 II BGB auf verkehrsübliche Vergütung
- Keine geltungserhaltende Reduktion auf den niedrigsten noch zulässigen Lohn
- Beurteilungszeitpunkt: Nicht Vertragsschluss, sondern Zeitpunkt des Leistungsvollzugs

Die Sittenwidrigkeitskontrolle dient...

- der Korrektur von Marktausreißern
- der Herstellung von Einzelfallgerechtigkeit
- der Stärkung der Privatautonomie
- der Wahrung von Austauschgerechtigkeit, d.h. dem Äquivalenzinteresse

3. MiLoG und Mindestlohn

- Mindestlohn bildet als **absolute Lohnuntergrenze** unterstes Maß zulässiger Entgeltvereinbarungen
- Persönlicher Anwendungsbereich auf „alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ erstreckt (Bereichsausnahmen gem. §§ 22, 24 MiLoG)
- MiLoG gilt auch für mindestlohnüberschreitende Entgeltvereinbarungen
- Mindestlohn ist als „Sockelbetrag“ in jeder Vergütung enthalten

Rechtsfolge mindestlohnunterschreitender Entgelte:

- Entgeltvereinbarungen sind nach § 3 S. 1 MiLoG „insoweit unwirksam“
- **Spezialgesetzliche Unwirksamkeitsfolge:** Anspruch aus § 1 I MiLoG auf Mindestlohn
- Rückgriff auf §§ 134, 612 II BGB nicht erforderlich
- Beurteilungszeitpunkt: Zeitpunkt des Leistungsvollzugs

Der Mindestlohn dient...

- dem Schutz vor Niedriglöhnen
- der Vermeidung nicht existenzsichernder Arbeitsentgelte
- der Vermeidung von Unterbietungswettbewerb
- dem Schutz der finanziellen Stabilität des Staates und seiner sozialen Sicherungssysteme
- der Stärkung der Privatautonomie

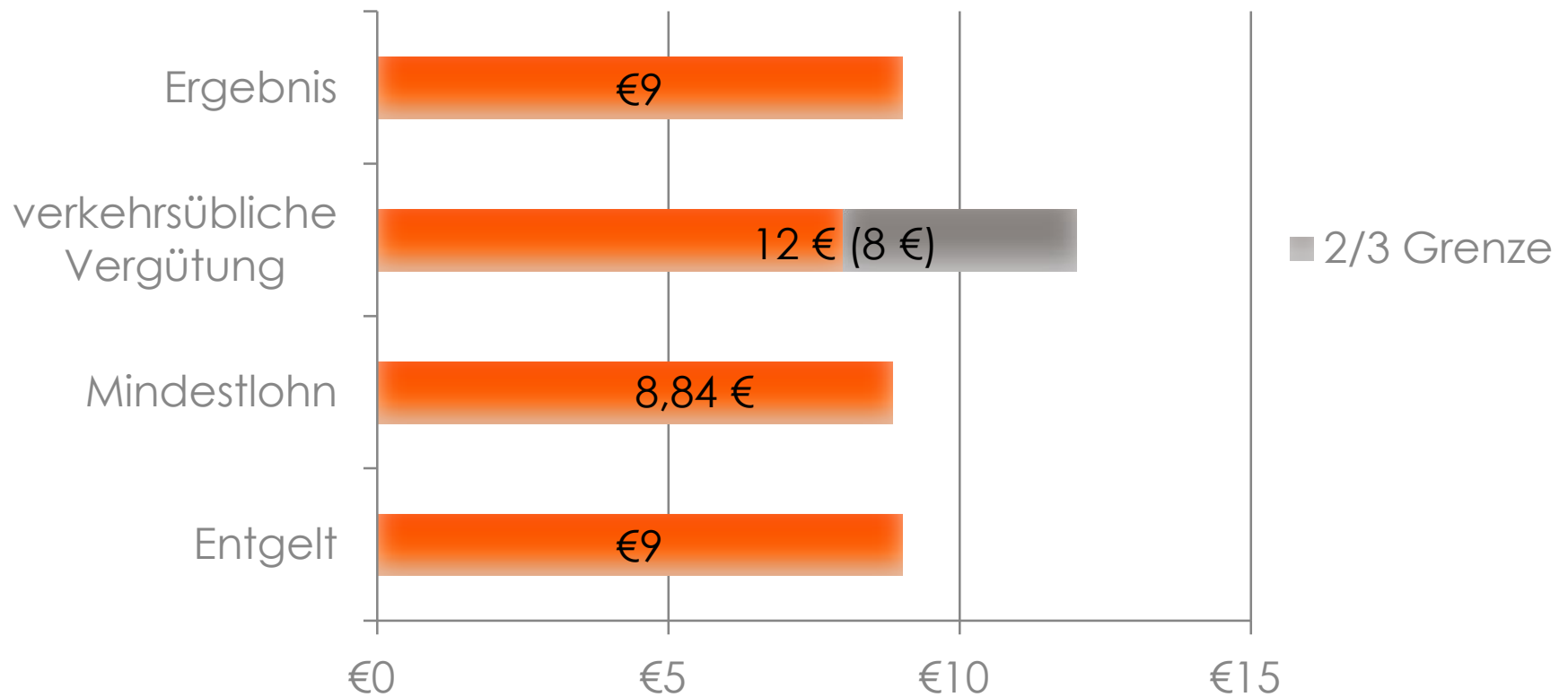
4. Verhältnis der Kontrollmaßstäbe

- **Kontrollmaßstäbe** weisen zwar Schnittmengen auf (u.a. Stärkung der Privatautonomie), sind aber **nicht deckungsgleich**
- Sittenwidrigkeitskontrolle definiert nicht nur, ab wann eine Entgeltvereinbarung unangemessen ist, sondern legt auch unter Berücksichtigung marktbezogener Besonderheiten fest, welches Entgelt angemessen ist
- Mindestlohn legt nur **absolute Lohnuntergrenze** fest, berücksichtigt aber nicht die verkehrsübliche Vergütung der Arbeit (**relative Lohnuntergrenze**)

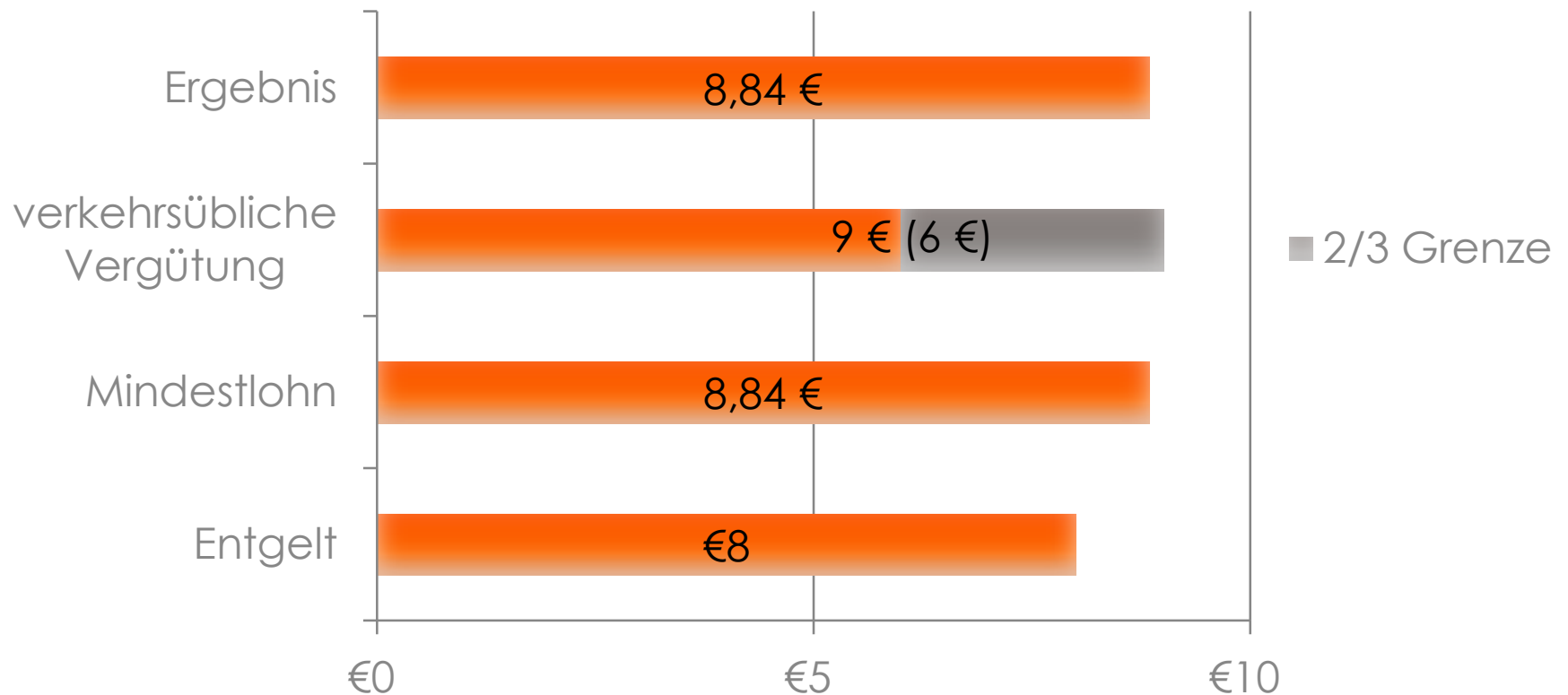


- Beide Kontrollmaßstäbe sind grundsätzlich nebeneinander anwendbar
- Mindestlohn als spezialgesetzlich normierte Lohnuntergrenze
- (P) konkretes Verhältnis – vier mögliche Kollisionfälle

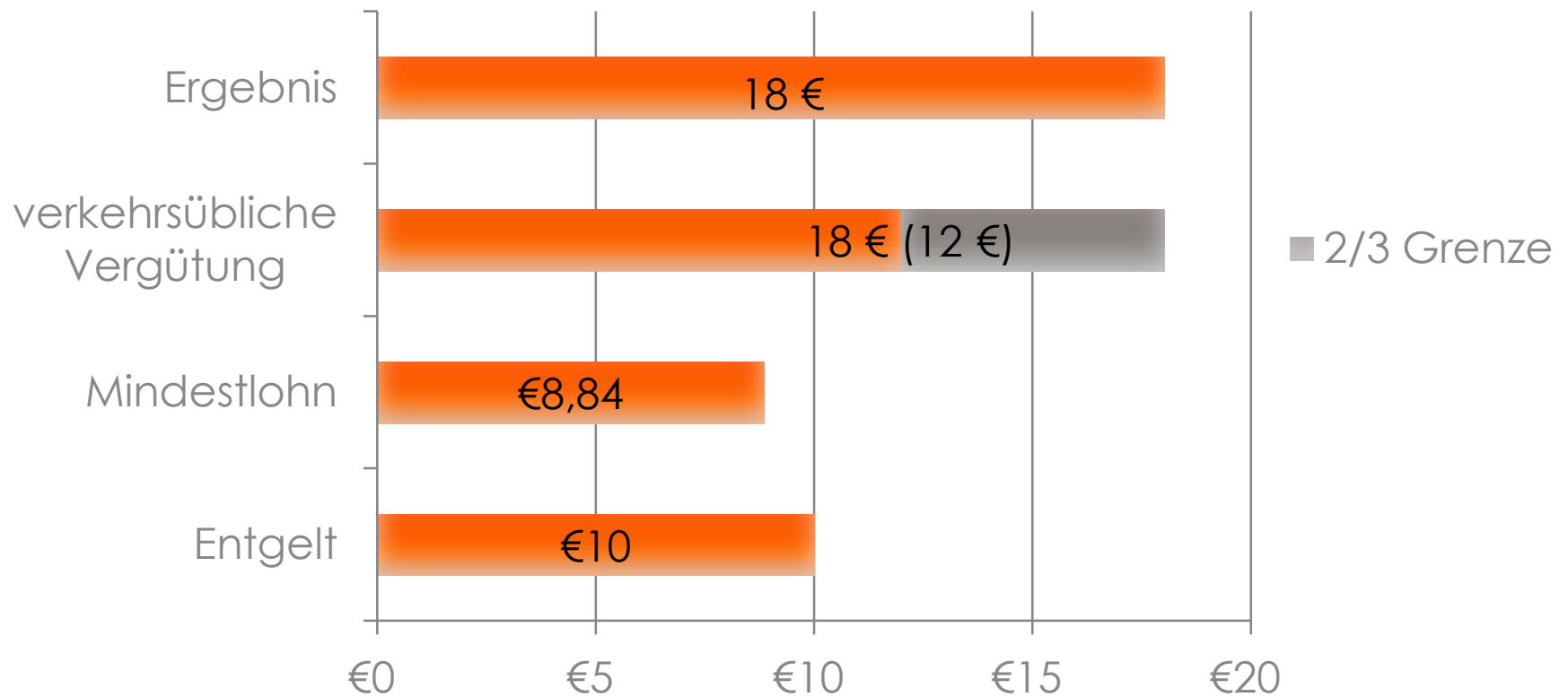
1. Entgelt über Mindestlohn und 2/3 Grenze



2. Entgelt über 2/3 Grenze, aber unter Mindestlohn



3. Entgelt über Mindestlohn, aber unter 2/3 Grenze



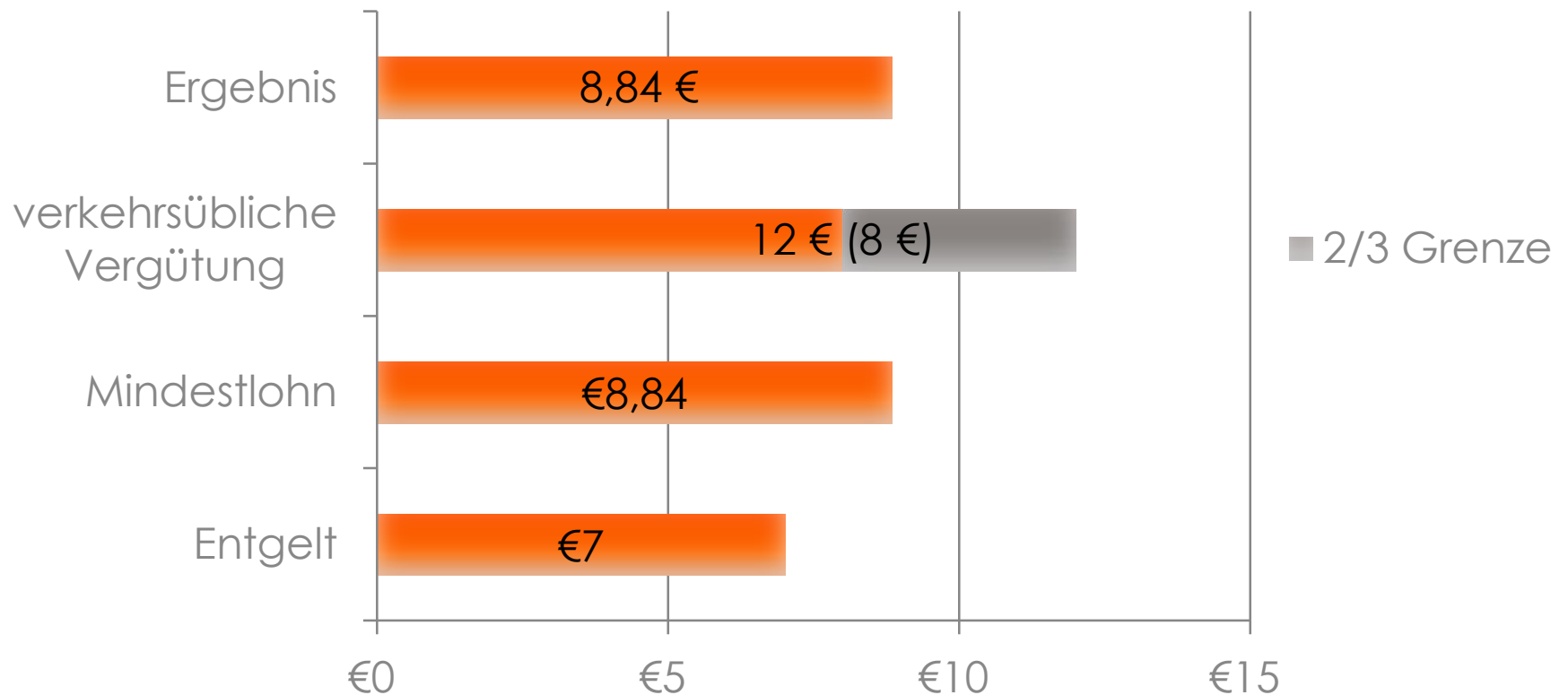
5. Ergebnis

- Soweit Anwendungsbereich des MiLoG reicht, geht es im Kollisionsfall einer auf § 138 BGB gestützten Sittenwidrigkeitskontrolle vor, d. h. **relativer Anwendungsvorrang**
- Schutzzweck auf Mindestlohnsicherung beschränkt
- kein abschließender und umfassender Schutz der Arbeitnehmer durch Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns
- weiterhin Anwendungsbereich für Rspr. des BAG

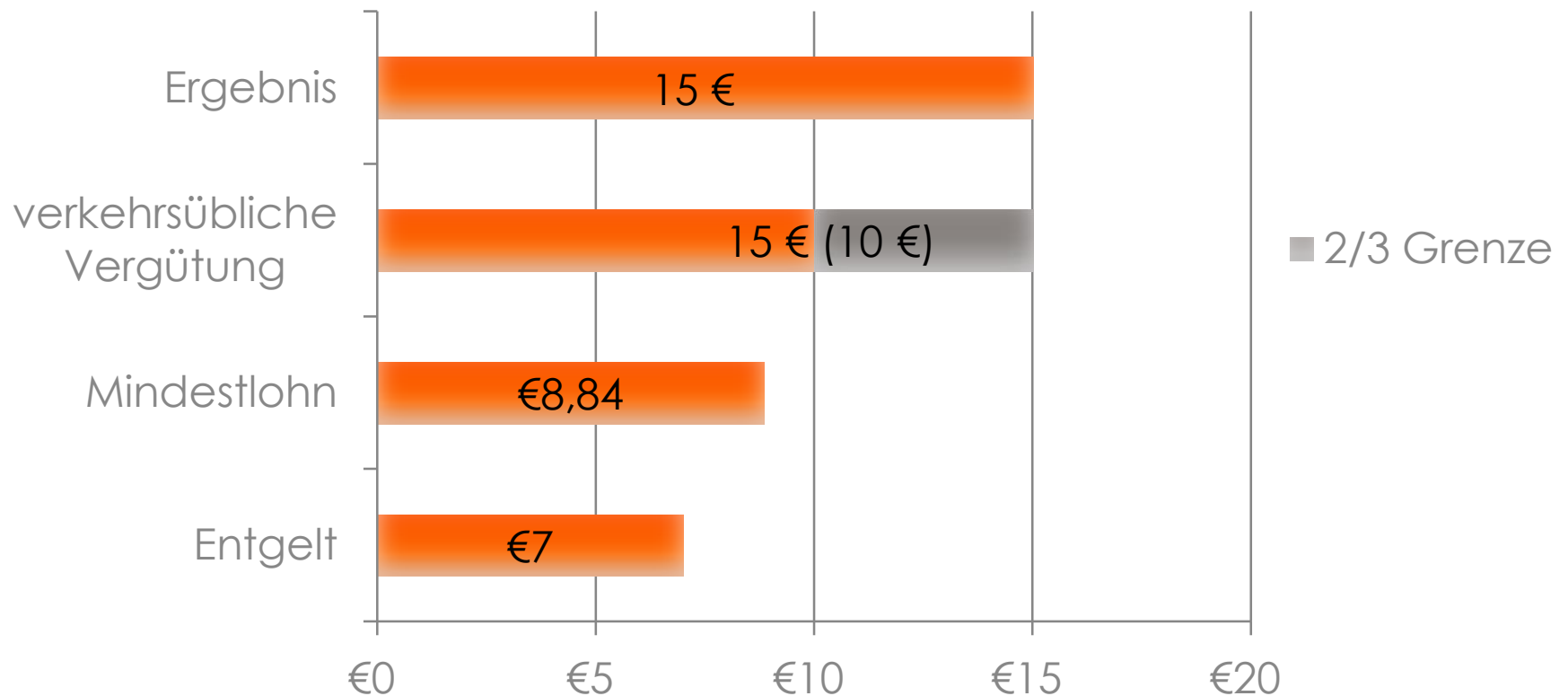
Zweistufige Prüfung im Kollisionsfall

- Im Kollisionsfall geht das MiLoG als spezielleres Gesetz der allgemeinen Sittenwidrigkeitskontrolle vor
- Nicht ausgeschlossen, dass das spezialgesetzlich festgelegte Mindestlohniveau im Verhältnis zur objektiven Arbeitsleistung im Einzelfall sittenwidrig niedrig sein kann
- Der relative Anwendungsvorrang des MiLoG führt zu einer zweistufigen Prüfung

4. Entgelt unter Mindestlohn und unter 2/3 Grenze



4. Entgelt unter Mindestlohn und unter 2/3 Grenze



6. Exkurs: Besonderheiten nach §§ 22, 24 MiLoG

- Entgeltvereinbarungen von Personen, die vom Geltungsbereich des MiLoG ausgenommen sind, können aber grds. nach Sittenwidrigkeitskontrolle unwirksam sein
- Bereichsausnahmen:
 - Pflicht- und Orientierungspraktika, freiwillige Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Berufsausbildungsvorbereitungen (§ 22 I 2 Nr. 1-4 MiLoG)
 - Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung (§ 22 II MiLoG)
 - Beschäftigte in Berufsausbildung sowie ehrenamtlich Tätige (§ 22 III MiLoG)
 - Langzeitarbeitslose iSd § 18 I SGB III (§ 22 IV MiLoG)

Sittenwidrigkeitskontrolle (-)

- Praktikanten iSd § 26 BBiG und Beschäftigte in Berufsausbildung
 - spezialgesetzliche Regelung in § 17 BBiG auf „angemessene Vergütung“
 - BAG: Anspruch auf verkehrsübliche Vergütung, wenn Ausbildungsvergütung einschlägige tarif- bzw. branchenübliche Vergütung um mehr als 20 % (4/5-Grenze) unterschreitet
- Ehrenamtlich Tätige üben bereits per Definition eine freiwillige Tätigkeit aus

Sittenwidrigkeitskontrolle (+)

- Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung

... wenn sie in einem **Arbeitsverhältnis** zu einer sittenwidrigen Vergütung beschäftigt werden, gelten als Arbeitnehmer iSd Rechtsprechung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit