

Merkblatt "Arbeitsentgelt"

Ansprechpartner: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de (Stand: Dez. 2007)

1 Allgemeines

Die Pflicht zur Entgeltzahlung stellt die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers (im Folgenden kurz „AG“) und das rechtliche „Spiegelbild“ der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers (im Folgenden kurz „AN“) dar. Die Bestimmung des konkret zu zahlenden Entgelts ist jedoch häufig nicht einfach. Denn der Grundsatz der freien Vereinbarung des Arbeitsentgelts kennt eine Vielzahl von Durchbrechungen: So kann sich etwa ein bestimmter Entgeltanspruch auch aus Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage, betrieblicher Übung oder aber dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

2 Gesetzlicher Mindestlohn

Einen allgemeinen Mindestlohn gibt es in Deutschland gegenwärtig nicht. In einzelnen Branchen ist ein solcher allerdings durch Rechtsverordnung festgelegt: So gibt es Mindestlohnverordnungen etwa für das Bau- und das Abbruchgewerbe, das Dachdeckerhandwerk und das Maler- und Lackiererhandwerk. Für das Gebäudereinigerhandwerk gibt es seit Juli 2007 ebenfalls einen Mindestlohn. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter www.bmas.bund.de.

3 Tarifvertrag

Ein verbindlicher Anspruch auf eine bestimmte Entlohnung kann sich aus einem Tarifvertrag ergeben. Dies setzt grundsätzlich voraus, dass beide Parteien (AG und AN) tarifgebunden sind. Dafür muss ein Tarifvertrag zunächst räumlich, fachlich und persönlich für einen Arbeitsvertrag einschlägig sein. Darüber hinaus müssen AG und AN an dem Tarifvertrag beteiligt sein. Das ist dann der Fall, wenn der AG Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbands und der AN Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist. Der AG kann auch selbst Tarifvertragspartei sein und einen sog. Haus- oder Firmentarifvertrag mit der Gewerkschaft abschließen. Ausnahmsweise gelten Tarifverträge auch für nicht tarifgebundene AG und AN. Dies ist der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder vom jeweiligen Landesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung führt zu einer unmittelbaren und zwingenden Wirkung des Tarifvertrages zwischen den Parteien. In etlichen Branchen sind jedoch nicht alle bestehenden Tarifverträge allgemeinverbindlich. Oft sind dies nur einzelne Tarifverträge mit bestimmten Regelungsinhalten. Eine Liste der allgemeinverbindlichen Tarifverträge ist ebenfalls auf der Internetseite des BMAS unter www.bmas.bund.de zu finden. Schlussendlich ist es auch noch möglich, Tarifverträge durch eine Vereinbarung zwischen AG und AN in den Individualarbeitsvertrag mit einzubeziehen. Über bestehende Tarifverträge in Nordrhein-Westfalen gibt das **Tarifregister Nordrhein-Westfalen** unter der Telefonnummer 01803/100115 oder über die Internetseite www.tarifregister.nrw.de Auskunft.

Gilt kein Tarifvertrag oder lässt dieser eine Betriebsvereinbarung ausdrücklich zu, kann sich ein Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe auch aus einer Betriebsvereinbarung ergeben.

4 **Arbeitsvertrag**

Fehlen gesetzliche Mindestlohn- und anwendbare tarifvertragliche Entgeltregelungen, können AG und AN die Höhe des Arbeitsentgelts grundsätzlich frei vereinbaren. Dabei ist eine Orientierung am Tariflohn möglich. Die Vertragsfreiheit kann jedoch dadurch eingeschränkt werden, dass der AG sich durch eigene Zusagen selbst bindet oder dass von ihm die Gleichbehandlung vergleichbarer AN erwartet wird. Verspricht der AG gegenüber den AN - z.B. durch einen Aushang am „Schwarzen Brett“ - bestimmte Leistungen, begründet diese sog. „Gesamtzusage“ einen Anspruch jedes einzelnen AN. Einen solchen Anspruch kann der AN auch ohne ausdrückliche Erklärung allein durch die tatsächliche Gewohnheit erhalten, wenn der AG wiederholt Leistungen oder Vergünstigungen gewährt und damit eine sog. „betriebliche Übung“ entsteht, auf die der AN grundsätzlich auch für die Zukunft vertrauen darf. Um zu verhindern, dass dem AN ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht, kann der AG jedoch ausdrücklich auf die Freiwilligkeit seiner (Zusatz-)Leistungen hinweisen und sich deren Widerruf explizit vorbehalten. Bedeutend für die Höhe des Arbeitsentgelts wie auch für Zusatzleistungen kann schließlich der sog. „arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz“ sein. Dieser gewährt einen konkreten Anspruch des AN, nicht schlechter gestellt zu werden als andere AN in gleicher Situation. Unsachliche und willkürliche Differenzierungen zwischen AN darf der AG nicht vornehmen. Andererseits muss er aber auch nicht alle AN „über einen Kamm scheren“. Es werden nur AN miteinander verglichen, die sich in einer im Wesentlichen übereinstimmenden Lage befinden. In der Praxis stellt die Feststellung der Vergleichbarkeit von AN oft ein schwieriges Problem dar. Jedenfalls gibt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz einem nicht gewerkschaftlich organisierten AN keinen Anspruch auf Beschäftigung zum tarifvertraglich vereinbarten Lohn, da die Gewerkschaftszugehörigkeit nach der Rechtsprechung als sachlicher Differenzierungsgrund anerkannt ist. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gilt zudem nicht bei einer auf der Basis des Grundsatzes der Vertragsfreiheit individuell ausgehandelten Vergütung.

5 **„Lohndumping“ als (weitere) Grenze der Vertragsfreiheit**

Eine arbeitsvertragliche Entgeltvereinbarung verstößt gegen die guten Sitten im Sinne von § 138 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt. Die Vereinbarung ist dann nichtig. Das tatsächlich zu zahlende Entgelt bemisst sich in diesem Fall an der hierfür „üblichen“ Höhe. Wird die Unerfahrenheit oder eine Zwangslage des AN ausgenutzt, kann neben der Nichtigkeit der Vereinbarung sogar eine strafrechtliche Verantwortlichkeit des AG in Betracht kommen. Dies ist umso eher möglich, je gravierender die vereinbarte von der „üblichen“ Vergütung abweicht. Ausgangspunkt zur Festlegung des Werts der Arbeitsleistung sind die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs, wenn in dem Wirtschaftsgebiet üblicherweise der Tariflohn gezahlt wird. Liegt die verkehrsübliche Vergütung unterhalb des Tariflohns, ist zur Ermittlung des Wertes der Arbeitsleistung von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen.

6 **Checkliste**

Prüfen Sie also bei Entgeltfragen in der folgenden Reihenfolge:

- Gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn?
- Wurde ein Tarifvertrag abgeschlossen und besteht Tarifbindung?
- Oder: Wurde ein Tarifvertrag abgeschlossen und für allgemeinverbindlich erklärt?
- Wurde ein Tarifvertrag in den Individualarbeitsvertrag mit einbezogen?
- Gibt es eine Betriebsvereinbarung über Löhne?
- Besteht eine Gesamtzusage durch den AG?
- Besteht eine „betriebliche Übung“?
- Besteht ein Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz?

Als Richtschnur: Wie hoch ist der branchenübliche Lohn in der Region?

Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK - nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.
