

Lohndumping und sittenwidrige Lohnvereinbarungen

Sind die Parteien des Arbeitsvertrages durch Tarifverträge gebunden, so stellt sich bei dem Abschluss des Arbeitsvertrages einzig und allein die Frage, ob übertarifliche Zulagen durch den Arbeitgeber gezahlt werden sollen oder nicht. Für den Fall jedoch, dass es keine Regelungen in Bezug auf die Höhe des Lohnes gibt, können die Vertragspartner die Lohnhöhe im Grunde frei aushandeln. Das führt, insbesondere vor dem Hintergrund der Kürzung von Sozialleistungen und eines Überangebotes von Arbeitskräften, in vielen Fällen jedoch dazu, dass Stundenlöhne von fünf Euro oder sogar weniger vereinbart werden.

Ein in dieser Höhe vereinbarter Stundenlohn kann unter Umständen sittenwidrig sein, mit der Folge, dass diese Vereinbarung nichtig ist und stattdessen die übliche Vergütung als vereinbart gilt. Ein Verstoss gegen die guten Sitten liegt immer dann vor, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt. Der Wert der Arbeitsleistung orientiert sich zunächst an den Tariflöhnen des jeweiligen Wirtschaftszweiges oder, wenn kein Tarifvertrag gilt, an dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet. Bei der Prüfung, ob möglicherweise Lohndumping vorliegt, kommt es jedoch nicht auf eine vergleichbare Leistung nach ALG II an, da es sich hierbei um eine Sozialleistung handelt, die aus unterschiedlichen Faktoren zusammengesetzt ist, die mit der konkreten Arbeitsleistung nichts zu tun hat. Ebenso wenig können zum Vergleich die Pfändungsfreibeträge herangezogen werden, da diese den Schuldner vor der Kahlpfändung schützen sollen.

Es wurde jedoch entschieden, dass ein Verstoss gegen die guten Sitten jedenfalls dann vorliegt, wenn der vereinbarte Lohn nur zwei Drittel des Tariflohnes erreicht. Das hat zur Folge, dass die Lohnvereinbarung im Arbeitsvertrag unwirksam ist und der Arbeitnehmer stattdessen Anspruch auf die tarifliche Entlohnung hat.

Eine sittenwidrige Vereinbarung liegt ausserdem immer dann vor, wenn der Arbeitnehmer mit dem Betriebs- oder Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers belastet wird. So gibt es besonders im Bereich der Leiharbeit Vereinbarungen, nach denen im Falle des Nichteinsatzes die vereinbarte Vergütung nicht gezahlt wird, sondern nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Eine andere Variante besteht darin, dass monatlich ein bestimmter Anteil des Lohnes einbehalten wird, der erst im Falle eines Nichteinsatzes wie ein Lohnersatz dem Arbeitnehmer ausbezahlt wird, obwohl er diesen Lohn bereits erarbeitet und verdient hat. Solche Vereinbarungen sind sittenwidrig und unwirksam, da auf diese Art und Weise der Arbeitgeber sein Betriebsrisiko dem Arbeitnehmer aufbürdet. Das Argument, man habe sich ja schliesslich vertraglich auf eine bestimmte Lohnvereinbarung geeinigt, ist in solchen Fällen nicht entscheidend. Es kommt auch nicht darauf an, ob den Vertragspartnern die Sittenwidrigkeit der Vereinbarung bewusst ist oder ob sie ihr Handeln für sittenwidrig halten. Entscheidend ist, ob objektiv ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung oder eine unzulässige Abwälzung von Risiken vorliegt.