

Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, §§ 134, 138, 612 Abs. 2 BGB; § 291 Abs. 1 Nr. 3 StGB Sittenwidrige Vergütung bei Managementassistentin

1. Eine Vergütungsvereinbarung im Arbeitsverhältnis ist nichtig, wenn ein Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht.

2. Tarifverträge können als Indiz herangezogen werden, wie hoch die übliche Vergütung für eine Tätigkeit ist.

3. Ein auffälliges Missverhältnis liegt bei einer Vergütung jedenfalls dann vor, wenn sie lediglich 2/3 der üblichen tariflichen Vergütung beträgt.

Urteil LAG Berlin-Brandenburg vom 28.2.2007, AZ: 15 Sa 1363/06

Aus dem Sachverhalt:

Durch Urteil vom 08.06.2006 hat das Arbeitsgericht Berlin der Klage im Wesentlichen [...] stattgegeben. Gegen dieses [...] Urteil richtet sich die [...] Berufung. [...]

Aus den Gründen:

[...] Die Berufung hat [...] überwiegend keinen Erfolg. Sie ist nur insofern begründet, soweit das Arbeitsgericht der Klägerin Entgelt für die letzten 3 ½ Tage im September 2005 in Höhe von 151,67 Euro brutto zugesprochen hat. Insofern haben die Beklagten zu 1) und 3) nur 2.607,93 Euro brutto abzüglich 350,- Euro netto gesamtschuldnerisch an die Klägerin nebst Zinsen zu zahlen.

1. Zu recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass die Beklagte zu 1) und der Beklagte zu 3) als Gesamtschuldner (§§ 421 ff. BGB) haften. Die Beklagte zu 1) war unstreitig Arbeitgeberin der Klägerin. Der Beklagte zu 3) haftet daneben nach den Grundsätzen der Handelnden-Haftung aus § 11 Abs. 2 GmbH-Gesetz, da er unstreitig die Klägerin für die Beklagte zu 1) eingestellt hat.

2. Der Klägerin stehen für August 2005 1.200,- Euro brutto und für September 2005 grundsätzlich 1.300,- Euro brutto zu.

Insofern kann offen bleiben, ob der Arbeitsvertrag vom 26. Juli 2005 (Hülle Bl. 114 d. A.) auch mit diesem Inhalt vom Beklagten zu 3) unterschrieben wurde oder ob die Parteien sich tatsächlich nur darauf geeinigt haben, dass der Klägerin monatlich 500,- Euro brutto bei einer dreißigstündigen Arbeitswoche zustehen sollen. Soweit die Version der Klägerin zutreffend sein sollte, ergibt sich ihr Anspruch aus dem geschlossenen Arbeitsvertrag. Wäre hingegen die Version der Beklagten zutreffend, dann wäre die dort getroffene Vergütungsvereinbarung nichtig mit der Folge, dass nach § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen wäre. Dies wären hier mindestens 1.200,- Euro bzw. 1.300,- Euro brutto.

Eine Vergütungsvereinbarung ist dann nichtig, wenn ein Missverhältnis zwischen Leistung und Ge-

genleistung besteht. Insofern kam sowohl ein Verstoß gegen den strafrechtlichen Wuchertatbestand gem. § 134 BGB i. V. m. § 291 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 StGB als auch ein Verstoß gegen die Guten Sitten gem. § 138 BGB in Betracht. Innerhalb des § 138 BGB ist zwischen dem speziellen Wuchertatbestand des Abs. 2 und dem wucherähnlichen Tatbestand im Rahmen der Generalklausel des Abs. 1 zu unterscheiden. Sowohl der spezielle Straftatbestand als auch der zivilrechtliche Lohnwucher nach § 138 Abs. 2 BGB und das wucherähnliche Rechtsgeschäft nach § 138 Abs. 1 BGB setzen ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung voraus (BAG vom 23.05.2001 - 5 AZR 527/99 - ARST 2002, 75, 76; BAG vom 26.04.2006 - 5 AZR 549/05 - NZA 2006, 1354, Rn. 16). Der BGH hat in einem Fall der strafrechtlichen Beurteilung des Lohnwuchers gem. § 302 a StGB a. F. die tatrichterliche Würdigung des Landgerichts, ein auffälliges Missverhältnis liege bei einem Lohn vor, der 2/3 des Tariflohnes betrage, revisionsrechtlich gebilligt (BGH St 43, 54). Diesem Richtwert von 2/3 des üblichen Lohnes ist auch das LAG Berlin gefolgt (vom 20.02.1998 - 6 Sa 145/97 - ArbuR 1998, 468; LAG Berlin vom 06.05.2002 - 7 Sa 2053/01 - unveröffentlicht). Im Schrifttum wird dies ebenfalls akzeptiert (Reinecke NZA 2000 Beilage zu Heft 3, Seite 23, 32).

Vorliegend ist ebenfalls davon auszugehen, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kommen Tarifverträge [...] nicht zur Anwendung. Insofern können entsprechende Tarifverträge als Indiz jedoch dafür herangezogen werden, was eine übliche Vergütung für die Tätigkeit der Klägerin wäre. Die Klägerin war als „Management/Marketingassistentin“ eingestellt worden. Insofern wird davon ausgegangen, dass dies mindestens der Tätigkeit einer Sekretärin entspricht. Tatsächlich hat die Klägerin auch nach Darstellung der Beklagten teilweise Einstellungsgespräche für Arbeitnehmer selbständig geführt. Auch hat sie Werbemaßnahmen selbständig durchgeführt. Nach Darstellung der Zeugen ist die Klägerin auch durch den Beklagten zu 3) dafür verantwortlich gemacht worden, dass das unternehmerische Konzept letztlich nicht gegriffen habe. All dies spricht dafür, dass die Klägerin nicht als normale Sekretärin tätig war, sondern dass ihr eine besondere Verantwortung oblag. Nach dem Vergütungstarifvertrag vom 3. November 2005 zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Verband Spedition und Logistik Berlin und Brandenburg e. V. und auch dem Vergütungstarifvertrag vom 24. August 2001 zwischen derselben Gewerkschaft und der Wirtschaftsgenossenschaft der Berliner Taxibesitzer eG liegen die entsprechenden Anfangsgehälter weitaus höher:

Tarifvertrag	Entgeltgruppe	Anfangsgehalt	bei 30 Stunden	hiervon 2/3
Spedition (38 Stunden)	A3 Sekretärin	1.629,83 Euro	1.286,70 Euro	857,80 Euro
	A4 Sekretärin mit besonderer Verantwortung	1.896,58 Euro	1.497,30 Euro	998,20 Euro
Taxibesitzer (40 Stunden)	K3 Sekretärin	1.661,70 Euro	1.246,27 Euro	830,85 Euro
	K4 Sekretärin mit besonderer Verantwortung	1.968,47 Euro	1.554,05 Euro	1.036,03 Euro

All dies zeigt, dass die Beklagten die schon um 1/3 abgesenkte übliche Vergütung nochmals um 50 % gekürzt haben. Insofern liegt ein mehr als auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vor. Dieses Missverhältnis kann auch nicht damit begründet werden, dass wegen des Risikos der neuen Geschäftsidee erst einmal abgewartet werden sollte, ob das Unternehmen gewinnbringend arbeiten kann. Dieses Risiko können die Beklagten redlicherweise dadurch abmildern, dass sie die übliche Vergütung um bis zu 1/3 unterschreiten. An diese Grenze haben sie sich jedoch nicht gehalten. Hinzu kommt, dass der Beklagte zu 3) dieses Konzept nach eigener Darstellung „erfolgreich“ zwischen Dezember 1998 bis Juni 1999 realisiert hat (Seite 3 und 13 des Businessplans vom 15.06.2005), während es tatsächlich wegen „wirtschaftlicher Schwierigkeiten“ zur Betriebseinstellung kam. Insofern nutzten die Beklagten auf der anderen Seite die Zwangslage und die Hoffnungen der betroffenen Arbeitnehmer auf das Zustandekommen eines dauerhaften Arbeitsplatzes aus.

Tatsächlich wurde keinem der Arbeitnehmer das Entgelt gezahlt, was selbst nach Darstellung der Beklagten diesen zustand. Statt 1.000,- Euro brutto erhielt die Klägerin nur 350,- Euro netto. Die Zeugin K. hatte nur einen Praktikumsvertrag ohne jegliche Vergütung erhalten. Die Zeugin M. hat bekundet, keinerlei Entgelt erhalten zu haben. Der Zeuge Pie. hat angegeben, dass er statt 1.300,- Euro brutto nicht einmal die Hälfte erhalten hätte. Selbst der für ihn gezahlte Eingliederungszuschuss sei an ihn nicht in voller Höhe ausgezahlt worden, sondern hiervon sei teilweise die Klägerin mitfinanziert worden. All dies zeigt, dass die Beklagten ihr unternehmerisches Konzept ohne jegliche finanzielle Basis ausprobieren wollten. Die Erprobungsphase sollte dadurch umgesetzt werden, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft über Wochen zur Verfügung stellen, ohne umgekehrt auch nur ansatzweise das Entgelt zu erhalten, was ihnen auf vertraglicher Grundlage auch nach Darstellung der Beklagten hätte gezahlt werden müssen.

Soweit das übliche Entgelt nach den obigen Darlegungen über 1.200,- Euro bzw. 1.300,- Euro brutto liegt, muss trotzdem nur von diesen niedrigeren Sätzen ausgegangen werden, da die Klägerin keine höhe-

re monatliche Vergütung geltend gemacht hat. Insofern ist das Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist (§ 308 Abs. 1 S. 1 ZPO). [...]

5. Insgesamt stehen der Klägerin somit folgende Bruttobeträge zu:

August 2005	1.200,00 Euro
September 2005	1.148,33 Euro
Urlaubsentgelt	<u>259,60 Euro</u>
	2.607,93 Euro

[...]