



**Z A A R**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

## **VORTRAGSREIHE**

Donnerstag, 13. Februar 2014 / 18.30 Uhr

# **Richterlicher Mindestlohn? Inhalt und Grenzen der Lohnwucher-Kontrolle von Arbeitsentgelten**

Referent:

Dr. Christian Picker,  
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

# Richterlicher Mindestlohn?

## Inhalt und Grenzen der Lohnwucher-Kontrolle von Arbeitsentgelten

---

### A. Entgeltkontrolle

#### I. Kontrollbedürfnis

#### II. Kontrollmechanismen

1. Tarifautonomie
2. Gesetzlicher Mindestlohn
3. Wuchertatbestände des § 138 BGB

#### III. Telos des § 138 BGB

1. Einheitliches Tatbestandsmerkmal: »Auffälliges Missverhältnis«
2. Leistungs-, nicht Bedarfsgerechtigkeit
3. Folge: Korrektur von »Marktausreißern«

#### IV. Strukturfragen zu § 138 BGB

1. Referenzentgelt (Bezugswert)
2. Objektiver Abweichungsmaßstab (Grenzwert)
3. Subjektiver Tatbestand
4. Rechtsfolge

### B. Referenzentgelt

#### I. Tariflohn oder Marktlohn?

1. BAG 2009: »Üblicher« Tariflohn
2. Tarifentgelt als Vergleichsmaßstab
  - a) Keine legitimationslose Quasi-Tarifgeltung
  - b) Unbeachtliche Minderheiten-Tarifverträge
  - c) Repräsentative Tarifverträge

#### II. Relevanter Vergleichsarbeitsmarkt

1. Wirtschaftszweig

- a) Rückgriff auf WZ 2008
  - b) Branchenfremde Arbeitsleistung
  - c) Benachbarte Wirtschaftszweige?
2. Wirtschaftsgebiet
3. Beweisfragen: Üblichkeit tariflicher Bezahlung
- a) Beweislast des Arbeitnehmers
  - b) Beweiserleichterung durch Indizwirkung?
  - c) Keine Vermutung tarifüblicher Entgelte

## **C. Grenzwert**

### **I. BAG 2009: Zwei-Drittel-Grenzwert**

### **II. Grenzen des Richterrechts**

- 1. Generalklausel als gebundene Ermächtigung
- 2. Kein »absoluter« Grenzwert
- 3. Einzelfallgerechtigkeit oder dezisionistischer Richtwert?

## **D. Subjektiver Tatbestand**

### **I. Logische Eigenständigkeit der Lohnwuchertatbestände**

### **II. Ausbeutungsvorsatz als konstitutives Merkmal des § 138 Abs. 2 BGB**

### **III. Verfehlt »Entsubjektivierung« des § 138 Abs. 1 BGB**

- 1. Historisch: laesio enormis
- 2. Systematisch: Kein Lohnwucher »light«
- 3. Vermutungsregeln

## **E. Rechtsfolge der Sittenwidrigkeit**

### **I. Meinungsstand**

### **II. Keine Gesamtnichtigkeit**

### **III. Geltungserhaltende Reduktion oder übliche Vergütung?**

## **F. Zusammenfassung**

# Richterlicher Mindestlohn?

## Inhalt und Grenzen der Lohnwucher-Kontrolle von Arbeitsentgelten

---

### Materialien

#### A. Gesetzestexte

##### **§ 138 BGB Sittenwidriges Rechtsgeschäft; Wucher.**

- (1) Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.
- (2) 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.

##### **§ 612 BGB Vergütung**

- (1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.
- (2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.

##### **Art. 4 ESC (Europäische Sozialcharta des Europarats) – Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

1. das Recht der Arbeitnehmer auf ein Arbeitsentgelt anzuerkennen, welches ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern [...]

##### **Art. 31 EU-GrCharta (Charta der Grundrechte der Europäischen Union)**

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

- (1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.
- (2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

## **B. BAG vom 22.4.2009 – 5 AZR 436/08 – NZA 2009, 837**

1. Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung i.S. von § 138 II BGB liegt vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.
2. Eine Üblichkeit der Tarifvergütung kann angenommen werden, wenn mehr als 50% der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50% der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen.
3. Zu vergleichen ist die regelmäßig gezahlte Vergütung mit dem regelmäßigen Tariflohn. Tarifliche Zulagen und Zuschläge für besondere Erschwernisse oder aus bestimmten Anlässen werden ebenso wenig berücksichtigt wie unregelmäßige Zusatzleistungen neben der Arbeitsvergütung.
4. Besondere Einzelumstände können die Bestimmung des Werts der Arbeitsleistung und die Beurteilung der sittenwidrigen Ausbeutung beeinflussen und gegebenenfalls zu einer Korrektur der Zwei-Drittel-Grenze führen.
5. Maßgebend ist nicht allein der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Vielmehr kann eine Entgeltvereinbarung auch nachträglich wucherisch werden, wenn sie nicht an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst wird.
6. Der begünstigte Vertragsteil muss Kenntnis vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen haben. Regelmäßig wird davon ausgegangen werden können, dass die einschlägigen Tariflöhne den Arbeitgebern bekannt sind. Ob auch die Üblichkeit des Tariflohns bekannt ist oder sich jedenfalls aufdrängen muss, hängt von den jeweiligen Umständen ab.