

Arbeitsentgelt

Stand: Mai 2011

Die Entgeltzahlung ist die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers und die Gegenleistung zur Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. Die Bestimmung der angemessenen Höhe des Entgelts bereitet manchmal Schwierigkeiten. Oft unterliegt sie der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein konkreter Anspruch auf eine bestimmte Höhe kann sich aber auch aus Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage, betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

Gesetzlicher Mindestlohn

Einen allgemeinen, für sämtliche Branchen geltenden, Mindestlohn wie in anderen EU-Staaten gibt es in Deutschland nicht. Jedoch gibt es für einzelne Branchen Mindestlöhne, die auf dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)¹ beruhen. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bietet einen Rechtsrahmen, um tarifliche Mindestlöhne durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder Rechtsverordnung für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Branche verbindlich zu machen, unabhängig davon, ob der jeweilige Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat. In der Pflegebranche besteht die Möglichkeit durch Rechtsverordnung Mindestlöhne festzusetzen. Dieses Verfahren knüpft nicht an bestehende Tarifverträge an, sondern an den Vorschlag einer sich aus Vertretern der Branche zusammensetzenden Kommission.

Gegenwärtig umfasst das Arbeitnehmer-Entsendegesetz folgende Branchen:

- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
- Bauhaupt- und Baunebengewerbe
- Briefdienstleistungen
- Pflegebranche
- Sicherheitsdienstleistungen
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Eine Übersicht über die Branchen und ihre Mindestlöhne finden Sie unter:

http://www.bmas.de/portal/37846/2009__10__07__mindestloehne__aentg__uebersicht.html.

Am 28. April 2009 sind die Neuregelungen des Mindestarbeitsbedingungengesetzes (MiArbG) in Kraft getreten. Das (MiArbG) bietet einen Rechtsrahmen um in Wirtschaftszweigen Mindestlöhne festzusetzen, in denen die tarifgebundenen Arbeitgeber bundesweit weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich aller Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Eine solche Festlegung erfolgt – im Unterschied zum AEntG- ohne Bezug zu bestehenden Tarifverträgen.

¹ Das **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** (AEntG) vom 26. Februar 1996 ist ein Gesetz, auf dessen Grundlage in Deutschland in bestimmten Branchen Mindeststandards für Arbeitsbedingungen festgelegt werden können. Weitere Informationen zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz finden Sie auf der Internetseite des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter www.bmas.de.

Durch das erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist zum 30. April 2011 auch ein Verfahren für Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche in Kraft getreten. § 9 Nr 2 AÜG sieht vor, dass vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Eine Festsetzung von Entgelten kann durch die Tarifvertragsparteien vorgeschlagen werden. Der Tarifvertrag darf aber nicht die durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales per Rechtsverordnung festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreiten.

Tarifvertrag

Ein verbindlicher Anspruch auf eine bestimmte Entlohnung kann sich aus einem Tarifvertrag ergeben. Dies setzt grundsätzlich voraus, dass beide Parteien tarifgebunden sind. Dafür muss der Tarifvertrag zunächst räumlich, fachlich und persönlich für einen Arbeitsvertrag einschlägig sein. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an dem Tarifvertrag beteiligt sein. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber beim tarifschließenden Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer bei der tarifschließenden Gewerkschaft Mitglieder sind. Der Arbeitgeber kann auch selbst Vertragspartei sein und einen Haus- oder Firmentarifvertrag mit der Gewerkschaft abschließen.

Tarifverträge gelten auch für sonst ungebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis unter 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 vielen Branchen sind nicht alle bestehenden Tarifverträge allgemeinverbindlich, sondern oft nur einzelne Tarifverträge mit bestimmten Regelungsinhalten. Eine Liste der allgemeinverbindlichen Tarifverträge ist ebenfalls auf der oben genannten Internetseite des BMAS zu finden.

Schließlich können Tarifverträge auch durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Individualvertrag einbezogen werden.

Nähere Information zum Thema Tarifvertrag sind im speziellen Merkblatt "Tarifverträge" zu finden. 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 hierüber ausdrücklich zu, kann sich ein Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe auch aus einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Arbeitsvertrag

Sind im konkreten Arbeitsverhältnis die gesetzlichen Mindestlöhne nicht anwendbar und besteht auch keine tarifvertragliche Pflicht, einen bestimmten Lohn zu bezahlen, so können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Höhe des Lohnes grundsätzlich frei vereinbaren. Dabei ist eine Orientierung am Tariflohn möglich. Die Vertragsfreiheit kann jedoch dadurch eingeschränkt werden, dass der Arbeitgeber sich durch eigene Zusagen selbst verpflichtet oder dass von ihm eine gleiche Behandlung von vergleichbaren Arbeitnehmern erwartet werden kann.

Verspricht der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern zum Beispiel durch einen Aushang am „Schwarzen Brett“ bestimmte Leistungen, so begründet diese Gesamtzusage bei jedem einzelnen Arbeitnehmer einen Anspruch. Auf die tatsächliche Kenntnisnahme des einzelnen Arbeitnehmers kommt es nicht an.

Einen solchen Anspruch kann der Arbeitnehmer auch ohne ausdrückliche Erklärung allein durch die tatsächliche Gewohnheit erhalten, wenn der Arbeitgeber wiederholt Leistungen oder Vergünstigungen gewährt und damit eine betriebliche Übung entsteht, auf die der Arbeitnehmer auch künftig vertrauen darf. Um zu verhindern, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht, kann der Arbeitgeber auf die Freiwilligkeit seiner Zusatzleistungen hinweisen und sich den Widerruf ausdrücklich vorbehalten.

Bedeutend für die Höhe des Arbeitsentgelts wie auch für die Zusatzleistungen kann auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sein. Dabei handelt es sich nicht nur um ein allgemeines Gerechtigkeitsprinzip, das dazu dienen soll, den Betriebsfrieden zu gewährleisten, sondern um einen konkreten Anspruch des Arbeitnehmers, nicht schlechter gestellt zu werden als andere Arbeitnehmer in gleicher Situation. Unsachliche und willkürliche Differenzierungen zwischen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber nicht vornehmen, er muss aber auch nicht alle „über einen Kamm scheren“. Voraussetzung ist, dass nur Arbeitnehmer miteinander verglichen werden, die sich in einer im Wesentlichen übereinstimmenden Lage befinden. In der Praxis stellt die Feststellung, ob Arbeitnehmer vergleichbar sind oder nicht, ein Problem dar, dessen Lösung stark vom Einzelfall abhängig ist. Der Gleichbehandlungsgrundsatz berechtigt jedenfalls nicht einen nichtorganisierten Arbeitnehmer zum tarifvertraglich vereinbarten Lohn, da die Gewerkschaftszugehörigkeit nach der Rechtsprechung einen sachlichen Differenzierungsgrund darstellt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nicht bei einer Aushandlung der Vergütung; diese unterliegt im Wesentlichen der Vertragsfreiheit.

Grenzen der Vertragsfreiheit („Lohndumping“)

Eine arbeitsvertragliche Entgeltvereinbarung verstößt gegen die guten Sitten im Sinne von § 138 Absatz 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 an der üblichen Höhe. Wird die Unerfahrenheit oder eine Zwangslage des Arbeitnehmers ausgenutzt, so kann ein Fall von § 138 Absatz 2 BGB vorliegen und der strafrechtliche Wuchertatbestand des § 291 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 Strafgesetzbuch erfüllt sein. Nach der Rechtsprechung kann der Wuchertatbestand in Betracht kommen, wenn der Arbeitnehmer nur 60 Prozent des üblichen Entgelts erhält (Arbeitsgericht Herne, Urteil vom 5. August 1998, Aktenzeichen 2 Ca 255/98).

Ausgangspunkt zur Festlegung des Wertes der Arbeitsleistung sind die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs, wenn in dem Wirtschaftsgebiet üblicherweise der Tariflohn gezahlt wird. Liegt die verkehrübliche Vergütung unterhalb des Tariflohns, ist zur Ermittlung des Wertes der Arbeitsleistung von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen (Bundesarbeitsgericht 5. Senat, Urteil vom 24. März 2004, Aktenzeichen 5 AZR 303/03).

Checkliste

Zusammenfassend lässt sich folgende Checkliste für die Festlegung eines Arbeitsentgelts aufstellen:

- Gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn?
- Ist ein Tarifvertrag abgeschlossen?
- Ist ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt?
- Ist ein Tarifvertrag in den Individualvertrag einbezogen worden?
- Gibt es eine Betriebsvereinbarung über Löhne?
- Besteht eine Gesamtzusage durch den Arbeitgeber?
- Besteht eine betriebliche Übung?
- Besteht ein Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz?
- Als Richtschnur: Was ist der branchenübliche Lohn in der Region?

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

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

Ansprechpartner:

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 944520, Telefax 02761 944540
E-Mail gabriela.pokall@siegen.ihk.de*