



Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

Merkblatt "Arbeitsentgelt"

Ansprechpartner: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de (Stand: Mai 2017)

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

Ein gesetzlicher Mindestlohn von zunächst 8,50 Euro brutto je Zeitstunde ist für das ganze Bundesgebiet mit dem 1. Januar 2015 eingeführt worden. **Ab dem 1. Januar 2017 ist dieser gesetzliche Mindestlohn um 34 Cent auf nunmehr 8,84 Euro angehoben worden.**

Von der gesetzlichen Mindestlohnregelung ausgenommen sind jedoch die Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG). Das AentG bietet für bestimmte Branchen einen Rechtsrahmen, um tarifliche Mindestlöhne durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder Rechtsverordnung für alle AN einer Branche verbindlich zu machen. Eine Erweiterung auch auf nicht explizit im AentG erwähnte Branchen kommt dann in Betracht, wenn dies nach einem Antrag der Tarifvertragsparteien beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung bestimmt wird. Gegenwärtig umfasst das AentG folgende Branchen:

- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst; Gebäudereinigung
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II oder SGB III
- Bauhaupt- und Baunebengewerbe
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
- Briefdienstleistungen; Pflegebranche; Sicherheitsdienstleistungen
- Schlachten und Fleischverarbeitung
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Beachtet werden muss jedoch, dass rund um den gesetzlichen Mindestlohn noch viele Fragen offen sind, deren Klärung in den kommenden Jahren durch die Rechtsprechung erfolgen wird. Weitere Informationen über den Mindestlohn stellt auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Verfügung: <http://www.der-mindestlohn-wirkt.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 auf den Internetseiten des BMAS unter <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/> zu finden. Über allgemeinverbindliche Tarifverträge in NRW informiert ebenfalls das **Tarifregister Nordrhein-Westfalen** unter <http://www.tarifregister.nrw.de/tarifsystem/ave/index.php>.

Schlussendlich ist es auch noch möglich, Tarifverträge durch eine Vereinbarung zwischen AG und AN in den Individualarbeitsvertrag mit einzubeziehen. Gilt kein Tarifvertrag oder lässt dieser eine Betriebsvereinbarung ausdrücklich zu, kann sich ein Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe auch aus einer Betriebsvereinbarung ergeben. Jedenfalls aber darf der gesetzliche Mindestlohn ab dem 01.01.2018 auch durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung nicht mehr unterschritten werden.

4 Arbeitsvertrag

Sind im konkreten Arbeitsverhältnis ausnahmsweise die gesetzlichen Mindestlöhne nicht anwendbar bzw. sollen diese überschritten werden und besteht auch keine tarifvertragliche Pflicht, einen bestimmten Lohn zu bezahlen, können AG und AN die Höhe des Lohnes 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 „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. Insbesondere muss beachtet werden, dass jegliche Vereinbarungen, die den gesetzlichen Mindestlohn beschränken, unwirksam sind. Gewährt der AG den gesetzlichen Mindestlohn nicht, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,- Euro geahndet werden kann.

6 Checkliste

Zusammenfassend lässt sich folgende Prüfungsreihenfolge bei Entgeltfragen festhalten:

- Ist der gesetzliche Mindestlohn anwendbar?
- 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 der IHK zu Dortmund für ihre Mitgliedsunternehmen und solche Personen, die im Bezirk der IHK zu Dortmund die Gründung eines Unternehmens planen, nur erste Hinweise geben. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, wird eine Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit übernommen.
