



Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

Merkblatt "Arbeitsentgelt"

Ansprechpartner: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de (Stand: März 2025)

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

Grundsätzlich gilt für alle Beschäftigten in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz. Er beträgt seit dem 1. Januar 2025 12,82 EUR brutto pro Stunde. Daneben können für bestimmte Branchen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verbindlich sein. Gegenwärtig umfasst das Arbeitnehmer-Entsendegesetz folgende Branchen:

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

In anderen Branchen ist eine Erstreckung durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales möglich. Daneben gibt es branchenspezifische Regelungen im Bereich der Pflege und des grenzüberschreitenden Straßenverkehrs. Bei der Arbeitnehmerüberlassung muss der Verleiher Leiharbeitskräften für die Zeit der Überlassung die im Kundenbetrieb für vergleichbare Beschäftigte geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts gewähren. Abweichungen sind durch Tarifverträge möglich.

Eine sehr ausführliche Übersicht finden Sie auf den Internetseiten des Zolls: zoll.de – Übersicht Branchen-Mindestlöhne.

3 Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

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 beide Seiten an dem Tarifvertrag beteiligt sein. Das ist der Fall bei einer Mitgliedschaft des AG beim tarifschließenden Arbeitgeberverband und des AN bei der tarifschließenden Gewerkschaft. Ein Unternehmen kann auch selbst Vertragspartei sein und einen Haus- oder Firmentarifvertrag mit der Gewerkschaft abschließen.

Tarifverträge können aber auch ohne eine direkte Beteiligung der Arbeitsvertragsparteien gelten, wenn das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder vom jeweiligen Landesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Diese 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. Schließlich können Tarifverträge auch durch Vereinbarung von AG und AN in den Individualarbeitsvertrag einbezogen werden.

Ein Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe kann sich auch aus einer Betriebsvereinbarung ergeben, sofern kein Tarifvertrag anwendbar ist bzw. ein Tarifvertrag hinsichtlich des Entgelts ausdrücklich eine Regelung durch Betriebsvereinbarung vorsieht. Beachtet werden muss, dass der gesetzliche Mindestlohn auch durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung nicht mehr unterschritten werden darf.

Neben vielen weiteren Informationen finden Sie das jeweils aktuelle Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge unter:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Über das dort hinterlegte Online-Formular können Sie zudem Auskünfte zu Regelungsinhalten aus Tarifverträgen in ausgewählten Branchen einholen.

4 Arbeitsvertrag, Gesamtzusage, betriebliche Übung und mehr

Sind im konkreten Arbeitsverhältnis gesetzliche oder tarifliche Mindestlöhne nicht anwendbar oder sollen diese überschritten werden, kann die Höhe des Lohnes grundsätzlich frei vereinbart werden. Dabei ist eine Orientierung am Tariflohn möglich. Die Vertragsfreiheit kann jedoch dadurch eingeschränkt werden, dass der AG sich durch eigene Zusagen selbst verpflichtet oder eine gleiche Behandlung von vergleichbaren Beschäftigten erwartet werden kann. Verspricht der AG etwa durch einen Aushang am „Schwarzen Brett“ bestimmte Leistungen, so begründet diese „Gesamtzusage“ für alle Beschäftigten einen Anspruch. Auf die tatsächliche Kenntnisnahme kommt es nicht an. Ein solcher Anspruch kann auch ohne ausdrückliche Erklärung allein durch die tatsächliche Gewohnheit entstehen, wenn der AG wiederholt bestimmte Leistungen oder Vergünstigungen gewährt und damit eine betriebliche Übung entsteht, auf die Beschäftigte auch künftig vertrauen dürfen. Um zu verhindern, dass ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht, kann die Gewährung der Zusatzleistung mit dem Hinweis verbunden werden, dass diese freiwillig erfolgt, jederzeit widerrufen werden kann und dadurch kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird. 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, nicht schlechter gestellt zu werden als andere AN in gleicher Situation. Unsachliche und willkürliche Differenzierungen darf der AG nicht vornehmen; es müssen aber auch nur diejenigen Beschäftigten miteinander verglichen werden, die sich in einer im Wesentlichen übereinstimmenden Lage befinden. In der Praxis stellt die Feststellung einer solchen Vergleichbarkeit ein Problem dar, dessen Lösung stark vom Einzelfall abhängig ist.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Beschäftigte Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit haben, wenn Kollegen/Kolleginnen des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten, ein höheres Entgelt erhalten und dies nicht durch zulässige andere Gründe wie etwa eine bessere Qualifikation gerechtfertigt ist. Keine zulässige Begründung ist, dass im Bewerbungsgespräch ein höheres Entgelt gefordert wurde und dieser Forderung nachgegeben wird (Urteil vom 16. Februar 2023, Az.: 8 AZR 450/21).

5 „Lohndumping“ als (weitere) Grenze der Vertragsfreiheit

Eine arbeitsvertragliche Entgeltvereinbarung kann nichtig sein, weil sie gegen die guten Sitten im Sinne von § 138 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verstößt. Das kann vor allem dann der Fall sein, wenn die Unerfahrenheit oder eine Zwangslage ausgenutzt wird – dies kann zudem strafrechtlich relevant sein – oder ein „auffälliges Missverhältnis“ zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt. Ein solches „auffälliges Missverhältnis“ und damit Lohndumping ist grundsätzlich dann anzu-

nehmen, wenn weniger als 2/3 des tariflichen oder üblichen Lohns gezahlt werden. 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. Das tatsächlich zu zahlende Entgelt bemisst sich in diesem Fall an der hierfür „üblichen“ Höhe. Insbesondere muss beachtet werden, dass Vereinbarungen, die den gesetzlichen Mindestlohn beschränken, unwirksam sind. Ein Verstoß hiergegen stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,- EUR geahndet werden kann.

Vereinbarungen, die gegen das Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts oder das Entgeltgleichheitsgebot nach dem Entgelttransparenzgesetz verstoßen, sind ebenfalls unwirksam.

6 Auskunftsanspruch, Prüf- und Berichtspflichten

Nach dem Entgelttransparenzgesetz haben AN in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch gegen ihren AG über die Kriterien und Verfahren für die Entgeltfestlegung. Dieser Anspruch erstreckt sich sowohl auf das eigene Entgelt als auch auf die Vergütung von Kolleginnen bzw. Kollegen, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben. Zusätzlich kann Auskunft über bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile verlangt werden. Auskunfts berechtigt sind Beschäftigte, die für denselben AG und im selben Betrieb tätig sind und die ihr Auskunftsverlangen in Textform geltend machen. Die entsprechende Vergleichstätigkeit ist vom AN in zumutbarer Weise zu benennen. Die Auskunft erfolgt dann nicht durch die Mitteilung des konkreten Entgelts eines anderen Beschäftigten. Stattdessen ist das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt einer „Vergleichsgruppe“ anzugeben. Die Vergleichsgruppe besteht jeweils aus den Beschäftigten des anderen Geschlechts mit gleichwertiger Tätigkeit. Wird die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt, ist das Vergleichsentgelt aus Datenschutzgründen nicht anzugeben. Bei der Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts ist neben dem durchschnittlichen Grundlohn auch jede sonstige unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen gewährte Vergütung zu berücksichtigen.

Das BAG hat mit Urteil vom 21. Januar 2021 (Az.: 8 AZR 488/19) entschieden, dass im Falle der Klage einer weiblichen Beschäftigten auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit eine widerlegbare Vermutung besteht, dass sie wegen ihres Geschlechts benachteiligt wird, wenn das mitgeteilte Vergleichsentgelt einer männlichen Vergleichsperson höher ist. Der AG muss dann beweisen und darlegen, dass eine Benachteiligung nicht vorliegt. Ansonsten besteht ein Anspruch auf Nachzahlung der Differenz zwischen dem ausgezahlten Gehalt und dem mitgeteilten Durchschnittsgehalt.

Dieses Auskunftsrecht wird grundsätzlich über die Betriebsräte wahrgenommen. Besteht kein Betriebsrat, wenden sich die Beschäftigten direkt an den AG. Der Auskunftsanspruch kann grundsätzlich alle zwei Jahre geltend gemacht werden, es sei denn die Voraussetzungen haben sich seitdem wesentlich geändert.

AG mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, durch die Anwendung betrieblicher Prüfverfahren, die aus einer Bestandsaufnahme, einer Analyse und einem Ergebnisbericht bestehen, ihre Entgeltregelungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Sind sie zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264, 289 Handelsgesetzbuch (HGB) verpflichtet, müssen sie zudem einen Bericht erstellen, der Auskunft darüber gibt, inwiefern die Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gefördert wird, und diesen als Anlage mit veröffentlichen. Diese Pflicht besteht grundsätzlich alle drei Jahre, für tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen alle fünf Jahre.

Im Juni 2023 ist die europäische Entgelttransparenzrichtlinie in Kraft getreten, die bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Hierdurch werden sich erneut Änderungen

ergeben. Die konkrete Umsetzung in das nationale Recht ist noch offen, folgende Pflichten gibt die EU-Richtlinie vor:

- Unternehmen müssen über Strukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird. Die Kriterien müssen objektiv, geschlechtsneutral und mit dem Betriebsrat vereinbart worden sein. Mögliche, von der Richtlinie genannte, Kriterien sind: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und „gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind“.
- Im Bewerbungsverfahren wird ein Anspruch auf „rechtzeitige“ Informationen über das Einstiegsentgelt oder die Gehaltsspanne für die betreffende Stelle eingeführt, wobei das schließlich vereinbarte Gehalt nicht hieran gebunden ist; umgekehrt darf nicht nach dem bisherigen Gehalt gefragt werden. Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen müssen geschlechtsneutral und Einstellungsverfahren nichtdiskriminierend sein.
- Unternehmen müssen ihren Mitarbeitenden Informationen über die Kriterien für die Gehaltsfestlegung, -höhe und -entwicklung zur Verfügung stellen. Bei der Umsetzung in das nationale Recht könnte dieser Anspruch auch erst für Unternehmen ab 50 Beschäftigten eingeführt werden.
- Das Auskunftsrecht wird erweitert und gilt für alle Unternehmensgrößen; Mitarbeitende dürfen nicht davon abgehalten werden, ihr Gehalt offenzulegen. Die Berichtspflichten werden erweitert und die Unternehmensgröße hierfür auf 100 Mitarbeitende abgesenkt.

7 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 und kann – als Service im Rahmen der für uns zulässigen Erstberatung für unsere Mitgliedsunternehmen und 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, ist eine Haftung – außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit – ausgeschlossen. Bei weiteren Fragen zum Thema sowie bei vertiefendem Beratungsbedarf holen Sie bitte den individuellen Rat eines einschlägig spezialisierten Rechtsanwalts und/oder Steuerberaters ein.
