

Arbeitsentgelt

Stand: Oktober 2009



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

Gibt es in Deutschland einen Mindestlohn?

Einen **allgemeinen Mindestlohn** wie in anderen EU-Staaten gibt es in Deutschland **nicht**. Nur in einzelnen Branchen ist er durch Rechtsverordnung festgelegt: Mindestlohnverordnung Baugewerbe, Abbruchgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk. Die Mindestlohnverordnungen sind neben anderen Arbeitsgesetzen auf der Internetseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) unter www.bmwa.bund.de abrufbar.

Wann besteht ein Vergütungsanspruch auf Grund eines Tarifvertrages?

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 den Arbeitsvertrag einschlägig sein. Darüber hinaus müssen AG und AN an dem Vertrag beteiligt sein. Das ist der Fall wenn der AG beim tarifschließenden Arbeitgeberverband und der AN bei der tarifschließenden Gewerkschaft Mitglieder sind. Der AG kann auch selbst Vertragspartei sein und einen Haus- oder Firmenvertrag mit der Gewerkschaft abschließen.

Tarifverträge gelten auch für sonst ungebundene AN und AG, wenn das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 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 mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen sind nicht alle bestehenden Tarifverträge auch allgemeinverbindlich, sondern oft nur einzelne Tarifverträge mit bestimmten Regelungsinhalten. So ist zum Beispiel im Hotel- und Gaststättengewerbe in Nordrhein-Westfalen nur der Manteltarifvertrag, nicht aber der Entgelttarifvertrag allgemeinverbindlich. Eine Liste der allgemeinverbindlichen Tarifverträge ist ebenfalls auf der Internetseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) unter www.bmwa.bund.de abrufbar.

Schließlich können Tarifverträge auch durch Vereinbarung zwischen AG und AN in den Individualvertrag einbezogen werden.

Nähere Information zum Thema Tarifvertrag sind in unserem speziellen Infoblatt „Tarifverträge“ zu finden. Über bestehende Tarifverträge in Hessen gibt das Tarifregister Hessen unter der Telefonnummer 0611/817-3495 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.

Wie kann die Höhe der Vergütung im Arbeitsvertrag geregelt werden?

Sind im konkreten Arbeitsverhältnis die Mindestlohnverordnungen nicht anwendbar und besteht auch keine tarifvertragliche Pflicht und keine Betriebsvereinbarung, einen bestimmten Lohn zu zahlen, so 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 verpflichtet oder dass von ihm eine gleiche Behandlung von vergleichbaren AN erwartet werden kann:

Verspricht der AG gegenüber den AN zum Beispiel durch einen Aushang am „Schwarzen Brett“ bestimmte Leistungen, so begründet diese Gesamtzusage bei jedem einzelnen AN einen Anspruch.

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 auch künftig vertrauen darf. Um zu verhindern, dass dem AN ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht, kann der AG auf die Freiwilligkeit seiner Zusatzleistung hinweisen oder sich den Widerruf ausdrücklich vorbehalten.

Bedeutend für die Höhe des Arbeitsentgeltes wie auch für die Zusatzleistungen ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Dabei handelt es sich nicht nur um ein allgemeines Gerechtigkeitsprinzip, das dazu dienen soll den Betriebsfrieden zu gewährleisten, sondern um 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, er muss aber auch nicht alle „über einen Kamm scheren“. Voraussetzung ist, dass nur AN miteinander verglichen werden, die sich in einer im Wesentlichen übereinstimmenden Lage befinden. In der Praxis stellt die Feststellung, ob AN vergleichbar sind oder nicht, ein Problem dar, dessen Lösung stark vom Einzelfall abhängig ist. Der Gleichbehandlungsgrundsatz berechtigt jedenfalls nicht einen nichtorganisierten AN zum tarifvertraglich vereinbarten Lohn, da die Gewerkschaftszugehörigkeit nach der Rechtsprechung einen sachlichen Differenzierungsgrund darstellt.

Wo liegen die Grenzen der Vertragsfreiheit („Lohndumping“)?

Eine arbeitsvertragliche Entgeltvereinbarung verstößt gegen die guten Sitten, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt oder wenn die Unerfahrenheit oder eine Zwangslage des AN ausgenutzt wird („Lohnwucher“). Die Vergütungsabrede ist dann nichtig. Es wird gerade nicht der gesamte Vertrag erfasst. Das tatsächlich zu zahlende Entgelt bemisst sich an der üblichen Höhe.

Zur Feststellung eines auffälligen Missverhältnisses ist nicht der Tariflohn, sondern das allgemeine Lohnniveau im jeweiligen Bundesland heranzuziehen.

Checkliste

Zusammenfassend lässt sich folgende Checkliste für die Festlegung eines Arbeitsentgeltes 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?

Ansprechpartner der IHK Limburg

Geschäftsbereich: Recht & Fair Play

Tel: 06431 / 210 - 120

Wir bitten um Ihr Verständnis, dass wir dem gesetzlichen Auftrag der IHK entsprechend, Privaten und Freiberuflern diesen Service nicht anbieten können.

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

Industrie- und Handelskammer Limburg

Walderdorffstr. 7

65549 Limburg

Telefon: 06431 / 210 – 0

Telefax.: 06431 / 210 – 205

mailto: info@limburg.ihk.de

<http://www.ihk-limburg.de>