

IfBB-Urteilsdatenbank: Nr. 00009

Gericht	<i>BAG</i>
Entscheidungsform	<i>Urteil</i>
Datum	<i>23.05.2001</i>
Aktenzeichen	<i>5 AZR 527/99</i>
Normen	<i>BGB § 612 (2), § 138</i>

Tenor:

Gründe:

I.

Der Anspruch auf Vergütungsnachzahlung folgt nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Allerdings ist der Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereich der Vergütung nicht uneingeschränkt anwendbar, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Wenn der Arbeitgeber im Rahmen seiner Vertragsfreiheit einzelne Arbeitnehmer besser stellt, so können andere Arbeitnehmer daraus keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist erst dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber die Leistung nach einem bestimmten, erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, dh. wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt (ständige Rechtsprechung: BAG 18. Juni 1997 - 5 AZR 259/96 - BAGE 86, 136, 142).

2. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die klägerische Behauptung, zwei vergleichbare Arbeitnehmer mit ähnlichen Tätigkeiten würden von der Beklagten besser bezahlt, für eine Darlegung eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht ausreicht. Die Klägerin hat nicht aufgezeigt, dass die Beklagte nach einem generalisierenden Prinzip höhere Vergütungen leistet.

II.

Die Klägerin kann nicht abweichend vom Arbeitsvertrag die übliche Vergütung gem. § 612 Abs. 2 BGB beanspruchen. Die Entgeltvereinbarung der Parteien ist wirksam.

Die Vereinbarung ist nicht wegen Lohnwuchers oder wegen eines wucherähnlichen Rechtsgeschäfts nichtig.

Als Grund für die Nichtigkeit der Vereinbarung wegen eines Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung kommen sowohl ein Verstoß gegen den strafrechtlichen Wuchertatbestand gem. § 134 BGB iVm. § 302 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 StGB aF als auch ein Verstoß gegen die guten Sitten gem. § 138 BGB in Betracht. Innerhalb des § 138 BGB ist zwischen dem spezielleren Wuchertatbestand des Absatzes 2 und dem wucherähnlichen Tatbestand im Rahmen der Generalklausel des Absatzes 1 zu unterscheiden. Sowohl der spezielle Straftatbestand als auch der zivilrechtliche Lohnwucher nach § 138 Abs. 2 BGB und das wucherähnliche Rechtsgeschäft nach § 138 Abs. 1 BGB setzen ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung voraus (BAG 22. März 1989 - 5 AZR 151/88 - nv.).

An einem solchen auffälligen Missverhältnis fehlt es hier. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht erkannt.

a) Auch wenn der Auffassung der Klägerin gefolgt wird, dass es bei einer Vergütungsabrede nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, sondern auf den streitgegenständlichen Zeitraum ankomme, fehlte es in diesem Zeitraum von Januar 1996 bis einschließlich Februar 1998 an einem auffälligen Missverhältnis. Leistung und Gegenleistung standen nicht in einem vom Gerechtigkeitsstandpunkt nicht mehr zu billigenden Missverhältnis zueinander (vgl. BAG 10. September 1959 - 2 AZR 228/57 - AP BGB § 138 Nr. 1). Dabei ist die Leistung des Arbeitnehmers nach ihrem objektiven Wert zu beurteilen, der sich nach der verkehrsüblichen Vergütung bestimmt. Zur Ermittlung dieser verkehrsüblichen Vergütung ist nicht nur auf den Vergleich mit den Tariflöhnen des jeweiligen Wirtschaftszweiges abzustellen, sondern es ist von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen (BAG 11. Januar 1973 - 5 AZR 322/72 - AP BGB § 138 Nr. 30; 21. Juni 2000 - 5 AZR 806/98 - EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 83). Die Klägerin selbst hat den Wert ihrer Tätigkeit auf 4.900,00 DM brutto beziffert. Dies sei der Lohn, der im Wirtschaftsgebiet für vergleichbare Tätigkeiten gezahlt werde. Damit scheidet der im Tarifvertrag für Architekten und Ingenieure in den neuen Bundesländern festgelegte Wert nach dem eigenen Vorbringen der Klägerin als Anknüpfungspunkt aus.

b) Somit hat die Klägerin nach ihrer eigenen Darlegung mit den gezahlten 3.434,00 DM brutto 70 % der üblichen Vergütung erhalten. Wenn das Berufungsgericht angenommen hat, diese Abweichung sei nicht geeignet, ein auffälliges Missverhältnis zu begründen, ist dies revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

aa) Das Bundesarbeitsgericht hat bisher keine Richtwerte entwickelt, bei deren Vorliegen ein auffälliges Missverhältnis regelmäßig zu bejahen sei. Der Bundesgerichtshof hat in einem Falle der strafrechtlichen Beurteilung des Lohnwuchers gem. § 302 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 StGB aF die tatrichterliche Würdigung des Landgerichts, ein auffälliges Missverhältnis liege bei einem Lohn vor, der 2/3 des Tariflohnes betrage, revisionsrechtlich gebilligt (BGH 22. April 1997 - 1 StR 701/96 - BGHSt 43, 54). Diesem Richtwert von 2/3 des üblichen Lohnes sind einzelne Arbeitsgerichte gefolgt (ua. LAG Berlin 20. Februar 1998 - 6 Sa 145/97 - ArbU 1998, 468). Er wird auch im Schrifttum akzeptiert (Reinecke NZA 2000 Beilage zu Heft 3 S 23, 32; Peter AuR 1999, 289, 293).

bb) Ob dem gefolgt werden kann, muss vorliegend nicht entschieden werden, denn das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung liegt im Fall der Klägerin über der 2/3-Grenze. Oberhalb dieser Grenze kann jedenfalls - wie das Landesarbeitsgericht zu treffend erkannt hat - ein sehr deutliches Unterschreiten der üblichen Entgelthöhe nicht angenommen werden.

3. Die Beklagte hat die wirksam vereinbarte Vergütung geleistet. Die Klägerin kann keine Vergütungsnachzahlung beanspruchen.