Bundesarbeitsgericht 5. Senat	Urteil vom 17. Oktober 2012 - 5 AZR 792/11 -
I. Arbeitsgericht Paderborn	Urteil vom 8. April 2011 - 3 Ca 2273/10 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 17. August 2011 - 3 Sa 809/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Vergütungsvereinbarung - Inhaltskontrolle - Sittenwidrigkeit

Gesetz:

BGB §§ 134, 138, 305 Abs. 1, § 307 Abs. 1 Satz 1, § 307 Abs. 3 Satz 1

Leitsatz:

Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die den Umfang der Arbeitszeit und die Höhe der Vergütung regeln, unterliegen nicht der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

5 AZR 792/11
3 Sa 809/11
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Oktober 2012

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 17. Oktober 2012 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den Richter

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtlichen Richter Rehwald und Bürger für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. August 2011 - 3 Sa 809/11 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Vergütung nicht - gesondert - bezahlter Arbeitsstunden. 1

Der Kläger war von Juni 1989 bis September 2011 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt. Sein Stundenlohn betrug im März 2009 12,28 Euro brutto. Unter dem 27. März 2009 trafen eine Vielzahl von Arbeitnehmern - darunter auch der Kläger - mit der Beklagten gleichlautende Vereinbarungen *(fortan: Änderungsvereinbarung)* folgenden Inhalts: 2

„Es wird hiermit ab dem 01.04.2009 folgendes vereinbart:

1. Der Stundenlohn erhöht sich um 3 %.
2. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich, von denen 35 Stunden wöchentlich vergütet werden. Für die Differenz zur bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden wird keine gesonderte Vergütung gezahlt. Überstunden, die über 40 Stunden wöchentlich hinausgehen, werden als solche weiterhin regulär vergütet. Die Verrechnung der Stunden wird monatsweise durchgeführt, die angeordneten Mehrarbeitsstunden müssen in jedem Fall in dem aktuellen Monat erbracht werden.
3. Die Anordnung zur monatlichen Arbeitszeit erfolgt für den Folgemonat immer am Monatsende.“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entsprechend verfuhr die Beklagte in der Folgezeit. 3

Mit der am 28. Dezember 2010 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger restliche Vergütung für die Monate April 2009 bis November 2010 in Höhe von 3.482,60 Euro brutto begehrt und geltend gemacht, das Verlangen nach unbezahlter Arbeit sei sittenwidrig. Zudem habe er binnen kürzester Frist ohne Gelegenheit zur Überlegung einer Modifizierung des Arbeitsvertrags zustimmen müssen. Ihm sei signalisiert worden, die Beklagte stecke in massiven wirtschaftlichen Schwierigkeiten, ohne drastische Kostenreduzierungen drohe die Insolvenz. Auch sei angedeutet worden, die Maßnahme wäre zeitlich begrenzt und der Kläger müsse mit Konsequenzen rechnen, wenn er der Kürzung nicht zustimme. 4

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 5

> die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.482,60 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 5. Januar 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Änderungsvereinbarung sei wirksam. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. 7

Entscheidungsgründe

Die nach Gewährung der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Frist zur Einlegung der Revision *(§ 74 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ArbGG, § 233 ZPO)* zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. 8

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I. Die Beklagte hat den Vergütungsanspruch des Klägers im streitgegenständlichen Zeitraum erfüllt, § 362 Abs. 1 BGB. Auf eine gesonderte Vergütung der 36. bis 40. Arbeitsstunde in der Woche hat der Kläger keinen Anspruch, Ziff. 2 Satz 2 Änderungsvereinbarung. Diese Klausel ist wirksam. 9

1. Die Änderungsvereinbarung ist nicht aufgrund wirksamer Anfechtung als von Anfang an nichtig anzusehen, § 142 Abs. 1 iVm. § 123 Abs. 1 BGB. Unbeschadet der Frage, ob der Kläger die Anfechtung überhaupt binnen der Jahresfrist des § 124 Abs. 1 BGB erklärt hat, fehlt es jedenfalls an einem Anfechtungsgrund. 10

Der Kläger hat keine ausreichend konkreten Tatsachen vorgetragen und unter Beweis gestellt, aus denen sich ergeben könnte, er sei zur Annahme der von der Beklagten angebotenen Änderungsvereinbarung durch arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung bestimmt worden. 11

2. Ziff. 2 Satz 2 Änderungsvereinbarung benachteiligt den Kläger nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. 12

a) Bei der Klausel, für die Differenz zwischen der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Wochenstunden und einer solchen von 40 Wochenstunden werde keine gesonderte Vergütung gezahlt, handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung *(§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB)*. Die Klausel ist unstreitig von der Beklagten für eine Vielzahl von Änderungsvereinbarungen vorformuliert und den Arbeitnehmern einseitig gestellt worden. Anhaltspunkte dafür, die Klausel sei zwischen den Parteien „ausgehandelt“ iSv. § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB liegen nicht vor. Die Beklagte hat selbst nicht vorgebracht, dem Kläger die Möglichkeit der Einflussnahme auf die streitgegenständliche Klausel eingeräumt zu haben *(vgl. BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 25 f. mwN, AP BGB § 310 Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 310 Nr. 10)*. 13

b) Einer über die Prüfung der - vom Kläger nicht in Frage gestellten - Transparenz hinausgehenden Inhaltskontrolle unterliegt die Klausel in Ziff. 2 der Änderungsvereinbarung nicht, § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB. 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Nach dieser Vorschrift unterfallen Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen der uneingeschränkten Inhaltskontrolle nur dann, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Dazu gehören Klauseln, die (nur) den Umfang der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistung festlegen, nicht. Im Arbeitsverhältnis sind das vor allem die Arbeitsleistung und das Arbeitsentgelt. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, über die §§ 305 ff. BGB den „gerechten Preis“ zu ermitteln *(st. Rspr., vgl. zuletzt BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 331/11 - Rn. 25 mwN, NZA 2012, 908)*. 15

bb) Eine Klausel, nach der eine gesonderte Vergütung für die 36. bis 40. Arbeitsstunde pro Woche ausgeschlossen wird, betrifft allein die (Mit-)Vergütung dieser Arbeitsleistung und ist damit eine Hauptleistungsabrede. Sie regelt die Gegenleistung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung und unterliegt als Bestimmung des Preis-/Leistungs-Verhältnisses vorbehaltlich verbindlicher Mindestentgelte bis zur Grenze der Gesetz- und Sittenwidrigkeit der Parteivereinbarung. 16

3. Die Änderungsvereinbarung ist nicht wegen Sittenwidrigkeit nichtig, § 138 BGB. Ein (zusätzlicher) Vergütungsanspruch des Klägers aus § 612 Abs. 1 BGB scheidet damit aus. 17

a) Der objektive Tatbestand sowohl des Lohnwuchers *(§ 138 Abs. 2 BGB)* als auch des wucherähnlichen Geschäfts *(§ 138 Abs. 1 BGB)* setzt ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung voraus. Das ist vorliegend nicht der Fall. 18

aa) Ob ein auffälliges Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der Höhe ihrer Vergütung vorliegt, bestimmt sich nach dem objektiven Wert der Leistung des Arbeitnehmers. Ausgangspunkt der Wertbestimmung sind regelmäßig die Tarifentgelte des jeweiligen Wirtschaftszweigs oder - wenn die verkehrsübliche Vergütung geringer ist - das allgemeine Entgeltniveau im Wirtschaftsgebiet. Das Missverhältnis ist auffällig, wenn es einem Kundigen, ggf. nach Aufklärung des Sachverhalts, ohne Weiteres ins Auge springt. Dafür 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

hat das Bundesarbeitsgericht - in Anknüpfung an die Rechtsprechung des Ersten Strafsenats des Bundesgerichtshofs *(BGH 22. April 1997 - 1 StR 701/96 - BGHSt 43, 53)* - einen Richtwert entwickelt. Erreicht die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in dem betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tarifentgelts, liegt eine ganz erhebliche, ohne Weiteres ins Auge fallende und regelmäßig nicht hinnehmbare Abweichung vor, für die es einer spezifischen Rechtfertigung bedarf *(BAG 18. April 2012 - 5 AZR 630/10 - Rn. 11, EzA BGB 2002 § 138 Nr. 6; 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - Rn. 17, BAGE 130, 338, jeweils mwN)*.

bb) Ein auffälliges Missverhältnis folgt nicht bereits daraus, dass einzelne Arbeitsstunden - scheinbar - unentgeltlich zu erbringen sind. Ob der Wert der Arbeitsleistung in einem auffälligen Missverhältnis zur versprochenen Vergütung steht, kann nur im Rahmen einer Gesamtbetrachtung der vom Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung und des vom Arbeitgeber dafür zu zahlenden Entgelts beurteilt werden *(siehe zum Erfordernis der Gesamtbetrachtung auch BAG 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - Rn. 20, BAGE 130, 338)*. § 138 BGB soll verhindern, dass der Arbeitnehmer für seine Gesamtarbeitsleistung keine angemessene Vergütung erhält. Dabei ist die Vertragsgestaltung im Einzelnen unerheblich. Es kommt für die Sittenwidrigkeit nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer für jede erbrachte Arbeitsstunde ein gleichbleibendes Stundenentgelt, für einzelne Arbeitsstunden ein besonders hohes, für andere aber ein niedriges Stundenentgelt erhält oder - wie bei der Pauschalvergütung von Überstunden *(zu deren Voraussetzungen vgl. etwa BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 331/11 - NZA 2012, 908)* - mit der vereinbarten Vergütung weitere Arbeitsstunden „abgegolten“ sind. Entscheidend für die Bestimmung eines auffälligen Missverhältnisses ist vielmehr der Vergleich zwischen dem objektiven Wert der Arbeitsleistung und der „faktischen“ Höhe der Vergütung, die sich aus dem Verhältnis von geschuldeter Arbeitszeit und versprochener Vergütung für eine bestimmte Abrechnungsperiode ergibt. 20

cc) Im Streitfall haben die Parteien die Abrechnungsperiode Kalendermonat gewählt. Maßgeblich ist damit das „faktische“ Stundenentgelt pro Monat. Dieses 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

betrug im Streitzeitraum unter Berücksichtigung der in der Änderungsvereinbarung vorgesehenen Erhöhung des Stundenlohns um 3 % und bezogen nicht nur auf die „vergüteten“ 35, sondern auf die zu leistenden 40 Wochenstunden 11,07 Euro brutto. Dass er damit weniger als zwei Drittel der (tarif-)üblichen Vergütung erhalten hätte, hat der Kläger nicht behauptet. Legt man als Vergleichsmaßstab den ab 1. Mai 2010 geltenden Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Polstermöbel- und Matratzenindustrie in Nordrhein-Westfalen zugrunde, hat der Kläger immer noch 81 % des Stundenlohns der höchsten Lohngruppe für gewerbliche Arbeitnehmer bezogen.

b) Fehlt es in objektiver Hinsicht an einem auffälligen Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung, kommt es nicht darauf an, ob die vom Kläger nur pauschal behaupteten, von der Beklagten bestrittenen Umstände bei Abschluss der Änderungsvereinbarung überhaupt die subjektiven Voraussetzungen des Lohnwuchers bzw. des wucherähnlichen Geschäfts *(vgl. dazu BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 268/11 - Rn. 25 ff., EzA BGB 2002 § 138 Nr. 7; 27. Juni 2012 - 5 AZR 496/11 - Rn. 11 mwN)* erfüllen könnten *(zum Verhältnis der §§ 123, 138 BGB siehe etwa BGH 17. Januar 2008 - III ZR 239/06 - Rn. 11, NJW 2008, 982; MüKoBGB/Armbrüster 6. Aufl. § 138 BGB Rn. 6; Palandt/Ellenberger 72. Aufl. § 138 BGB Rn. 15, jeweils mwN)*. 22

c) Solange der Wert der Arbeitsleistung nicht in einem auffälligen Missverhältnis zu dem für die Arbeit gezahlten Entgelt steht *(zur Berücksichtigung der weiteren Entwicklung der Verhältnisse nach Vertragsschluss vgl. BAG 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - Rn. 10, BAGE 130, 338)*, findet die Auffassung des Landesarbeitsgerichts und der Revision, schon die fehlende Befristung der Änderungsvereinbarung könne die Sittenwidrigkeit begründen, in § 138 BGB keine Stütze. Den Arbeitsvertragsparteien steht es grundsätzlich frei, eine verschlechternde Änderung der Vergütung zeitlich - etwa auf einen „Sanierungszeitraum“ - zu befristen oder unbefristet zu vereinbaren. Lässt sich der Arbeitnehmer auf eine unbefristete Vertragsänderung ein, muss er sich daran festhalten lassen, sofern er nicht durch widerrechtliche Drohung oder arglistige Täuschung dazu bestimmt wurde. Das Erfordernis dringender betrieblicher Erfor- 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

dernisse besteht nur für die einseitige Entgeltsenkung durch Änderungskündigung *(§ 2 Satz 1, § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG)*, nicht jedoch für eine einvernehmliche Verschlechterung der Vergütungsregelung.

II. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 24

Müller-Glöge Laux Biebl

R. Rehwald Bürger

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS