
Datum: 17.08.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 809/11
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2011:0817.3SA809.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 3 Ca 2273/10
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 5 AZR 792/11

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 08.04.2011 – 3 Ca 2273/10 – wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten um die Vergütung von nicht bezahlten Arbeitszeiten.	2
Der am 21.08.1968 geborene Kläger ist seit dem 06.06.1989 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten zu einem Stundenentgelt von zuletzt 12,28 € brutto beschäftigt.	3
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Klägers betrug 40 Stunden in der Woche, wobei alle 40 Stunden bezahlt wurden.	4
Unter dem 27.03.2009 trafen eine Vielzahl von Arbeitnehmern mit der Beklagten, wie auch der Kläger, eine Vereinbarung folgenden Inhalts:	5

Es wird hiermit ab dem 01.04.2009 folgendes vereinbart:	7
1. Der Stundenlohn erhöht sich um 3 %.	8
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 hinaus gehen, 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.	9
3. Die Anordnung zur monatlichen Arbeitszeit erfolgt für den Folgemonat immer am Monatsende.	10
D1, den 27.03.2009	11
...“	12
Entsprechend der Vereinbarung vergütete die Beklagte in der Folgezeit ab April 2009 monatlich Arbeitszeiten in unterschiedlichem Umfang nicht.	13
Die Zahlung nicht vergüteter Arbeitsstunden begehrt der Kläger mit der unter dem 28.12.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage für die Monate April 2009 bis November 2010 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 3.482,60 € brutto.	14
Er hat die Auffassung vertreten, die Vereinbarung vom 27.03.2009 sei infolge Sittenwidrigkeit unwirksam.	15
Er hätte sofort seinen Arbeitsplatz verloren, wenn er sich gegen die Kürzung schon frühzeitig zur Wehr gesetzt hätte.	16
Dabei sei die Geschäftsleitung auf die Belegschaft zugegangen und habe dieser mitgeteilt, dass nur bei dem angestrebten Lohnverzicht eine Konkurrenzfähigkeit mit anderen Wettbewerbern gegeben sei. Der Belegschaft sei dabei, so hat der Kläger behauptet, angedeutet worden, dass im Falle der Verweigerung arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen würden und auch ein Personalabbau vorgenommen werde. Letztendes sei den Mitarbeitern suggeriert worden, dass nur der Lohnverzicht die Existenz der Firma garantieren werde.	17
Einen Zusammenhang zwischen der 3 %igen Lohnerhöhung und Verzicht auf die Bezahlung von Arbeitszeiten habe es dabei nicht gegeben, die angesprochene Lohnerhöhung sei bereits Wochen vorher vereinbart worden.	18
Zu berücksichtigen sei dabei seiner Meinung nach auch, dass die Beklagte die Belegschaft seinerzeit zwar massiv gedrückt habe, aber offensichtlich in der Lage gewesen sei, den Basketballverein P1-B1 als Trikotsponsor massiv zu unterstützen. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.482,60 € zuzüglich 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	19
Die Beklagte hat beantragt,	20
	21

die Klage abzuweisen.	22
Sie hat die Auffassung vertreten, Einwände gegen die Wirksamkeit der in Rede stehenden Vereinbarung seien nicht gegeben.	23
Eine Sittenwidrigkeit sei nicht gegeben. Es fehle jeglicher substantiierter Vortrag dazu, dass durch eine solche Vereinbarung eine übliche Vergütung um mindestens ein Drittel unterschritten werde, was Voraussetzung für § 138 Abs. 2 BGB sei. Darüber hinaus fehle jeglicher Sachvortrag für das Bestehen eines auffälligen Missverhältnisses im Sinne des § 138 Abs. 2 BGB. Die Vergütung habe sich auch nach der Vereinbarung immer noch im üblichen Bereich befunden.	24
Unzutreffend sei, dass der Kläger bei Nichtunterzeichnung seinen Arbeitsplatz sofort verloren hätte. Im Zusammenhang mit der Vereinbarung habe sie auch, so hat sie ihrerseits behauptet, nicht angedeutet, es würden im Falle der Verweigerung arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen und ein Personalabbau vorgenommen. Ebenso wenig habe sie den Mitarbeitern suggeriert, nur ein Lohnverzicht garantiere die Existenz der Firma.	25
Im Übrigen unterstütze sie die die P1 B1 auch nicht mehr als Trikotsponsor.	26
Mit Urteil vom 08.04.2011 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.	27
Zur Begründung hat es ausgeführt, aufgrund der Vereinbarung vom 27.03.2009 sei der Kläger verpflichtet, wöchentlich eine Arbeitszeit von 40 Stunden zu erbringen, von denen jedoch nur 35 Stunden wöchentlich vergütet würden. Mit dieser Vereinbarung hätten die Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsentgelt um 12,5 % abgesenkt. An diese vertragliche Vereinbarung sei der Kläger gebunden, es seien keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass diese Vereinbarung sittenwidrig oder unwirksam sein könne. Der Vortrag, es sei angedeutet worden, im Falle der Verweigerung würden arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen und ein Personalabbau müsse durchgeführt werden, sei unsubstantiiert und im Übrigen nicht ausreichend, eine Sittenwidrigkeit zu begründen. Es sei nachvollziehbar, dass eine derartige Entgeltkürzung nur vereinbart werde, wenn es wirtschaftlich nicht anders gehe. Entsprechende Äußerungen seien daher nicht zu beanstanden. Wenn der Kläger meine, durch widerrechtliche Drohung zum Abschluss des Vertrages genötigt worden zu sein, habe er die Vereinbarung im Übrigen anfechten müssen, was er nicht getan habe.	28
Vom Kläger sei auch in keiner Weise vorgetragen worden, dass durch die vereinbarte Lohnkürzung eine übliche Vergütung um mindestens ein Drittel unterschritten werde.	29
Ein Tarifvertrag finde auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung.	30
Eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB komme nicht in Betracht, da es sich um eine Regelung der Hauptpflichten handle und diese nicht einer AGB-Kontrolle unterlägen.	31
Gegen das unter dem 26.04.2011 zugestellte Urteil, auf dessen Entscheidungsgründe im Übrigen Bezug genommen wird, hat der Kläger unter dem 16.05.2011 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese unter dem 06.06.2011 begründet.	32
Er verbleibt bei seiner Auffassung, die Vereinbarung vom 27.03.2009 sei infolge Sittenwidrigkeit unwirksam. Er sei, so trägt er hierzu vor, im März 2009 mit einer Forderung konfrontiert worden, binnen kürzester Frist ohne Gelegenheit zur Überlegung einer Modifizierung des Arbeitsvertrages zuzustimmen. Ihm sei dabei signalisiert worden, dass die	33

Beklagte in massiven wirtschaftlichen Schwierigkeiten stecke und die Insolvenz drohe, wenn man nicht zu drastischen Kostenreduzierungen komme. Unter diesem Eindruck habe er sich, ohne dass ihm unwidersprochen eine Möglichkeit zur Überprüfung der geäußerten wirtschaftlichen Zwangslagen gegeben worden sei, veranlasst gesehen, der Vereinbarung zuzustimmen, wobei ihm signalisiert worden sei, die Maßnahme sei zeitlich begrenzt. Insbesondere sei ihm, so behauptet der Kläger hierzu, gesagt worden, dass er, wenn er der Kürzung nicht zustimme, mit Konsequenzen rechnen müsse. Weiter ausgeführt worden sei diese Drohung allerdings nicht.

Die Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts, es sei lediglich eine Reduzierung 12,5 % erfasst, 34
erfasse nicht die gesamte Komplexität dieser Problematik. Die Sittenwidrigkeit einer Vereinbarung könne nur aufgrund einer umfassenden Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung aller Umstände beurteilt werden. Allein die Relation zwischen ursprünglich vereinbartem Entgelt und vorgenommenen Lohnverzicht erfasse die Komplexität nicht. Die Beklagte habe der Belegschaft eine wirtschaftliche Schieflage vorgetragen, die den tatsächlichen Realitäten nicht habe entsprechen können. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte sich insbesondere im Sportmarketing sehr intensiv betätige und diese Sportförderung hohe fünfstellige, wenn nicht gar sechstellige Beträge erfordere. Eine wirtschaftliche Notlage sei daher nur vorgeschoben gewesen, um die Lohnkosten drastisch zu senken. Dabei müsse man sich die gesamte Konsequenz der Vereinbarung noch einmal vor Augen führen, wonach auf ein Jahr gerechnet rund 250 Stunden ohne Entgelt gearbeitet werden sollten. Zu berücksichtigen sei auch, dass der gesamten Belegschaft mitgeteilt worden sei, es handele sich bei dem Lohnverzicht um einen Beitrag zur Sanierung des Unternehmens. Niemandem sei jedoch bewusst gewesen, dass der Verzicht nicht zeitlich begrenzt, sondern praktisch auf Dauer habe gelten sollen. Auch die Vornahme der Reduzierung auf Dauer sei daher ein Kriterium für die Sittenwidrigkeit.

Zutreffend sei zwar, dass der maßgebliche Zeitpunkt für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit 35
grundsätzlich der Zeitpunkt des Vertragsschlusses sei, bei arbeitsvertraglichen Abreden sei jedoch jeweils auf den streitgegenständlichen Zeitraum abzustellen. Rechtsfolge des Verstoßes sei ein Anspruch auf die übliche Vergütung.

Der Kläger beantragt, 36

das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn abzuändern und nach den zuletzt gestellten 37
Anträgen in erster Instanz zu erkennen.

Die Beklagte beantragt, 38

die Berufung zurückzuweisen. 39

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil. 40

Unzutreffend sei die Behauptung des Klägers, ihm sei bei Unterzeichnung der Vereinbarung 41
signalisiert worden, die Maßnahme sei nur zeitlich begrenzt. Die Änderungsvereinbarung sehe gerade eine solche zeitliche Begrenzung nicht vor.

Unzutreffend sei eine Äußerung, für den Fall der Nichtunterzeichnung drohe eine Insolvenz. 42
Ebenso wenig habe sie dem Kläger für den Fall der Nichtunterzeichnung der Vereinbarung Konsequenzen in Aussicht gestellt.

Ausführungen zum Sportsponsoring seien ihrer Meinung nach nicht erheblich. 43

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.	44
Entscheidungsgründe	45
Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber nicht begründet.	46
A	47
Durchgreifende Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht.	48
Die Berufung ist statthaft gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 b) ArbGG.	49
Die Berufung ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 517 ff. ZPO.	50
B	51
Die Berufung des Klägers ist jedoch nicht begründet.	52
Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der vergüteten Arbeitszeiten aus den Monaten April 2009 bis November 2010, da die Abänderungsvereinbarung vom 27.03.2009 jedenfalls für den streitbefangenen Zeitraum nicht unwirksam ist.	53
Der Kläger hat jetzt noch keinen Anspruch auf die Vergütung von Arbeitsstunden, wie sie vor Inkrafttreten der Vereinbarung vom 27.03.2009 erfolgte.	54
I.	55
Die Parteien streiten nicht darüber, dass die von der Beklagten angeführte Vereinbarung vom 27.03.2009 auch zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits getroffen worden ist, die zum Inhalt hatte, dass künftig die 36. bis 40. Arbeitsstunde in der Woche unentgeltlich geleistet werden.	56
II.	57
Eine Unwirksamkeit der Vereinbarung ergibt sich nicht aufgrund einer Anfechtung nach §§ 123 Abs. 1, 124 Abs. 1, 142 Abs. 1 BGB.	58
Eine Anfechtung der Vereinbarung vom 27.03.2009 hat der Kläger nicht erklärt.	59
Eine solche Anfechtung wäre darüber hinaus unwirksam, da der Kläger die Anfechtungsfrist aus § 124 Abs. 1 BGB nicht gewahrt hätte.	60
III.	61
Die Vereinbarung vom 27.03.2009 ist jedenfalls auch für den der Klage zugrunde liegenden Zeitraum noch nicht sittenwidrig im Sinne des § 138 Abs. 1 BGB und daher unwirksam.	62
1.	63
Ein Rechtsgeschäft ist dann sittenwidrig, wenn es gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt.	64
	65

Auch eine Entgeltvereinbarung kann wegen Lohnwuchers oder wegen eines wucherähnlichen Rechtsgeschäftes damit nichtig sein. Dabei setzen der zivilrechtliche Lohnwucher nach § 138 Abs. 2 BGB und das wucherähnliche Rechtsgeschäft nach § 138 Abs. 1 BGB ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung voraus (BAG 23.05.2001 EzA BGB § 138 Nr. 29; BAG 26.04.2006 EzA BGB 2002 § 612 Nr. 7).

Die Sittenwidrigkeit einer Entgeltvereinbarung ist dabei allerdings nicht allein nach der vereinbarten Entgelthöhe zu beurteilen. Ein Rechtsgeschäft verstößt vielmehr bereits dann gegen § 138 Abs. 1 BGB, wenn es nach seinem aus der Zusammenfassung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu entnehmenden Gesamtcharakter mit den guten Sitten nicht zu vereinbaren ist; erforderlich ist dabei weder das Bewusstsein der Sittenwidrigkeit, noch eine Schädigungsabsicht, es reicht insoweit aus, dass der Handelnde die Tatsachen kennt, aus denen die Sittenwidrigkeit folgt (BAG 19.01.2006 EzA InsO § 55 Nr. 11; BAG 26.04.2006, aaO.). 66

Abzustellen ist dabei darauf, ob der Inhalt des Vertrages für eine Seite ungewöhnlich belastend und als Interessenausgleich offensichtlich unangemessen ist (BAG 27.02.2002 EzA BGB § 138 Nr. 30). 67

Die richterliche Inhaltskontrolle resultiert aus dem Schutzauftrag an den Richter, den objektiven Wertentscheidungen der Grundrechte in Fällen gestörter Vertragsparität mit den Mitteln des Zivilrechts Geltung zu verschaffen. Neben den spezialgesetzlichen Normen greifen ergänzend die zivilrechtlichen Generalklauseln ein, vor allen die §§ 138, 242 und 315 BGB. Ist der Inhalt eines Vertrages für eine Seite ungewöhnlich belastend und als Interessenausgleich offensichtlich unangemessen, muss daher korrigierend eingegriffen werden (BVerfG 19.10.1993 EzA GG Art. 2 Nr. 8). 68

Allerdings kann ein Vertrag aus Gründen der Rechtssicherheit nicht bei jeder Störung des Verhandlungsgleichgewichts nachträglich in Frage gestellt oder korrigiert werden; handelt es sich jedoch um eine typisierbare Fallgestaltung, die eine strukturelle Unterlegenheit des einen Vertragsteils erkennen lässt und sind die Folgen des Vertrages für den unterlegenen Vertragsteil ungewöhnlich belastend, muss die Zivilrechtsordnung hierauf reagieren (BVerfG 19.10.1993, aaO.). 69

2. 70

Grundsätzlich ist der maßgebliche Zeitpunkt für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit der Zeitpunkt des Vertragsschlusses (BAG 10.10.1990 EzA BGB § 138 Nr. 24; BAG 26.04.2006, aaO.). 71

Bei arbeitsvertraglichen Vergütungsabreden ist jedoch auf den jeweils streitgegenständlichen Zeitraum abzustellen. Eine Entgeltvereinbarung kann daher zum Zeitpunkt ihres Abschlusses noch wirksam sein, jedoch im Laufe der Zeit, wenn sie beispielsweise nicht an die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung angepasst wird, gegen die guten Sitten verstoßen (BAG 26.04.2006, aaO.). 72

3. 73

Unter Berücksichtigung dieser Kriterien stellt sich die Vereinbarung der Parteien vom 27.03.2009 nach Auffassung der Kammer zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses und für den der Klage zugrunde liegenden Zeitraum noch nicht als sittenwidrig dar, wird dies aber mit Ablauf eines bestimmten Zeitraums werden. 74

a) Abzustellen für die Prüfung ist dabei nach Auffassung der Kammer nicht darauf, wie hoch das die einzelne Stunde umgerechnete Arbeitsentgelt ist, wenn 40 Stunden abzuleisten sind, aber nur 35 Stunden vergütet werden und ob sich das umgerechnete Stundenentgelt dann noch in einem Verhältnis zur üblichen Vergütung bewegt, für den es den Bereich eines krassen Missverhältnisses nicht erreicht. 75

Abzustellen ist vielmehr auf den Inhalt der Vereinbarung, die die Parteien getroffen haben: Inhalt der Vereinbarung ist nicht ein abgesenktes Stundenentgelt für eine abzuleistende Arbeitsstunde, sondern die Zurverfügungstellung von fünf Stunden unentgeltlicher Tätigkeit je Woche mit voller Arbeitszeit von 40 Stunden. 76

b) Die Vereinbarung vom 27.03.2009 ist Ausdruck einer typisierbaren strukturellen Unterlegenheit, weil die betroffenen Arbeitnehmer auf ihren Arbeitsplatz angewiesen sind und eine Vereinbarung des weitreichenden Inhalts, eine bestimmte Anzahl von Stunden dauerhaft unentgeltlich zur Verfügung zu stellen, nur vor dem Hintergrund treffen, ihren Arbeitsplatz zu erhalten. 77

c) Der Inhalt des Vertrages ist für die Arbeitnehmerseite auf Dauer ungewöhnlich belastend und als Interessenausgleich erkennbar unangemessen. 78

aa) Die ungewöhnliche Belastung ergibt sich daraus, dass diese dauerhaft nach der vertraglichen Vereinbarung eine Arbeitsleistung im Umfang von durchschnittlich mehr als 20 Stunden im Monat der Beklagten unentgeltlich zur Verfügung stellen. 79

bb) Eine solche Regelung stellt sich, jedenfalls soweit sie auf Dauer besteht, als offensichtlich unangemessen zum Ausgleich der beiderseitigen Interessen dar. 80

Generell ist nicht zu verkennen, dass ein berechtigtes Interesse eines Arbeitgebers darin bestehen kann, zur Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Erhaltung von Arbeitsplätzen die Ableistung von Arbeitsstunden mit Arbeitnehmern zu vereinbaren kann, die jedenfalls zunächst einmal nicht vergütet werden. 81

Bedenklich erscheint insoweit bereits, ob eine solche Regelung auch dann noch als ausreichender Interessenausgleich angesehen werden kann, wenn ein solcher Verzicht des Arbeitnehmers nicht mit einer Gegenleistung verbunden ist. Irgendeine Regelung, die, wenn auch nur für eine bestimmte Zeit, dem Kläger vor einer betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses schützt, enthält die streitgegenständliche Vereinbarung nicht. 82

Allein die einmalige Weitergabe einer Gehaltserhöhung erscheint bei einem dauerhaften Verzicht auf die Bezahlung bestimmter Arbeitsstunden nicht geeignet, einen ausreichenden und angemessenen Interessenausgleich herbeizuführen, selbst wenn sie im Zusammenhang mit diesem Verzicht vereinbart worden ist. 83

Auch wenn ein Vortrag der Beklagten zu einer wirtschaftlichen Notwendigkeit als Beweggrund zum Abschluss der in Rede stehenden Vereinbarung nicht gegeben ist und ebenso dem Vorbringen der Beklagten nicht entnommen werden kann, dass auch andere Sanierungsmaßnahmen außerhalb des Verzichts von Arbeitnehmern auf die Bezahlung von Arbeitsstunden getroffen worden sind, will die Kammer gleichwohl davon ausgehen, dass vor dem Hintergrund der Erhaltung von Wettbewerbsfähigkeit ein solcher Verzicht auf die Bezahlung von Stunden für einen vor-übergehenden Zeitraum auch ohne erkennbare Gegenleistung jedenfalls nicht offensichtlich unangemessen ist. 84

Als erkennbar unangemessen wird sich eine solche Vereinbarung jedoch dann darstellen, wenn sie über einen Zeitraum aufrechterhalten wird ohne jegliche Gegenleistung, für die ein solches Sanierungsbedürfnis nicht mehr anzuerkennen ist. Es stellt sich nach Auffassung der Kammer als erkennbar unangemessen dar, dauerhaft von der Belegschaft ohne jeden Gegenwert einen Verzicht für die Bezahlung von Arbeitsstunden abzufordern, weil Maßnahmen zur Wiederherstellung oder Erhaltung einer Wettbewerbsfähigkeit solche Maßnahmen immer nur für einen vorübergehenden Zeitraum erfordern können.

Anhaltspunkt für die Annahme, wann ein angemessener Interessenausgleich vorliegt, können insoweit die Anforderungen bieten, die die Rechtsprechung an die Wirksamkeit einer Änderungskündigung zur reinen Entgeltabsenkung stellt (vgl. zuletzt BAG 26.06.2008 EzA KSchG § 2 Nr. 71), wenngleich nicht zu verkennen ist, dass der Prüfungsmaßstab ein deutlich anderer ist, wenn für den Bereich der Sittenwidrigkeit auf eine offensichtliche Unangemessenheit des Interessenausgleichs abgestellt wird. 86

cc) Jedenfalls für den der Klage zugrunde liegenden Zeitraum bis November 2010, somit jedenfalls noch unterhalb eines Zeitraums von zwei Jahren, gerechnet ab Inkrafttreten der abändernden Vereinbarung, stellt sich der Interessenausgleich noch nicht als erkennbar unangemessen dar. 87

C 88

Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 89

Infolge grundsätzlicher Bedeutung war die Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. 90