

**Ihr Spezialist für Bankrecht, Wirtschaftsrecht und Arbeitsrecht**

10707 Berlin Sächsische Str. 22

Tel. 030 21234164 oder 015202099626

Fax 032121336265 ; ra\_dr\_eickhoff@web.de

Web : <http://wolfgang-eickhoff.de>

ARBEITSRECHT

Unterbezahlt? Ausgenutzt? Kein Mindestlohn?

Versuchen Sie es mit LOHNWUCHER: Wir helfen Ihnen dabei!

*Die Politik debattiert seit langem über Lohnuntergrenzen, ohne zu einer Lösung zu kommen. Hierbei spielen arbeitsmarktpolitische Überlegungen ebenso eine Rolle wie dogmatische Blockaden.*

*Dem Einzelnen hilft dies wenig. Auch die Gewerkschaften können hier nicht wirklich weiterhelfen, da es häufig um tariflich nicht gebundene Bereiche geht. Wie so häufig muss in diesen Fällen die Rechtsprechung einen Weg finden, um grobe Ungerechtigkeiten auszugleichen. Das Bundesarbeitsgericht hat den Weg gewiesen (Urteil vom 22.4.2009 (5 AZR 436 08)). Es definiert grobe Unterbezahlungen als Lohnwucher und sittenwidrig im Sinne des § 138 Abs. 2 BGB, wenn der Lohn nicht einmal Zweidrittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht (zum Beispiel LAG Berlin-Brandenburg vom 9.2.2011).*

*Die Konsequenzen für den Arbeitgeber sind fatal: Er schuldet dann nicht nur die Differenz zu den Zweidritteln des üblichen Lohnes, sondern den vollen üblichen Lohn auch rückwirkend bis zur Grenze der Verjährung. Denn der Arbeitslohn, so wie er abgeschlossen war, war insofern nichtig und ist durch die übliche Vergütung zu ersetzen.*

*Als Beispiel sei ein selbst gewonnener Prozess vor dem Arbeitsgericht Berlin genannt. Ein Masseur wurde zum Lohn von rund 450 € bei über 50 Wochen Arbeitsstunden eingestellt. Die übliche Vergütung lag bei über 2000 € im Monat. Das Arbeitsgericht Berlin verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung der Differenz auf den vollen Lohnausgleich rückwirkend seit Beginn des Arbeitsverhältnisses.*

*Die praktische Schwierigkeit besteht häufig darin, die richtigen Vergleichsmaßstäbe zu finden. Hier bieten sich Unterlagen des Statistischen Bundesamtes genauso an wie Tarifverträge im öffentlichen Dienst – auch wenn der Arbeitnehmer im privaten Bereich tätig ist.*

*Dass der Arbeitgeber in diesen Fällen diese schlecht bezahlten Mitarbeiter auch häufig noch angeblich als frei beruflich Beschäftigte, sogenannte Scheinselbständige, behandelt, stellt für die Rechtsdurchsetzung aber kein Hindernis dar. Der erfahrene Anwalt wird auch damit schnell fertig.*

*Wenden Sie sich an einen Anwalt, der die Fragen aus der Praxis kennt!*

*Ihr Dr. Eickhoff aus Berlin*