

BUNDEARBEITSGERICHT



5 AZR 496/11
20 Sa 1430/10
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juni 2012

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. Juni 2012 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den Richter am Bun-

desarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtlichen Richter Dittrich und Busch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 9. Februar 2011 - 20 Sa 1430/10 - aufgehoben, soweit es der Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neuruppin vom 15. April 2010 - 3 Ca 1764/09 - stattgegeben hat.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neuruppin vom 15. April 2010 - 3 Ca 1764/09 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der geschuldeten Vergütung. 1

Der 1985 geborene Kläger ist gelernter Tierwirt (Rinderhaltung) und war vom 22. April 2006 bis zum 30. Juni 2009 bei der Beklagten als Tierpfleger und Melker beschäftigt. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise: 2

„§ 3 Arbeitszeit, Arbeitsort

1. Die Wochenarbeitszeit beträgt in der Tierproduktion (bei geteilter Schicht) 48 Stunden. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt 8,00 Stunden.
2. Der Mitarbeiter arbeitet von Montag bis Sonntag, bei einem freien Tag pro Woche.
3. Beginn und Ende der Arbeitszeit wird entsprechend der betrieblichen Arbeitszeitregelung festgelegt.

§ 4 Arbeitsentgelt

Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung von 5,11 EUR/Stunde.

Die Auszahlung erfolgt jeweils bis zum 10. des nachfol-

genden Monats auf ein von dem Mitarbeiter zu benennendes Bankkonto.

...

§ 6 Mehrarbeit/Überstunden

1. Beim Auftreten entsprechender betrieblicher Notwendigkeiten hat der Mitarbeiter im Rahmen der gesetzlichen Regelungen Mehrarbeit und Überstunden zu leisten.
2. Mehrarbeit und Überstunden an Sonn- und Feiertagen werden zusätzlich vergütet. Der Mitarbeiter erhält einen Zuschlag von 50 %.

...“

Einschließlich der Zuschläge erzielte der Kläger einen Durchschnitts- 3
stundenlohn in Höhe von 5,66 Euro brutto im Jahr 2006, 5,82 Euro brutto im
Jahr 2007, 6,09 Euro brutto im Jahr 2008 und 7,06 Euro brutto im Jahr 2009.

Mit der am 23. Dezember 2009 eingereichten Klage hat der Kläger gel- 4
tend gemacht, der vertraglich vereinbarte Stundenlohn sei im Vergleich zu dem
nach der Lohngruppe 5 der Entgelttarifverträge für die Arbeitnehmer in den
„Land- und Forstwirtschaftlichen Unternehmen des Landes Brandenburg“
sittenwidrig. Er erreiche nicht zwei Drittel des einschlägigen tariflichen Stunden-
lohns. Dieser habe bei Beginn des Arbeitsverhältnisses 8,36 Euro brutto und
zuletzt 9,20 Euro brutto betragen. Durch dieses Missverhältnis werde der
subjektive Tatbestand des Lohnwuchers indiziert. Hilfsweise hat der Kläger
geltend gemacht, nach der Lohnstatistik des Statistischen Bundesamts für das
Jahr 2006 habe das allgemeine Lohnniveau im Land Brandenburg für qualifi-
zierte Arbeiter in der Landwirtschaft 7,73 Euro brutto je Stunde betragen. Damit
seien alle Stundenlöhne unter 5,16 Euro brutto sittenwidrig. Für im Beschäfti-
gungszeitraum geleistete 7.800 Stunden könne er als - restliche - übliche
Vergütung die Differenz zu den jeweiligen tariflichen Stundenlöhnen beanspru-
chen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 5

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 27.962,16 Euro
brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über

dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, der Kläger habe nicht ausreichend dargelegt, dass maßgebliche Bezugsgröße für die Prüfung der Sittenwidrigkeit die Entgelttarifverträge seien. Der Organisationsgrad der Arbeitgeber im Land Brandenburg für den Bereich Landwirtschaft betrage weniger als 50 %, auch der Anteil der organisierten Arbeitnehmer liege weit unterhalb dieser Grenze. Zum subjektiven Tatbestand des § 138 BGB habe der Kläger nichts vorgetragen. Sie sei bei Abschluss des Arbeitsvertrags davon ausgegangen, mit dem Kläger einen Vertrag zu den im Land Brandenburg üblichen Bedingungen geschlossen zu haben. Das ortsübliche Lohnniveau eines Tierwirts und Melkers ergebe sich auch nicht aus den Erhebungen des Statistischen Bundesamts.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - der Klage in Höhe von 20.436,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23. Dezember 2009 stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht in Höhe der Differenz zwischen dem vereinbarten und einem vermeintlich üblichen Stundenlohn von 7,73 Euro brutto für 7.800 Stunden stattgegeben.

8

I. Die Klage ist in vollem Umfang unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine übliche Vergütung in Höhe eines Stundenlohns von 7,73 Euro brutto. Die Höhe seiner Vergütung ist durch die arbeitsvertragliche Entgeltvereinbarung bestimmt iSv. § 612 Abs. 2 BGB, diese ist nicht sittenwidrig.

9

1. Ob im Streitfall ein iSd. Rechtsprechung (*BAG 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - Rn. 17 mwN, BAGE 130, 338; 18. April 2012 - 5 AZR 630/10 -*) auffälliges Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung des Klägers und der Lohnhöhe besteht und damit der objektive Tatbestand des Lohnwuchers (§ 138 Abs. 2 BGB) und des wucherähnlichen Geschäfts (§ 138 Abs. 1 BGB) erfüllt wären, bedarf keiner Entscheidung. Denn der Kläger hat weder den subjektiven Tatbestand des Lohnwuchers noch des wucherähnlichen Geschäfts dargelegt. 10

2. In subjektiver Hinsicht verlangt der Tatbestand des Lohnwuchers eine Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen. Der subjektive Tatbestand des wucherähnlichen Geschäfts erfordert eine verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers (*BAG 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - Rn. 26 f. mwN, BAGE 130, 338; 16. Mai 2012 - 5 AZR 331/11 - und - 5 AZR 268/11 -*). Zu beidem hat der Kläger nichts vorgebracht, obwohl die Beklagte bereits erstinstanzlich das Fehlen entsprechenden Sachvortrags gerügt hatte. 11

- a) Der Kläger hat sich ausschließlich darauf berufen, das Unterschreiten der Zwei-Drittel-Grenze indiziere den subjektiven Tatbestand des Lohnwuchers. Das Landesarbeitsgericht hat den subjektiven Tatbestand des wucherähnlichen Geschäfts im Wesentlichen mit der Begründung als erfüllt angesehen, die Beklagte habe keine Tatsachen dafür vorgetragen, Leistung und Gegenleistung seien im Rahmen des Üblichen vereinbart. Damit missverstehen der Kläger und das Landesarbeitsgericht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22. April 2009 (*- 5 AZR 436/08 - Rn. 27, BAGE 130, 338 unter Hinweis auf BGH 13. Juni 2001 - XII ZR 49/99 - zu 4 b der Gründe, NJW 2002, 55*) und gehen zu Unrecht davon aus, die Beklagte müsse sich im Streitfall entlasten, also einen irgendwie indizierten subjektiven Tatbestand ausräumen. 12

- b) Dem ist nicht so. Nach dem allgemeinen Grundsatz, dass derjenige die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründeten Tatsachen trägt, wer den Anspruch erhebt (*vgl. BAG 18. April 2012 - 5 AZR 248/11 - mwN*), ist der Kläger - auch - für die Erfüllung des subjektiven Tatbestands des Lohnwuchers bzw. des wucherähnlichen Geschäfts, die seinen Anspruch auf eine übliche 13

Vergütung begründen sollen, darlegungs- und beweispflichtig. Nur bei einem besonders groben Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, das anzunehmen ist, wenn der Wert der Leistung (mindestens) doppelt so hoch ist wie der Wert der Gegenleistung, kann ein tatsächlicher Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten gezogen werden. Zur Behauptung der verwerflichen Gesinnung genügt in diesem Falle die Berufung des Arbeitnehmers auf die tatsächliche Vermutung einer verwerflichen Gesinnung des Arbeitgebers (*BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 268/11 - Rn. 36*). Dass die vereinbarte Vergütung nicht einmal die Hälfte der verkehrsüblichen Vergütung erreichen würde, hat der Kläger nicht behauptet.

Spricht keine tatsächliche Vermutung für eine verwerfliche Gesinnung, bedarf es zusätzlicher Umstände, aus denen geschlossen werden kann, der Arbeitgeber habe die Not oder einen anderen den Arbeitnehmer hemmenden Umstand in verwerflicher Weise zu seinem Vorteil ausgenutzt. Dafür hat der Kläger nichts vorgetragen.

14

II. Der Kläger hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

15

Müller-Glöge

Laux

Biebl

Dittrich

Busch