

## RECHTSRATGEBER

### Arbeitsentgelt (Lohn, Gehalt)

Unter **Arbeitsentgelt** versteht man arbeitsrechtlich alle Formen der Entgeltzahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit aus dem Arbeitsverhältnis. Im sozialversicherungsrechtlichen Sinne sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung vor Abzug der Steuern und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung **Arbeitsentgelt (Bruttolohn)**.

#### Formen der Entgeltzahlung

Das Arbeitsentgelt ist grundsätzlich in **Geld** zu zahlen. Es wird zumeist als Stunden-, Tages-, Wochen oder Monatslohn vereinbart und kann für die Arbeitsleistung in einer bestimmten Zeit (**Zeitlohn**) oder abhängig von einer bestimmten Arbeitsmenge (**Leistungs-/Akkordlohn**) bemessen werden, wobei es auch Mischformen (z. B. Prämienlohnsysteme) gibt. Hinsichtlich der Festlegung eines Leistungslohnes ist zu beachten, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht besitzt und der Akkordlohn für bestimmte Berufsgruppen verboten ist (z.B. Schwangere, Jugendliche, Fahrpersonal). Die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers kann aber auch (zusätzlich) durch **Naturallohn** (Sachbezüge) vergütet werden, etwa durch Wohnung, Kleidung, Kost oder Stellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf. Neben dem Grundlohn können als Sonderformen des Arbeitsentgeltes **Zuschläge** als besondere Vergütungen aus verschiedenen Anlässen gewährt werden. Als Lohnzuschläge kommen vor allem Provisionen, Prämien, Zulagen (z. B. für Überstunden, Mehrarbeit), Tantiemen (Gewinnbeteiligung) und Gratifikationen (z. B. Weihnachts-, Urlaubsgeld) in Betracht. Auch die betriebliche Altersvorsorge stellt eine Sonderform des Lohnes dar.

#### Höhe des Entgeltes

Die Höhe des Lohnes kann sich zwingend aus gesetzlichen Regelungen (wie bei der Heimarbeit aus dem Heimarbeitsgesetz) ergeben. In der Regel ist die Höhe der Arbeitsvergütung aber im **Arbeitsvertrag** geregelt. Unterliegt der Arbeitsvertrag der **Tarifbindung** darf die Vertragsvereinbarung den tariflichen (Mindest-)Lohn nicht unterschreiten. Ist das im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsentgelt höher als die Tarifvergütung, geht die Entlohnung nach dem Arbeitsvertrag vor (sogenanntes Günstigkeitsprinzip). Eine Tarifbindung liegt vor, wenn sowohl der Arbeitgeber beim tarifabschließenden Arbeitgeberverband als auch der Arbeitnehmer bei der tarifschließenden Gewerkschaft Mitglieder sind und der Tarifvertrag räumlich, fachlich und persönlich für den Arbeitsvertrag einschlägig ist. Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend

auch für sonst ungebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder vom jeweiligen Landesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Schließlich können Tarifverträge auch durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich in den individuellen Arbeitsvertrag einbezogen werden. Gilt kein Tarifvertrag oder lässt dieser eine Betriebsvereinbarung hierüber ausdrücklich zu, kann sich ein Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe auch aus einer **Betriebsvereinbarung** ergeben, was aber eher die Ausnahme sein dürfte. Greift weder eine tarifvertragliche noch eine betriebliche Regelung ein, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgrund ihrer **Vertragsautonomie** die Höhe der Vergütung grundsätzlich frei verhandeln. Handelt es sich um individuell vereinbarte Löhne, hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit sogar Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Hat der Arbeitgeber jedoch gegenüber seinen Arbeitnehmern Versprechungen hinsichtlich der Vergütungsmodalitäten durch einen Aushang am „Schwarzen Brett“ (sog. **Gesamtzusage**) gemacht oder wiederholt Leistungen oder Vergünstigungen gewährt, woraus eine sog. **betriebliche Übung** entstanden ist, auf die der Arbeitnehmer auch künftig vertrauen darf, wird die Vertragsfreiheit hinsichtlich der Regelungen über das Arbeitsentgelt eingeschränkt. Darüber hinaus ist der Grundsatz der Vertragsfreiheit durch das Verbot der **Geschlechterdiskriminierung** und der **Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten** sowie das allgemeine verfassungsrechtliche **Diskriminierungsverbot** eingeschränkt. Schließlich können die Vertragsparteien die Höhe der Vergütung auch nur bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit frei vereinbaren, da ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht, das bei uneingeschränkter Vertragsfreiheit schnell zu **Lohn-Dumping** führen würde. Besteht zwischen Leistung und Gegenleistung ein auffälliges Missverhältnis ist die Vergütungsabrede **sittenwidrig** und damit nichtig und wird durch die übliche Höhe ersetzt. Strafrechtlich kann der **Wuchertatbestand** erfüllt sein. Besteht keine Tarifbindung und liegt auch keine bzw. keine wirksame Vergütungsvereinbarung vor, wird die sog. „Taxe“, bei deren Fehlen der im Gebiet des Arbeitsvertrags **übliche Lohn** geschuldet. Dies ist in der Regel der Tariflohn.

### **Vergütungspflicht**

Die Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts an den Arbeitnehmer ist die **Hauptleistungspflicht** des Arbeitgebers als Gegenleistung zur Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. In Ausnahmefällen wie bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und im Urlaub muss das Arbeitsentgelt jedoch auch ohne Arbeitsleistung gezahlt werden. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers **entfällt**, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Tätigkeit nicht erbracht hat, der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers erloschen ist, weil er nicht innerhalb einer vereinbarten Ausschlussfrist geltend gemacht worden ist, der Arbeitnehmer auf seinen Vergütungsanspruch zuvor verzichtet hat oder der Anspruch verjährt ist.

### **Zeitpunkt der Vergütung**

Maßgebend ist auch hier die **Vereinbarung** der Parteien. Regelmäßig ist die Fälligkeit des Arbeitsentgelts im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festgelegt. Bei der Festlegung der Zahlungsmodalitäten hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Wenn keine ausdrückliche Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien besteht, ist die Vergütung erst zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbracht hat. Der **Arbeitnehmer** ist somit **vorleistungspflichtig**. Für manche Arbeitnehmer bestehen gesetzliche **Besonderheiten** bezüglich der Fälligkeit (z. B. gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende).

## **Verletzung der Vergütungspflicht**

Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung zurückhalten, wenn der Arbeitgeber den fälligen Vergütungsanspruch nicht erfüllt. Dadurch gerät der Arbeitgeber in **Annahmeverzug** und bleibt zur Lohnzahlung verpflichtet, obwohl der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringt (s.o.). Rückständige Vergütungsansprüche kann der Arbeitnehmer auch vor dem zuständigen Arbeitsgericht **einklagen**. Er hat auch die Möglichkeit, wegen der Zahlungsrückstände nach erfolgloser Abmahnung das Arbeitsverhältnis **außerordentlich** zu **kündigen**, sofern der Zahlungsverzug (zeitlich oder dem Betrag nach) nicht unerheblich ist. Unter Umständen kann der Arbeitnehmer auch den wegen der Kündigung entstandenen Schaden ersetzt verlangen.

## **Verjährung des Vergütungsanspruchs**

Der Vergütungsanspruch verjährt drei Jahre nach seinem Entstehen. Durch gerichtliche Geltendmachung des Vergütungsanspruches oder Durchführung eines gerichtlichen Mahnverfahrens wird die Verjährung unterbrochen.

## **Sicherung der Vergütung**

Da das Arbeitsentgelt in aller Regel die **wirtschaftliche Existenzgrundlage** des Arbeitnehmers und seiner Familie bildet, muss ein Teil des Lohnes als **Existenzminimum** gesichert werden. Aus diesem Grunde gibt es besondere Sicherungen gegenüber Gläubigern und dem Arbeitgeber, um zu gewährleisten, dass der Arbeitgeber über dieses Minimum auch tatsächlich verfügen kann. Zum einen sind Lohnansprüche nur in beschränktem Maße pfändbar (s. **Lohnpfändung**). Soweit die Lohnforderung nicht der Pfändung unterworfen ist, kann sie auch **nicht** an einen anderen **abgetreten** werden und der Arbeitgeber kann nur innerhalb der Pfändungsgrenzen mit einer Gegenforderung **aufrechnen**. Bei Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer gegenüber der Agentur für Arbeit für die Entgeltansprüche aus den letzten drei Monaten vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens einen Anspruch auf **Insolvenzgeld** in Höhe der Nettobezüge.

## **Gesetzliche Grundlagen**

Die grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Regelungen zum Arbeitsentgelt finden Sie in den **§§ 611 - 630** des **Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)**.

**Wichtiger Hinweis:** *Auf Grund der sich ständig weiter entwickelnden Rechtsprechung und Gesetzgebung kann die IG-BCE-Onlineredaktion keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der auf dieser Seite befindlichen Information übernehmen. Wir empfehlen dringend in konkreten Fällen den Rat eines Fachmanns oder einer Fachfrau hinzuzuziehen bzw. sich als IG-BCE-Mitglied an die IG BCE vor Ort zu wenden.*

*Im übrigen gelten die Nutzungsbestimmungen von IG-BCE-Online.*

