

# Beglaubigte Abschrift

## ARBEITSGERICHT STRALSUND KAMMERN NEUBRANDENBURG

Aktenzeichen:  
11 Ca 38/21

Verkündet am: 17.11.2021

Justizangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Neubrandenburg		
30. NOV. 2021 <i>[Signature]</i>		
Eridigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Proz.-Bev.:

DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Neubrandenburg, handelnd durch ihre Rechtssekretäre  
Ohlemacher u.a., Tilly-Schanzen-Straße 17, 17033 Neubrandenburg

gegen

- Beklagte -

Proz.-Bev.:

hat die 11. Kammer des Arbeitsgerichts Stralsund - Kammern Neubrandenburg - auf die mündliche Verhandlung vom

17.11.2021

durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herr ... und die ehrenamtliche Richterin Frau ...

**für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin
3. Der Streitwert wird auf 4.256,31 EUR festgesetzt.

**Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Angemessenheit oder Sittenwidrigkeit der Vergütung der Klägerin.

Diese ist seit 10.12.2007 bei der Beklagten als Verpackerin mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einem Bruttostundenlohn von 10,10 € beschäftigt.

Die Klägerin behauptet, dass ihre Vergütung sittenwidrig niedrig sei.

In der Branche, in der sie tätig sei, gelte für das Wirtschaftsgebiet Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Schleswig-Holstein der einheitliche Entgelttarifvertrag Brauerein Hamburg/Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern sowie der Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Brauerein von Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein.

Nach diesem Tarifvertrag würde sie in dem von ihr geltend gemachten Vergleichszeitraum 01.10.2020 – 31.12.2020 3.166,07 € brutto monatlich verdienen, faktisch hätte sie bei der

Beklagten jedoch nur 1.747,30 € brutto verdient, als 55,18 % des tariflich vorgesehenen Entgeltes.

Die Differenz zum tariflichen und damit üblichen Lohn betrage 1.418,77 € brutto monatlich, bei drei Monaten also 4.256,31 € brutto.

Die Beklagte sei sehr wohl in der Lage, höhere Löhne zu zahlen, nutze jedoch die Arbeitsmarktlage in der Region aus.

Die Sittenwidrigkeit der gezahlten Vergütung sei hier evident.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 4.256,31 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.10.2020 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den gesamten Akteninhalt, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig, jedoch unbegründet.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von 4.256,31 € brutto, insbesondere nicht aus § 612 Abs. 2 BGB.

Die Beklagte hat ihre Entgeltzahlungspflicht für den streitgegenständlichen Zeitraum erfüllt.

Die Vergütungsabrede zwischen den Parteien ist nicht gemäß § 138 Abs. 2 BGB nichtig, insbesondere nicht sittenwidrig, insbesondere handelt es sich nicht um ein wucherisches Rechtsgeschäft.

Ein wucherähnliches Geschäft liegt vor, wenn Leistungen und Gegenleistungen in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und weitere sittenwidrige Umstände, wie z. B. eine verwerfliche Gesinnung des durch den Vertrag objektiv Begünstigten hinzutreten.

Das auffällige Missverhältnis bestimmt sich nach dem objektiven Wert der Leistungen des Arbeitnehmers. Ausgangspunkt der Wertbestimmungen sind hierbei in der Regel die Tarifentgelte des jeweiligen Wirtschaftszweiges. Sie drücken den objektiven Wert der Arbeitsleistung aus, wenn sie in dem betreffenden Wirtschaftsgebiet üblicherweise gezahlt werden. Von der Üblichkeit der Tarifvergütung kann ohne Weiteres ausgegangen werden, wenn mehr als 50 % der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebietes tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 % der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebietes beschäftigen.

Kann ein besonders grobes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung festgestellt werden, weil der Wert der Leistung mindestens doppelt so hoch ist, wie der Wert der Gegenleistung, gestattet dies den tatsächlichen Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten. Dann bedarf es zwar noch der Behauptung der verwerflichen Gesinnung, doch sind an diesen Vortrag keine hohen Anforderungen zu stellen. Es genügt, dass die benachteiligte Vertragspartei sich auf die tatsächliche Vermutung einer verwerflichen Gesinnung der anderen Vertragspartei beruft.

Liegt ein besonders grobes Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht vor, 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 ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig.

Ein auffälliges, jedoch noch nicht besonders grobes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung kann dann angenommen werden, wenn das Arbeitsentgelt unterhalb von zwei Dritteln des maßgeblichen Tarifentgelts liegt (BAG, Urteil vom 16.05.2012, Aktenzeichen 5 AZR 268/11, Zitat nach juris).

Gemessen an diesen Maßstäben liegt hier womöglich ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vor, jedoch nach dem Vortrag der Klagepartei jedenfalls kein besonders grobes Missverhältnis, da die Klägerin nicht weniger als die Hälfte des von ihr angeführten vergleichsweisen Tariflohns erhält, sondern gut 55 % des Tariflohnes.

Daher hätte es im hiesigen Fall weiterer Darlegungen der Klagepartei zur Ausnutzung einer Zwangslage durch die beklagte Partei bedurft. Ein solcher substantiiertes Vortrag ist durch die Klägerin hier nicht erfolgt.

Der pauschale Hinweis auf die Arbeitsmarktlage in der Region ist nicht ausreichend.

Die Klage war damit abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Berufung gemäß § 64 Arbeitsgerichtsgesetz gegeben. Dieses Rechtsmittel steht der unterlegenen Partei zu, hier also **der Klägerin**.

Falls Berufung eingelegt werden soll, ist Folgendes zu beachten:

Eine Berufung wird eingelegt durch Einreichung einer Berufungsschrift beim

**Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern  
August-Bebel-Straße 15  
18055 Rostock  
Telefax-Nummer: 0381/241-4004.**

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht eingegangen sein und binnen zwei Monaten schriftlich begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit dem Tag der Zustellung des vollständig abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach Urteilsverkündung.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird (üblicherweise geschieht dies durch Bezeichnung des Gerichtes, des gerichtlichen Geschäftszeichens und des Tages der Verkündung oder des Erlasses des Urteils), und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde.

Der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Berufungsschrift und Berufungsbegründungsschrift müssen unterzeichnet sein. Dabei müssen sich die Parteien gemäß § 11 Absatz 4 Arbeitsgerichtsgesetz durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen.

Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen

- Rechtsanwälte,
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände, jedoch nur für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Bevollmächtigte, die keine natürlichen Personen sind, handeln durch ihre Organe und mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter.

Die Einreichung eines Schriftsatzes ist auch elektronisch mit qualifizierter Signatur und nur an das elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) des Landesarbeitsgerichts wirksam oder in Form der einfachen Signatur, indem dieser von der verantwortenden Person einfach signiert (Namenszug des Absenders) und auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht wird.

**Abschließender Hinweis:**

*Das Landesarbeitsgericht bittet, die Berufungsschrift sowie alle weiteren Schriftsätze jeweils in fünffacher Ausfertigung beim Landesarbeitsgericht einzureichen.*

Richter am Arbeitsgericht

