

## Arbeitsgericht Bremen ( Urteil vom 30.08.2000 )

Arbeitsgericht Bremen, Urteil vom 30.08.2000 (Az.: 5 Ca 5152,5198/00)

Zum Sachverhalt siehe:

- <http://www.muenster.org/sperre/a-ausgaben/november01/d-text-1.html> (Dieser Link öffnet ein neues Browserfenster.)

Die wichtigsten Passagen des Urteils sind hier gepostet:  
<http://fl3.parsimony.net/forum21994/messages/6135.htm>

**>u>Das Urteil in vollem Wortlaut:**

### **Tenor**

1. Die Klägerin und Widerbeklagte wird auf die Widerklage verurteilt, an die Beklagte und Widerklägerin DM 1.128,15 brutto zu zahlen.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin und Widerbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert beträgt DM 1.520, 30.
5. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.
6. Die Berufung wird hinsichtlich der Klage zugelassen, hinsichtlich der Widerklage wird die Berufung nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Klägerin und Widerbeklagte (im folgenden Klägerin) macht Zahlung einer Vertragsstrafe, die Beklagte und Widerklägerin (im folgenden Beklagte) macht Zahlung von Krankenlohn und Urlaubsabgeltung geltend. Die Beklagte war seit dem 12.7.1999 aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 8.7.1999 bei der Klägerin als „Lager- und Produktionshelferin ohne berufliche Qualifikation“ tätig. Die Klägerin betreibt das Gewerbe der Arbeitnehmerüberlassung. Nach § 5 Ziffer 1. des Vertrages betrug das monatliche Arbeitszeitdeputat 150 bezahlte Stunden, die Stundenvergütung nach § 6 des Vertrages DM 11,50 brutto. Der Urlaubsanspruch betrug 24 Werktage im Kalenderjahr (§ 13 des Vertrages).

§ 7 Abs. 1 des Vertrages lautet:

„Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Vertragschließenden binnen einer Frist von 2 Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verfallen die vorgenannten Ansprüche.“

§ 18 des Vertrages lautet:

„§18 Vertragsstrafen Bei rechtswidrigem oder schuldhaftem Fernbleiben, Verlassen oder Nichtannehmen der Arbeit, im Falle der rechtswidrigen oder schuldhaften Nichtaufnahme des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter, unter Verletzung der Kündigungsfrist, ist der Verleiher berechtigt, eine Vertragsstrafe von höchstens 5 Bruttotagesverdiensten zu erheben. Der entstandene Schaden muß nicht nachgewiesen werden. Bei Verstoß gegen die Mitteilungspflicht im Falle der Erkrankung (§ 10, Abs. 1) ist eine Vertragsstrafe fällig von einem Tageseinkommen pro Verspätungstag.“

Wegen seines weiteren Inhalts wird auf den schriftlichen Arbeitsvertrag verwiesen (BI.8-10 dA.).

Die Beklagte war vom 30.8.1999 bis zum 15.9.1999 arbeitsunfähig krank geschrieben. Mit Schreiben vom 6.9.1999 wendete die Beklagte sich gegen einen angekündigten Abzug von drei Tageslöhnen und machte „volle Lohnfortzahlung“ geltend (BI. 68 dA.). Am 17.9.1999 erklärte die Klägerin telegrafisch die fristlose und ersatzweise fristgemäße Kündigung des Arbeitsvertrages (BI. 11 d.A.). Mit Schreiben vom 17.9.1999 machte die Klägerin Zahlung einer Vertragsstrafe von DM 392,15 geltend (BI. 13 d.A.). Diesen Anspruch verfolgt sie mit der zunächst mit Mahnbescheid vom 10.4.2000 anhängig gewordenen Klage. Die Beklagte macht mit ihrer am 22.5.2000 eingegangenen und am 24.5.2000 zugestellten Widerklage restliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum vom 31.8.1999 bis zum 15.9.1999 in Höhe von DM995,44 brutto geltend, die nach Grund und Höhe unstrittig ist sowie restliche Urlaubsabgeltung von DM 132,71 brutto, die der Höhe nach unstrittig ist. Zuvor hat sie diese Ansprüche mit Schreiben vom 1.3.2000 geltend gemacht (BI. 32/34 d.A.).

Die Klägerin trägt vor, die Beklagte habe sich beharrlich geweigert, ab 18.9.1999 die ihr zugewiesene Arbeit wieder aufzunehmen. Die Vertragsstrafe sei daher verwirkt. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei Ende 1999 untergegangen, da er nicht zuvor geltend gemacht worden sei, die Ansprüche aus der Widerklage seien verfallen. Sie nehme Bankkredit zum geltend gemachten Zinssatz in Anspruch.

**Die Klägerin beantragt,**

die Beklagte zu verurteilen, an sie DM 392,15 nebst 8% Zinsen seit dem 25.09.1999 zu zahlen.

**Die Beklagte beantragt,** die Klage abzuweisen.

**Widerklagend beantragt sie,**

die Klägerin zu verurteilen, an sie Lohnfortzahlung in Höhe von DM 92,00 brutto für den 31.8.1999 und von DM 903,44 brutto für die Zeit vom 1.9.1999 bis einschließlich 15.9.1999 sowie Urlaubsabgeltung in Höhe von DM 132,71 brutto zu zahlen.

Sie bestreitet, die Arbeit verweigert zu haben und trägt vor, nur um einen anderen Einsatz gebeten zu haben, da die Arbeit in der Fischfabrik das Rückenleiden hervorgerufen habe, das zu ihrer Arbeitsunfähigkeit geführt habe. Die Voraussetzungen für die Verhängung einer Vertragsstrafe lägen daher nicht vor. Die Ansprüche aus der Widerklage ständen ihr aufgrund der Gesetze zu und seien von der Verfallfrist nicht erfaßt..

Die Klägerin beantragt, die Widerklage abzuweisen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

**Entscheidungsgründe**

1. Klage und Widerklage sind zulässig. Die Klage ist unbegründet, die Widerklage ist begründet.

2. Die Klägerin kann die Vertragsstrafe schon deshalb nicht verlangen, weil der Arbeitsvertrag gem. § 138 Abs. 2 BGB nichtig ist. Nach § 138 Abs. 2 BGB ist ein Rechtsgeschäft nichtig, durch das jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der

Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren läßt, die in einem auffälligen Mißverhältnis zu der Leistung stehen. Das Wuchergeschäft setzt objektiv ein auffälliges Mißverhältnis von Leistung und Gegenleistung voraus und erfordert subjektiv, daß der Wucherer die Zwangslage, die Unerfahrenheit, den Mangel an Urteilsvermögen oder die erhebliche Willensschwäche eines anderen ausbeutet. Das ist im vorliegenden Fall bei einem Lohn von DM 11,50 brutto pro Stunde zu bejahen, es liegt sog. „Lohnwucher“ im Sinne von § 138 Abs. 2 BGB vor. Rechtsfolge der Nichtigkeit ist im allgemeinen, daß das Rechtsgeschäft von Anfang an als nicht bestehend zu behandeln ist. Die Nichtigkeit eines Rechtsgeschäfts gem. § 138 BGB ist von Amts wegen zu beachten (BGHE 27,180; BGHE 60,105; BAG NJW76, 1959).

2.1. Betrifft die Nichtigkeit infolge Sittenwidrigkeit nur einen Teil des Rechtsgeschäfts, ist gem. § 139 BGB das gesamte Rechtsgeschäft nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, daß es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen worden wäre. Im Zweifel ist daher der Gesamtvertrag nichtig. Bei Lohnwucher wird aber vertreten, daß keine Gesamtnichtigkeit eintreten soll, weil ansonsten der Arbeitnehmerschutz in sein Gegenteil verkehrt werden würde (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 8. Aufl., § 35 I.3., § 31 III.2.a.; LAG Bremen AP Nr.33 zu § 138 BGB). Demgegenüber geht das BAG auch bei Lohnwucher von Gesamtnichtigkeit aus, diese soll aber bei einem in Vollzug gesetzten Arbeitsverhältnis nicht zurückwirken, der Wucherlohn vielmehr durch die übliche Vergütung im Sinne von §612 Abs. 2 BGB ersetzt werden (BAG AP Nr.2 zu § 138 BGB).

2.1.1. Die Kammer folgt der Auffassung des BAG. Abzustellen ist nach dem Wortlaut von § 139 BGB auf ein fiktives Verhalten der Vertragsparteien. Ein bestimmtes fiktives Verhalten muß nach dem Gesetzeswortlaut festgestellt werden, wenn es bei Teilnichtigkeit bleiben soll, ansonsten tritt Gesamtnichtigkeit ein. Bei Lohnwucher bedeutet das, daß eine Prognose dahin anzustellen ist, daß der Wucherer den Vertrag auch abgeschlossen hätte, wenn ein nicht wucherischer Lohn vereinbart worden wäre. Hiervon kann zur Überzeugung der Kammer nicht ausgegangen werden. Im Gegenteil wird der Wucherer im allgemeinen vom Abschluß eines derartigen Arbeitsvertrages absehen und versuchen, die wucherischen Bedingungen gegenüber einem anderen Stellenbewerber durchzusetzen. Hierfür spricht jedenfalls in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit alles.

2.2. Ein auffälliges Mißverhältnis ist hinsichtlich der Lohnhöhe von DM 11,50 brutto zu bejahen. Welcher Vergleichsmaßstab bei der Beurteilung der Sittenwidrigkeit von Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, wird unterschiedlich beantwortet. Nach der Rechtsprechung des BAG ist in aller Regel auf die Arbeitsleistung als solche, auf deren Dauer und Schwierigkeitsgrad, auf die körperliche und geistige Beanspruchung, die Arbeitsbedingungen schlechthin (Hitze, Kälte, Lärm) abzustellen, nicht aber auf den Nutzen der Arbeit für den Unternehmer (BAG AP Nr. 30 zu § 138 BGB). Beim Lohnvergleich soll nicht nur auf einen Vergleich mit den Tariflöhnen des jeweiligen Wirtschaftszweiges abgestellt werden, sondern vielmehr vom allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet ausgegangen werden (BAG 5 AZR 151/88v. 22.03.1989, BAG AP Nr.30 zu § 138 BGB). Nach anderer Auffassung ist auf den Tariflohn als Orientierungsgröße für den Marktwert der Tätigkeit abzustellen (LAG Berlin NZA RR 98, 392) bzw. vom branchenüblichen Tariflohn auszugehen (ArbG Herne 5 Ca 4010/97 v. 05.08.98). Der 1. Strafsenat des BGH hat gebilligt, daß bei Feststellung von Lohnwucher der Wert der Arbeit mit dem hierfür tarifvertraglich vorgesehenen Lohn gleichgesetzt und mit dem tatsächlich gezahlten Lohn verglichen wird (BGH BG 97,1670).

2.2.1. Im vorliegenden Fall ist die Beklagte unstreitig als „Lager- und Produktionshelferin ohne berufliche Qualifikation“ tätig gewesen. Nach dem Lohnvertrag für das Speditionsgewerbe betrug der Tariflohn für ungelernete Transport- und Lagerarbeiter (Lohngruppe 3 c) ab 01.07.1999 DM16,19. Gewerbeübergreifende Tarifverträge für Produktionshelfer gibt es nicht, als untersten Maßstab für gewerbliche Hilfstätigkeiten kann aber abgestellt werden auf den nach dem Mindestlohn-Tarifvertrag vom 26.5.1999 in Verbindung mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für ausländische Arbeitnehmer im Baugewerbe in den alten Bundesländern vorgeschriebenen Mindestlohn von z.Zt. DM 17,47. Dabei ist der Bauzuschlag nicht berücksichtigt, der für die besonderen Erschwernisse der Arbeit auf Baustellen gewährt wird, so daß sich dieser vom Gesetzgeber und den Tarifvertragsparteien als erforderlich angesehene Mindestlohn als Vergleichsmaßstab für gewerbliche Hilfstätigkeiten anbietet

Wird auf den Durchschnittsverdienst in den Wirtschaftszweigen abgestellt, so ergibt sich nach den aktuellsten vorliegenden Feststellungen des Statistischen Landesamtes Bremen folgendes Bild: Für ungelernete Arbeiterinnen, die mit einfachen, als Hilfsarbeiten zu bewertenden Tätigkeiten beschäftigt sind, wurden im Oktober 1999 in Bremen im produzierenden Gewerbe durchschnittlich DM 19,40 pro Stunde; im verarbeitenden Gewerbe durchschnittlich DM 19,39 pro Stunde bezahlt. Die niedrigsten festgestellten Stundenlöhne in dieser Beschäftigtengruppe lag bei DM 15,12 im Textil- und Bekleidungsgewerbe. Weibliche Angestellte in einfacher, schematischer oder mechanischer Tätigkeit, die keine Berufsausbildung erfordert, erhielten im Oktober 1999 ein Monatsgehalt von durchschnittlich DM 3.315,00 (Statistische Berichte des Statistischen Landesamtes Bremen, April 2000, ISSN 1432-802X). Angaben über die Stundenlöhne in den Bereichen Lagerei/Spedition und Zeitarbeit enthält die Veröffentlichung des Statistischen Landesamtes nicht.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist als Vergleichsmaßstab vom allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet für vergleichbare Tätigkeiten auszugehen. Die Kammer schließt sich dem an. Wie die amtlichen Feststellungen des Statistischen Landesamtes zeigen, liegen die Tariflöhne häufig unter den Reallöhnen. Vergleichsmaßstab für die Feststellung eines auffälligen Mißverhältnisses im Sinne von § 138 Abs.2 BGB muß aber der durch den Marktpreis definierte allgemeine Wert der Leistung sein, mithin der Reallohn. Die Beklagte war tätig als Lager- und Produktionshelferin. Der Lohn der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmerin ist daher mit dem tatsächlich gezahlten Lohn für Hilfskräfte im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe zu vergleichen. Nicht abgestellt werden kann hingegen auf die Arbeitnehmerüberlassung als gewerblichen Wirtschaftszweig. Dies folgt schon daraus, daß nach der Rechtsprechung des BAG auf das Wirtschaftsgebiet und auf den Wert der Tätigkeit als solchen abzustellen ist. Mithin ist nicht erheblich, ob eine Tätigkeit als Leiharbeiter oder als Mitarbeiter des Entleihbetriebs erbracht wird, entscheidend ist der allgemeine Lohn für die Tätigkeit selbst.

Hier ergibt sich folgendes Bild: Vom Durchschnittsstundenlohn im produzierenden Gewerbe weicht der von der Klägerin an die Beklagte gezahlte Lohn um DM 7,90 ab, er beträgt 59,3 % des Durchschnittslohnes. Gegenüber dem verarbeitenden Gewerbe beträgt der Lohnabstand DM 7,89, was ebenfalls 59,3 % entspricht. Werden die in der Monatsstatistik erhaltenen Überstunden herausgerechnet (produzierendes Gewerbe und verarbeitendes Gewerbe je 0,7 Überstunden bei je 38,3 gearbeiteten Wochenstunden) und wird weiter unterstellt, daß die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % vergütet werden, ergibt sich folgendes Bild: Im produzierenden Gewerbe ergibt sich ein Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag von durchschnittlich DM 19,31. Dieser wird durch den von der Klägerin gezahlten Lohn um DM 7,81 unterschritten, der 59,55% des Vergleichslohns beträgt. Im verarbeitenden Gewerbe

ergibt sich ein Durchschnittsstundenlohn ohne Überstundenzuschläge von DM 19,30. Dieser wird von der Klägerin um DM 7,80 unterschritten, ihr Lohn beträgt 59,59% des Vergleichslohns.

Ein auffälliges Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung ist vom 1. Strafsenat des BGH bejaht worden bei Unterschreitung des Tariflohns um ein Drittel (BGH DB 97,1670). Das LAG Düsseldorf hat eine Unterschreitung des üblichen Tariflohns um 40 % ausreichen lassen (LAG Düsseldorf, DB 78,185). Das Arbeitsgericht Herne hat eine Unterschreitung des üblichen Lohns um 40 % ausreichen lassen, um ein auffälliges Mißverhältnis zu bejahen (Arbeitsgericht Herne vom 05.08.98, 5 Ca 4010/97).

Nach allem besteht für die Kammer kein Zweifel daran, daß die Unterschreitung des nach der Rechtsprechung des BAG heranzuziehenden Vergleichslohns um über 40% ein auffälliges Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung darstellt. Dies gilt auch, wenn weiter berücksichtigt wird, daß die Unterschreitung gegenüber dem Tariflohn für LagerarbeiterInnen 29% und gegenüber dem Mindestlohn im Baugewerbe 34,2% beträgt, also geringfügig niedriger ist als bei Zugrundelegung der Reallöhne. Denn gleichwohl verbleibt insgesamt eine gravierende Unterschreitung des üblichen Lohnniveaus.

2.2.2. Bei der Frage, ob ein auffälliges Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt, ist außerdem zur Überzeugung der Kammer bei besonders niedrigen Löhnen ein strengerer Maßstab anzulegen als bei Löhnen, die immerhin geeignet sind, die Grundlage für ein würdiges durch Arbeit finanziertes Leben ohne weiteres zu sichern. Sittenwidriges Handeln muß umso eher vorliegen, je weniger der gezahlte Lohn geeignet ist, diese Grundlage zu sichern. Das BAG hat sich in seiner Entscheidung vom 22.03.89 (5 AZR 151/88) bedauerlicherweise nicht mit dem Argument der Klägerin auseinandergesetzt, daß ihr verbleibender Nettolohn den Regelsatz der Sozialhilfe erheblich unterschreite, was zur Annahme von Lohnwucher führen müsse. Die Kammer ist der Auffassung, daß derartige Aspekte durchaus Berücksichtigung finden müssen. Denn die Ausbeutung der Zwangslage eines arbeitswilligen Arbeitnehmers, der nicht auf staatliche Sozialfürsorge angewiesen sein will, sondern die Lebenshaltungskosten aus eigener Arbeit aufbringen will oder der sich auf den Niedriglohn in der Hoffnung einläßt, von einem Entleihbetrieb übernommen zu werden, ist naturgemäß um so gravierender, je mehr der angebotene Lohn zu einem Einkommen auf oder gar unter Sozialhilfeniveau führt. Zudem muß ein auffälliges Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung auch vorliegen, wenn das rechtlich und sozialetisch gebotene Abstandsgebot zwischen Lohn und Sozialhilfe nicht beachtet wird. Denn Lohn hat nicht nur eine existenzsichernde Funktion, er soll zugleich die soziale Würde und die ökonomische Funktion von Arbeit sichern (Bieback, RdA 2000, 207, 210). Das Sozialhilferecht schließlich enthält in § 22 Abs.3 BSHG ein ausdrückliches Abstandsgebot und fordert, daß die Regelsätze der Sozialhilfe bei Haushaltsgemeinschaften von Ehepaaren mit drei Kindern zusammen mit Durchschnittsbeiträgen für Kosten von Unterkunft und Heizung sowie für einmalige Leistungen und unter Berücksichtigung des Erwerbstätigen-Freibetrages niedriger bemessen werden müssen als die durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelte unterer Lohn- und Gehaltsgruppen einschließlich anteiliger einmaliger Zahlungen zuzüglich Kindergeld und Wohngeld einer entsprechenden Familie mit einem alleinverdienenden Vollzeitbeschäftigten. Das BSHG selbst enthält also eine Wertung des Gesetzgebers, daß Löhne über dem Niveau der Sozialhilfe liegen müssen, dem ist auch bei der Auslegung von §138 BGB Rechnung zu tragen. Ferner kann aus den Bemessungsregeln in § 22 Abs. 3 BSHG geschlossen werden, daß die durchschnittlichen Reallöhne zuzüglich der genannten Sozialleistungen über dem Niveau der Sozialhilfe für eine fünfköpfige Familie liegen. Hieraus wiederum folgt der Schluß, daß ein Reallohn für eine Einzelperson auf Sozialhilfeniveau gravierend niedriger sein muß als

der Durchschnittslohn, was zumindest ein gewichtiges Indiz für das auffällige Mißverhältnis im Sinne von § 138 Abs. 2 BGB ist.

Bei einem Lohn für eine Vollzeittätigkeit, der unter Zugrundelegung der Vertragsarbeitszeit das Niveau der Sozialhilfe für einen Alleinstehenden nicht deutlich überschreitet, ist zur Überzeugung der Kammer daher grundsätzlich von einem auffälligen Mißverhältnis im Sinne von § 138 Abs. 2 BGB auszugehen, ohne daß es darauf ankommt, wie gravierend der Abstand zum Normallohn ist. Die Kammer hält aus Gründen der Rechtssicherheit weiter für erforderlich; daß die Rechtsprechung zumindest für den Regelfall Kriterien aufstellt, die den Beteiligten eine realistische Einschätzung ermöglicht, wann ein Niedriglohn sittenwidrig ist. Da es um vergleichbare Rechtsgüter geht, bietet sich an, hierfür das vom BVerfG gebilligte Abstandsgebot bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (BVerfG NZA 99, 992) entsprechend anzuwenden, so daß sich ein „Mindestüberschreitungsgebot“ gegenüber der Sozialhilfe einschließlich Freibeträgen für Erwerbstätige von 20% ergibt. Das korrespondiert auch mit dem Grundsatz aus § 22 Abs. 3 BSHG, wonach die Regelsätze der Sozialhilfe niedriger zu bemessen sind als die unteren Nettoeinkommen.

Dabei stellt die Kammer bei der Sozialhilfe als Vergleichsmaßstab ab auf die Leistungen, die einem Alleinstehenden zustehen, da Unterhaltspflichten jedenfalls in der Privatwirtschaft keinen üblichen Lohnbemessungsfaktor darstellen. Ferner läßt sie einmalige Leistungen der Sozialhilfe unberücksichtigt. Dieser Maßstab ist als ausgesprochen zurückhaltend zu bewerten. § 22 Abs. 3 BSHG stellt auf Familien mit mehreren Kindern ab, was - auch unter Berücksichtigung von Kinder- und Wohngeld - zu wesentlich höheren Vergleichssätzen führen würde. Auch Art. 4 Abs. 1 der Europäischen Sozialcharta fordert ein Entgelt, das ausreicht, um Arbeitnehmern und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern (vgl. dazu Pkt. 2.2.5.). In diesen als Wertungsmaßstäben heranzuziehenden Rechtsquellen wird also unterstellt, daß der Arbeitslohn geeignet sein muß, einer Familie einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Die Kammer beschränkt sich jedoch auf einen wesentlich niedrigeren Maßstab. Wird indes noch nicht einmal der erfüllt, ist das Mißverhältnis als besonders krass anzusehen.

2.2.3. Geboten ist diese Vergleichsbetrachtung bei der Ausfüllung der Generalklausel aus § 138 BGB nicht nur aus den dargelegten allgemeinen Bewertungsgesichtspunkten, sondern auch aus verfassungsrechtlichen Erwägungen. In der Rechtsprechung des BVerfG ist seit langem anerkannt, daß eine allgemeine sozialstaatliche Pflicht zum Schutz von besonders gefährdeten Personengruppen besteht (vgl. BVerfGE 40,121; 27, 283; 35, 236; 84, 133; 85, 360). Hierauf hat das BVerfG in jüngerer Zeit erneut hingewiesen (BVerfG NZA 99, 992). Für Privatrechtsbeziehungen hat das BVerfG diese Schutzpflicht aus Art 12 in Verbindung mit Art. 2 und dem Sozialstaatsgebot aus Art. 20 GG abgeleitet (BVerfGE 81, 242; 89, 214; 97,169). Basis ist zum einen die objektive Dimension der Grundrechte als oberstes Prinzip der Verfassung, die das gesamte Recht einschließlich des Privatrechts binden und prägen und zum anderen die freiheitsrechtliche Dimension der Grundrechte, die in enger Verbindung mit dem Sozialstaatsgebot die sozialen und wirtschaftlichen Voraussetzungen dieser Freiheit mit gewährleisten und regulieren. Die grundrechtliche Schutzpflicht ist verletzt, „wenn eine Grundrechtsposition den Interessen des anderen Vertragspartners in einer Weise untergeordnet wird, daß in Anbetracht der Bedeutung und Tragweite des betroffenen Grundrechts von einem angemessenen Ausgleich nicht mehr gesprochen werden kann“ (BVerfG 97,169, 176/7). Eine Vertragskorrektur ist für das BVerfG insbesondere erforderlich, wenn eine der Vertragsparteien ungewöhnlich stark belastet wird und der Interessenausgleich offensichtlich unangemessen ist. Dies ist insbesondere anzunehmen bei typisierbaren Fallgestaltungen, die auf struktureller Unterlegenheit eines Vertragspartners basieren. Denn

hinreichender Schutz der Privatautonomie ist nur bei freier Selbstbestimmung gegeben. Wo es an einem annähernden Kräftegleichgewicht der Beteiligten fehlt, ist mit den Mitteln des Vertragsrechts allein kein sachgerechter Ausgleich der Interessen gewährleistet. Das ist bei Abschluß von Arbeitsverträgen typischerweise der Fall (BVerfG v. 28.1.92, ArbuR 1992.187), als besonders schützenswerte Gruppe innerhalb der Arbeitnehmerschaft müssen auch die extremen Geringverdiener anerkannt werden (Bieback, RdA 2000, 207,210). Denn bei ihnen handelt es sich regelmäßig um Menschen, die keine qualifizierte Ausbildung haben, nur Hilfstätigkeiten ausführen können und häufig nicht verhandlungsgewandt sind. Zudem ist die Gruppe ungelerner Kräfte in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit in besonderer Weise von Arbeitslosigkeit betroffen, was ihre unterlegene Verhandlungsposition verstärkt.

In den Fällen grundrechtsrelevanter gestörter Vertragsparität sind die Zivilgerichte zur Inhaltskontrolle auf Basis der zivilrechtlichen Generalklauseln verpflichtet (BVerfGE 89,214). Das heißt, daß die Zivilgerichte verpflichtet sind, ggf. eine Vertragskorrektur vorzunehmen, um den Grundrechten auch im Privatrechtsverkehr Geltung zu verschaffen und die zivilrechtlichen Generalklauseln entsprechend auslegen müssen. Dies gilt auch für die Ausfüllung des Begriffs der Sittenwidrigkeit aus § 138 BGB (Peter, AuR 99, 289,292).

2.2.4. Diese Grundsätze finden nicht nur Anwendung, wenn der Gesetzgeber der besonderen Schutzbedürftigkeit (noch) gar keine Rechnung getragen hat, sondern auch, wenn er die Schutzbedürftigkeit anerkennt, aber kein hinreichendes Schutzrecht geschaffen hat. „Bei Vorschriften, die grundrechtliche Schutzpflichten erfüllen sollen, ist das maßgebende Grundrecht dann verletzt, wenn ihre Auslegung und Anwendung den vom Grundrecht vorgezeichneten Schutzzweck grundlegend verfehlt“ (BVerfG 89, 276, 286). Die Schutzbedürftigkeit vor Niedriglöhnen ist durch den Gesetzgeber mehrfach anerkannt, so im Gesetz über die Feststellung von Mindestarbeitsbedingungen, im Heimarbeitsgesetz und im Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Die beiden letztgenannten Gesetze gelten aber nur für bestimmte Sektoren, helfen den Betroffenen aus anderen Sektoren daher nicht. Das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen verfehlt seinen Zweck völlig, es ist verfahrensrechtlich zu kompliziert und wird bisher kaum praktiziert (vgl. Bueback, RdA 2000, 207, 210). Ein hinreichendes spezielles Schutzrecht besteht daher nicht. Auch das zwingt zur Ausfüllung der zivilrechtlichen Generalklauseln im Sinne des Schutzes der besonders schützenswerten Gruppen.

2.2.5. Bei der Auslegung der zivilrechtlichen Generalklauseln ist überdies zu berücksichtigen, daß nach der Rechtsprechung des BVerfG die Gerichte als Teil der Staatsgewalt gehalten sind, auch dem internationalem Recht innerstaatliche Geltung zu verschaffen (BVerfG NJW 82, 817) und die Bundesrepublik Deutschland sich international zum Schutz vor Niedriglöhnen verpflichtet hat. So beinhaltet Art. 4 Abs. 1 der Europäischen Sozialcharta das Recht auf ein Entgelt, das ausreicht, um Arbeitnehmer und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. In der Spruchpraxis des Sachverständigenausschusses beim Europarat wird das angemessene (Mindest)Entgelt mit 68% des nationalen Durchschnittslohns taxiert (Peter, ArbuR 99, 289, 294). Die Bundesrepublik hat sich bereits 1964 zu den Inhalten der ESC bekannt (BGBl. 1964 II,1261).

2.2.6. Soweit die Klägerin meinen sollte, bei ihren Arbeitnehmern handele es sich um ein besonderes Klientel, kann dies bei der Beurteilung keine Berücksichtigung finden. Denn vom Arbeitgeber etwa erwartete oder befürchtete Leistungsmängel des Arbeitnehmers ändern nichts am Vergleichsmaßstab (LAG Berlin NZA RR 98, 392). Bestätigt wird das durch die Rechtsprechung zur Sittenwidrigkeit von Ratenkrediten (BGHZ 80, 163; BGH NJW 83,1421): Wenn Teilzahlungsbanken trotz ihres besonderen Klientels keinen Sondermarkt

gegenüber den Geschäftsbanken darstellen, sondern beim Vergleich auf den allgemeinen Marktzins abzustellen ist, verbietet sich auch beim Wert der Arbeitskraft die Schaffung von Sondermärkten.

2.3. Im vorliegenden Fall ergibt der Stundenlohn der Beklagten von DM 11,50 brutto bei 150 vertraglich vereinbarten Monatsstunden ein Monatsbruttoeinkommen von DM 1.725,-. Hierauf entfallen bei Steuerklasse 1 Lohnsteuer von DM 19,75, Kirchensteuer von DM 1,77, Rentenversicherungsbeiträge von DM 172,19, Arbeitslosenversicherungsbeiträge von DM 57,99, Pflegeversicherungsbeiträge von DM 15,17 sowie Krankenversicherungsbeiträge von DM 116,50 (zugrundegelegt ist der Beitragssatz von 13,5 % der AOK Bremen). Es verbleibt also ein durchschnittlicher Nettolohn von DM 1.341,63, von dem in Bremen die Arbeitnehmerkammerbeiträge noch abzuziehen sind.

Demgegenüber beträgt der Regelsatz der Sozialhilfe in Bremen z.Zt. DM 550,-. Als Mietbelastung werden bis zu DM 550,- akzeptiert, die Bekleidungsprämie beträgt DM 50,-. Dies ergibt ohne Berücksichtigung einmaliger Leistungen einen Sozialhilfegrundbetrag von DM 1.150,-. Weiter ist zu berücksichtigen der Absetzbetrag für Erwerbstätige gem. § 76 Abs. 2a Ziffer 1 BSHG, der wegen der höheren Aufwendungen für Berufstätige gewährt wird. Er setzt sich in Bremen nach Ziffer 3.1. der Verwaltungsanweisung zu § 76 Abs.2 BSHG zusammen aus einem Grundbetrag von 25% des Eckregelsatzes von DM 550,- zuzüglich eines Betrages von 20% des übersteigenden Einkommens, höchstens jedoch 50% des Eckregelsatzes. Im Falle der Beklagten sind als fiktiver Mehraufwand daher DM 275,- zu berücksichtigen, was eine fiktive Sozialhilfe von DM 1.425,- ergibt. Dieser Betrag liegt um DM 83,37 über dem Nettolohn der Beklagten, die mithin trotz eines Vollzeit Arbeitsplatzes Anspruch auf ergänzende Sozialhilfe hat. Die fiktive Sozialhilfe ist ferner auch dann höher als der Lohn, den die Klägerin zahlt, wenn die Beklagte um bis zu ca. DM 80,- niedrigere Mietlasten als DM 550,- haben sollte. Ein auffälliges Mißverhältnis liegt daher auch unter Zugrundelegung der vorgenannten Kriterien vor, wobei es nicht darauf ankommt, ob auf den Normallohn oder den Tariflohn als Vergleichsmaßstab abgestellt wird.

2.3.1. Wird auf die europäische Sozialcharta abgestellt, ergibt sich folgendes Bild: Der durchschnittliche Wochenverdienst von Arbeiterinnen im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe lag im Oktober 1999 in Bremen bei DM 822,- (Statistisches Landesamt a.a.O.), demgegenüber liegt der Vertragslohn der Beklagten bei etwa DM 400,-, also weniger als der Hälfte. Eine deutliche Unterschreitung der Angemessenheitsgrenze von 68% liegt daher vor, auch dies bestätigt die Annahme eines auffälligen Mißverhältnisses (vgl. Peter, a.a.O.).

2.3.2. Bestätigt wird das Ergebnis bei Betrachtung weiterer Vergleichsgrößen: Pfändbar vom Vertragslohn der Beklagten sind (wiederum ohne Berücksichtigung von Unterhaltspflichten) nach der Anlage zu § 850c ZPO DM 91,70. Die Differenz zum steuerfreien Existenzminimum von DM. 1.624,65 brutto bei Steuerklasse 1 beträgt DM 100,35 brutto. Auch diese Zahlen machen deutlich, daß der von der Klägerin gezahlte Lohn kaum geeignet ist, ein menschenwürdiges Leben durch Arbeit zu finanzieren. Je geringer der Abstand zum pfändungsfreien Betrag und zum steuerfreien Existenzminimum ist, desto geringer braucht zur Überzeugung der Kammer der Abstand zum Durchschnittslohn zu sein, um ein sittenwidriges Mißverhältnis zu bejahen.



2.4. Zur Überzeugung der Kammer hat die Klägerin auch eine bestehende Zwangslage bei der Beklagten ausgebeutet. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen in Deutschland lag im November 1999 bei etwa 4 Millionen. Im Wirtschaftsraum Bremen war und ist die Arbeitslosigkeit zudem überdurchschnittlich hoch. Hinzu kommt weiter, daß gerade die Gruppe der ungelerten gewerblichen Arbeitnehmer in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen ist. Die Beklagte verfügt ausweislich des Arbeitsvertrages über keine berufliche Qualifikation und hat daher besondere Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Der Abschluß des Arbeitsvertrages zeigt weiter, daß die Beklagte ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen und nicht der Sozialfürsorge anheimfallen will. Möglicherweise hat sie auch gehofft, von einem Entleihbetrieb übernommen zu werden und so einen Normalarbeitsplatz zu bekommen. Diese offenkundige Zwangslage der Beklagten hat die Klägerin sich zunutze gemacht, indem sie der Beklagten ein Gehaltsangebot über lediglich DM 11,50 pro Arbeitsstunde gemacht hat (vgl. ArbG Herne v. 05.08.98, 5 Ca 4010/97). Die die Zwangslage der Beklagten begründenden offenkundigen Tatsachen waren der Klägerin zur Überzeugung der Kammer bekannt, zudem kann bei dem vorliegenden besonders ausgeprägten Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung diese Kenntnis auch gefolgert werden (BAG 2 AZR 963/78 v. 02.04.81). Die Klägerin hat die wirtschaftlich schwächere Lage der Beklagten mithin bewußt zu ihrem Vorteil ausgenutzt. Die Voraussetzungen des Lohnwuchers liegen daher vor.

2.4.1. Vorsorglich weist die Kammer darauf, daß die Klägerin sich nicht darauf berufen kann, daß ihre Arbeitsverträge vom zuständigen Landesarbeitsamt überprüft werden. Das Landesarbeitsamt prüft nicht, ob der vereinbarte Lohn angemessen ist, sondern nur, ob die Musterverträge den Anforderungen aus § 11 AÜG entsprechen.

3. Die Kammer ist ferner der Überzeugung, daß der Arbeitsvertrag auch gem. § 138 Abs. 1 BGB nichtig ist, was dieselben Rechtsfolgen nach sich zieht wie die Sittenwidrigkeit gem. § 138 Abs. 2 BGB.

3.1. Nach § 138 Abs. 1 BGB ist ein Rechtsgeschäft nichtig, das gegen die guten Sitten verstößt. Gegen die guten Sitten verstößt ein Rechtsgeschäft, das dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden widerspricht (BAG NJW 76,1958). Abzustellen ist dabei auf die anerkannten moralischen Anschauungen, der Begriff der guten Sitten wird durch die herrschende Rechts- und Sozialmoral inhaltlich bestimmt, wobei ein durchschnittlicher Maßstab anzulegen ist (BGHZ 10,232). Über § 138 BGB wirkt außerdem das im Grundgesetz verkörperte Wertesystem in das Privatrecht ein, hierzu gehört auch die Sozialstaatsklausel aus Art. 20 Grundgesetz. Hierin hat der in der Rechtsprechung seit langem anerkannte Grundsatz seine Grundlage, daß mit Hilfe von § 138 BGB dem Mißbrauch wirtschaftlicher Macht entgegenzuwirken ist. Auch hier gelten für die Auslegung die zu § 138 Abs. 2 BGB dargelegten Grundsätze. Unvereinbar mit § 138 BGB sind demnach Verträge, die einen der Vertragspartner ungewöhnlich stark belasten und das Ergebnis strukturell ungleicher Verhandlungsstärke sind, § 138 Abs. 1 BGB hat die Funktion, den Schwächeren gegen wirtschaftliche und intellektuelle Übermacht zu schützen (BAG NJW 81,1206), wobei mit den Interessen des unterlegenen Geschäftspartners vielfach auch Allgemeininteressen geschützt werden.

3.1.1. Die Sittenwidrigkeit eines Rechtsgeschäfts gem. § 138 Abs. 1 BGB kann aus seinem Inhalt oder seinem Gesamtcharakter hergeleitet werden. Verstößt der Inhalt des Geschäfts gegen grundlegende Wertungen der Rechts- oder Sittenordnung, ist es sittenwidrig, ohne daß es auf die weiteren Umstände ankommt, eine „subjektive Tatseite“ ist nicht erforderlich. Ergibt sich die Sittenwidrigkeit hingegen aus dem Gesamtcharakter des Rechtsgeschäfts, d.h.

aus einer zusammenfassenden Würdigung von Inhalt, Beweggrund und Zweck des Geschäfts, liegt die sogenannte „Umstandssittenwidrigkeit“ vor. Zu berücksichtigen sind hier auch die Umstände, die zu seiner Vornahme geführt haben sowie die Absichten und Motive der Parteien. Zum objektiven Sittenverstoß muß also ein persönliches Verhalten hinzukommen, das dem Beteiligten zum Vorwurf gemacht werden kann (Palandt/Heinrichs, 55. Aufl., Rdnr. 8 zu § 138 BGB).

3.2. Für den vorliegenden Fall besagen diese Grundsätze:

Für die Kammer unterliegt keinem Zweifel, daß es dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden widerspricht, wenn Arbeitnehmern ein Lohn für eine Vollzeittätigkeit zugemutet wird, der nicht geeignet ist, ein würdiges Leben durch Arbeit zu finanzieren, weil er auf oder gar unter dem Sozialhilfeniveau für eine Einzelperson liegt, das steuerfreie Existenzminimum einer Einzelperson nur geringfügig überschreitet und (ohne Berücksichtigung von Unterhaltungspflichten) nur zu einem zu vernachlässigenden Teil pfändbar ist. Denn Grundlage der allgemeinen Vorstellungen zur Sozialordnung und Arbeitsethik ist, daß Arbeit sich „lohnen“ muß und zu einem Lebensstandard deutlich oberhalb des durch die Sozialfürsorge und den Pfändungsschutz gesicherten Existenzminimums führen muß. Auch hier gilt, daß sogar alles für einen strengeren Maßstab spricht, da der Lohn für eine Vollerwerbstätigkeit im allgemeinen geeignet sein soll, eine Familie sozial zu sichern (vgl. § 22 Abs. 3 BSHG und Art. 4 Abs. 1 ESC).

Zudem ist allgemeine Vorstellung, daß ansonsten die von der Rechtsgemeinschaft nicht zu billigende Gefahr droht, daß zum Nachteil der Gesamtheit der Steuerzahler lieber Sozialleistungen in Anspruch genommen werden statt zu arbeiten. Diese Auffassung entspricht auch den Allgemeininteressen: Wenn Verhältnisse zugelassen werden, bei denen trotz Vollzeittätigkeit ein alleinstehender Arbeitnehmer höhere Ansprüche auf steuerfinanzierte sozialstaatliche Leistungen hat (z.B. ergänzende Sozialhilfe oder Wohngeld) als er zur Finanzierung des Sozialstaats durch seine Steuern beiträgt, liegt auf der Hand, daß der von den Arbeitenden zu finanzierende Sozialstaat in finanzielle Bedrängnis kommt. Wird zudem berücksichtigt, daß in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit eine Ausweitung derartiger „working-poor“-Verhältnisse zu befürchten steht, wird das Allgemeininteresse umso dringlicher. Hinzu kommt, daß keine hinreichenden Anreize zur Arbeitsaufnahme vorliegen, was den Sozialstaat zusätzlich belastet. Sittenwidrig ist demnach, wenn Zeiten hoher Arbeitslosigkeit objektiv dazu mißbraucht werden, um derartig niedrige Löhne gegenüber Arbeitssuchenden durchzusetzen, diese Konstellation führt zur „Umstandssittenwidrigkeit“.

Im vorliegenden Fall liegt der Lohn der Beklagten unter dem Niveau der Sozialhilfe. Ihr Lohnsteuerbeitrag beläuft sich auf DM 19,75, dem steht ein Anspruch auf steuerfinanzierte ergänzende Sozialhilfe von bis zu ca. DM 80,- entgegen, also in etwa das Vierfache.

Die subjektiven Voraussetzungen liegen ebenfalls vor, insoweit kann zunächst auf die vorstehenden Ausführungen zu § 138 Abs. 2 BGB verwiesen werden. Zu ergänzen ist, daß die Klägerin sich nicht darauf berufen kann, nicht mehr zahlen zu können. Der Kammer ist bekannt, daß Wettbewerber der Klägerin durchaus imstande sind, angemessene Löhne zu zahlen. Im übrigen kann rechtlich nicht gebilligt werden, wenn infolge gestörter Vertragsparität rechtswidrige Marktbedingungen entstehen. Vielmehr ist Aufgabe der Rechtsprechung, zur Entstehung rechtmäßiger Marktbedingungen beizutragen.

4. Im Ergebnis folgt aus der Sittenwidrigkeit der Lohnvereinbarung die Gesamtnichtigkeit des Arbeitsvertrages, so daß keine Vertragsstrafenregelung existiert, auf die die Klägerin ihren

Anspruch stützen könnte. Wie die Beklagte sich tatsächlich verhalten hat, kann daher dahinstehen.

5. Der Anspruch der Beklagten auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist nach Grund und Höhe unstrittig, er ist begründet aus §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz in Verbindung mit § 612 BGB.

Der der Höhe nach unstrittige Anspruch der Beklagten auf Urlaubsabgeltung ist begründet aus §§ 280 Abs. 1, 284 Abs. 1, 286 Abs. 1, 287 Abs. 2, 249 Satz 1, 251 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 4 BUrlG und § 612 BGB. Zwar ist richtig, daß auch der Abgeltungsanspruch als Surrogat des Urlaubsanspruchs untergeht, wenn er nicht rechtzeitig geltend gemacht wird. An seiner Stelle entsteht aber ein Schadensersatzanspruch in gleicher Höhe, wenn der Arbeitgeber vor Ablauf des Übertragungszeitraums aus § 7 Abs. 3 BUrlG in Verzug gesetzt worden ist (Dörner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Rdnr. 108 zu § 7 BUrlG; BAG NZA 1997.44). Das ist vorliegend mit dem Anwaltsschreiben vom 1.3.2000 geschehen, das eine Fristsetzung zum 10.3.2000 enthält.

Für beide Ansprüche gilt, daß sie nicht infolge der Nichtigkeit des Arbeitsvertrages untergehen, da nach der Rechtsprechung des BAG das tatsächlich in Vollzug gesetzte Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Ansprüche des Arbeitnehmers wie ein wirksames Arbeitsverhältnis zu behandeln ist (vgl. Pkt. 2.1., 2.1.1.).

Auf die Verfallfrist aus § 7 des Arbeitsvertrages kann die Klägerin sich nicht berufen. Denn weder der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs noch der gesetzliche Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall unterliegen einer vertraglichen oder tariflichen Verfallfrist. Von den gesetzlichen Regelungen darf nämlich nach § 13 BUrlG und § 12 Entgeltfortzahlungsgesetz nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden, dies schließt das Verbot von Verschlechterungen durch Verfallfristen ein (BAG NZA 1987.461; BAG NZA 1997.44; BAG 5 AZR 162/80v. 24.11.1982).

Auf die Verfallfrist kann die Klägerin sich im übrigen auch deshalb nicht berufen, weil sie infolge der Gesamtnichtigkeit des Vertrages weggefallen ist.

Im Ergebnis war der Widerklage in voller Höhe stattzugeben.

6. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO. Der Wert des Streitgegenstands war gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen, seine Höhe folgt aus §§ 3 ff. ZPO.

Die Berufung hat die Kammer gem. § 64 Abs. 3 Ziffer 1 ArbGG hinsichtlich der Klage zugelassen, da insoweit grundsätzliche Bedeutung vorliegt. Hinsichtlich der Widerklage war die Berufung nicht zuzulassen, da keine Gründe hierfür vorliegen. Da die Gesamtbeschwerde der Klägerin über DM 1.200,- liegt, ist die Berufung gegen das Urteil insgesamt ohnehin zulässig. Mit der Zulassung der Berufung hinsichtlich eines Teils des Urteils wird aber ermöglicht; ggf. nur diesen Teil der Entscheidung zur Überprüfung durch das Berufungsgericht zu stellen.