Arbeitsentgelt

Merkblatt

Ihr Ansprechpartner:
Anna Hönisch
Telefon:
0521 554-214
Fax:
0521 554-420

Stand: 01/2025

Gesamt: 5 Seiten

Die Entgeltzahlung ist die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin und die Gegenleistung zur Arbeitspflicht. Die Bestimmung der angemessenen Höhe des Entgelts bereitet manchmal Schwierigkeiten. Oft unterliegt sie der freien Vereinbarung. Ein konkreter Anspruch auf eine bestimmte Höhe kann sich aber auch aus Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage, betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

Gesetzlicher Mindestlohn

Grundsätzlich gilt ab dem 01.01.2015 für alle Beschäftigten in Deutschland ein Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz. Er beträgt: seit dem 1. Januar 2024 12,41 Euro brutto je Zeitstunde. Zum 1. Januar 2025 soll er auf 12,82 Euro steigen. Daneben können für bestimmte Branchen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verbindlich sein.

Gegenwärtig umfasst das AEntG folgende Branchen:

- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
- Bauhaupt- und Baunebengewerbe
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
- Briefdienstleistungen
- Gebäudereinigung
- Pflegebranche
- Schlachten und Fleischverarbeitung
- Sicherheitsdienstleistungen
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

In anderen Branchen ist eine Erstreckung durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales möglich. Daneben gibt es branchenspezifische Regelungen im Bereich der Pflege und des grenzüberschreitenden Straßenverkehrs. Bei der Arbeitnehmerüberlassung muss der Verleiher Leiharbeitskräften für die Zeit der Überlassung die im Kundenbetrieb für vergleichbare Beschäftigte geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts gewähren. Abweichungen sind durch Tarifverträge möglich. Eine Übersicht über Mindestlöhne gibt es auf der Internetseite des Zolls.

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

Ein verbindlicher Anspruch auf eine bestimmte Entlohnung kann sich aus einem Tarifvertrag ergeben. Dies setzt grundsätzlich voraus, dass beide Parteien tarifgebunden sind. Dafür muss der Tarifvertrag zunächst räumlich, fachlich und persönlich für einen Arbeitsvertrag einschlägig sein. Darüber hinaus müssen beide Seiten an dem Tarifvertrag beteiligt

HINWEIS:
Das Merkblatt enthält nur erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

sein. Das ist der Fall bei einer Mitgliedschaft beim tarifschließenden Arbeitgeberverband bzw. der tarifschließenden Gewerkschaft. Ein Unternehmen kann auch selbst Vertragspartei sein und einen Haus- oder Firmentarifvertrag mit der Gewerkschaft abschließen.

Tarifverträge können auch ohne eine Mitgliedschaft gelten, wenn das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder vom jeweiligen Landesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung führt zu einer unmittelbaren und zwingenden Wirkung des Tarifvertrages zwischen den Parteien. In vielen Branchen sind nicht alle bestehenden Tarifverträge allgemeinverbindlich, sondern oft nur einzelne Tarifverträge mit bestimmten Regelungsinhalten.

Schließlich können Tarifverträge auch durch Vereinbarung in den Individualvertrag einbezogen werden.

Ein Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe kann sich auch aus einer Betriebsvereinbarung ergeben, sofern kein Tarifvertrag anwendbar ist bzw. ein Tarifvertrag hinsichtlich des Entgelts ausdrücklich eine Regelung durch Betriebsvereinbarung vorsieht.

Beachtet werden muss, dass der gesetzliche Mindestlohn auch durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung nicht mehr unterschritten werden darf.

Arbeitsvertrag
Sind im konkreten Arbeitsverhältnis gesetzliche oder tarifliche Mindestlöhne nicht anwendbar oder sollen überschritten werden, kann die Höhe des Lohnes grundsätzlich frei vereinbart werden. Dabei ist eine Orientierung am Tariflohn möglich. Die Vertragsfreiheit kann jedoch dadurch eingeschränkt werden, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin sich durch eigene Zusagen selbst verpflichtet oder eine gleiche Behandlung von vergleichbaren Beschäftigten erwartet werden kann.

Verspricht der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zum Beispiel durch einen Aushang am „Schwarzen Brett" bestimmte Leistungen, so begründet diese Gesamtzusage für alle Beschäftigten einen Anspruch. Auf die tatsächliche Kenntnisnahme kommt es nicht an.

Ein solcher Anspruch kann auch ohne ausdrückliche Erklärung allein durch die tatsächliche Gewohnheit entstehen, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin wiederholt bestimmte Leistungen oder Vergünstigungen gewährt und damit eine betriebliche Übung entsteht, auf die Beschäftigte auch künftig vertrauen dürfen. Um zu verhindern, dass ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht, kann z.B. die Gewährung der Zusatzleistung mit dem Hinweis verbunden werden, dass diese freiwillig erfolgt und dadurch kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.

Bedeutend für die Höhe des Arbeitsentgelts wie auch für die Zusatzleistungen kann auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sein. Dabei handelt es sich nicht nur um ein allgemeines Gerechtigkeitsprinzip, das dazu dienen soll, den Betriebsfrieden zu gewährleisten, sondern um einen konkreten Anspruch, nicht schlechter gestellt zu werden

als andere in gleicher Situation. Unsachliche und willkürliche Differenzierungen darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nicht vornehmen, es müssen aber auch nur diejenigen Beschäftigten miteinander verglichen werden, die sich in einer im Wesentlichen übereinstimmenden Lage befinden.

In der Praxis stellt die Feststellung einer Vergleichbarkeit ein Problem dar, dessen Lösung stark vom Einzelfall abhängig ist. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Beschäftigte Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit haben, wenn Kollegen/Kolleginnen des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten, ein höheres Entgelt erhalten und dies nicht durch zulässige andere Gründe wie beispielsweise eine bessere Qualifikation gerechtfertigt ist. Keine zulässige Begründung ist, dass im Bewerbungsgespräch ein höheres Entgelt gefordert wurde und dieser Forderung nachgegeben wird (Urteil vom 16. Februar 2023, AZ 8 AZR 450/21).

Grenzen der Vertragsfreiheit

Eine arbeitsvertragliche Entgeltvereinbarung kann nichtig sein, wenn sie gegen die guten Sitten im Sinne von § 138 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verstößt. Das kann vor allem dann der Fall sein, wenn die Unerfahrenheit oder eine Zwangslage ausgenutzt oder ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt. Ein auffälliges Missverhältnis und Lohnwucher sind nach der Rechtsprechung anzunehmen, wenn weniger als 2/3 des tariflichen oder üblichen Lohns gezahlt werden.

Ausgangspunkt zur Festlegung des Wertes der Arbeitsleistung sind die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs, wenn in dem Wirtschaftsgebiet üblicherweise der Tariflohn gezahlt wird. Liegt die verkehrsübliche Vergütung unterhalb des Tariflohns, ist zur Ermittlung des Wertes der Arbeitsleistung von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen (Bundesarbeitsgericht 5. Senat, Urteil vom 24. März 2004, Aktenzeichen: 5 AZR 303/03).

Insbesondere muss beachtet werden, dass jegliche Vereinbarungen, die den gesetzlichen Mindestlohn beschränken, unwirksam sind. Ein Verstoß stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 Euro geahndet werden kann.

Vereinbarungen, die gegen das Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts oder das Entgeltgleichheitsgebot nach dem Entgelttransparenzgesetz verstoßen, sind ebenfalls unwirksam.

Auskunftsanspruch, Prüf- und Berichtspflichten

Nach dem Entgelttransparenzgesetz haben Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch über die Kriterien und Verfahren für die Entgeltfestlegung. Dieser Anspruch erstreckt sich sowohl auf das eigene Entgelt als auch auf die Vergütung von Kolleginnen bzw. Kollegen, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben.

Zusätzlich kann Auskunft über bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile verlangt werden. Auskunftsberechtigt sind Beschäftigte, die für denselben Arbeitgeber bzw. dieselbe

Arbeitgeberin und im selben Betrieb tätig sind und die ihr Auskunftsverlangen in Textform geltend machen.

Die entsprechende Vergleichstätigkeit ist vom Beschäftigten in zumutbarer Weise zu benennen. Die Auskunft erfolgt dann nicht durch die Mitteilung des konkreten Entgelts eines anderen Beschäftigten. Stattdessen ist das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt einer „Vergleichsgruppe" anzugeben. Die Vergleichsgruppe besteht jeweils aus den Beschäftigten des anderen Geschlechts mit gleichwertiger Tätigkeit. Wird die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt, ist das Vergleichsentgelt aus Datenschutzgründen nicht anzugeben.

Bei der Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts ist neben dem durchschnittlichen Grundlohn auch jede sonstige unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen gewährte Vergütung zu berücksichtigen.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden (Urteil vom 21. Januar 2021, Aktenzeichen: 8 AZR 488/19), dass im Falle der Klage einer weiblichen Beschäftigten auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit eine widerlegbare Vermutung besteht, dass sie wegen ihres Geschlechts benachteiligt wird, wenn das mitgeteilte Vergleichsentgelt einer männlichen Vergleichsperson höher ist. Denn nach den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes liegt in der Angabe des Vergleichsentgeltes als Durchschnittsentgelts durch den Arbeitgeber zugleich die Mitteilung der maßgeblichen Vergleichsperson, weil entweder ein konkreter oder hypothetischer Beschäftigter des anderen Geschlechts dieses Entgelt für eine gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit erhält. Der Arbeitgeber muss dann beweisen und darlegen, dass eine Benachteiligung nicht vorliegt. Ansonsten besteht ein Anspruch auf Nachzahlung der Differenz zwischen dem ausgezahlten Gehalt und dem mitgeteilten Durchschnittsgehalt.

Der Auskunftsanspruch wird grundsätzlich über die Betriebsräte wahrgenommen. Besteht kein Betriebsrat, wenden sich die Beschäftigten für ihr Auskunftsverlagen direkt an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin. Der Auskunftsanspruch kann grundsätzlich alle zwei Jahre geltend gemacht werden, es sei denn die Voraussetzungen haben sich seitdem wesentlich geändert.

Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, durch die Anwendung betrieblicher Prüfverfahren, die aus einer Bestandsaufnahme, einer Analyse und einem Ergebnisbericht bestehen, ihre Entgeltregelungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Sind sie zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264, 289 HGB verpflichtet, müssen sie zudem einen Bericht erstellen, der Auskunft darüber gibt, inwiefern die Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gefördert wird, und diesen als Anlage mitveröffentlichen. Diese Pflicht besteht grundsätzlich alle drei Jahre, für tarifgebundene und -anwendende Unternehmen alle fünf Jahre.

Im Juni 2023 ist die europäische Entgelttransparenzrichtlinie in Kraft getreten, die bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Hierdurch werden sich erneut

Änderungen ergeben. Die konkrete Umsetzung in das nationale Recht ist noch offen, folgende Pflichten gibt die Richtlinie vor:

- Unternehmen müssen über Strukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird. Die Kriterien müssen objektiv, geschlechtsneutral und ggf. mit dem Betriebsrat vereinbart worden sein. Mögliche von der Richtlinie genannte Kriterien sind Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und „gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind".
- Im Bewerbungsverfahren wird ein Anspruch auf „rechtzeitige" Informationen über das Einstiegsentgelt oder die Gehaltsspanne für die betreffende Stelle eingeführt, wobei das schließlich vereinbarte Gehalt nicht hieran gebunden ist; umgekehrt darf nicht nach dem bisherigen Gehalt gefragt werden; Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen müssen geschlechtsneutral und Einstellungsverfahren nichtdiskriminierend sein
- Unternehmen müssen ihren Mitarbeitenden Informationen über die Kriterien für die Gehaltsfestlegung, -höhe und -entwicklung zur Verfügung stellen. Bei der Umsetzung in das nationale Recht könnte dieser Anspruch auch erst für Unternehmen ab 50 Beschäftigten eingeführt werden.
- Das Auskunftsrecht wird erweitert und gilt für alle Unternehmensgrößen; Mitarbeitende dürfen nicht davon abgehalten werden, ihr Gehalt offenzulegen
- Die Berichtspflichten werden erweitert und die Unternehmensgröße hierfür auf 100 Mitarbeitende abgesenkt.

Checkliste

Zusammenfassend lässt sich folgende Checkliste für die Festlegung eines Arbeitsentgelts aufstellen:

- Ist der gesetzliche Mindestlohn anwendbar?
- Ist ein Tarifvertrag abgeschlossen?
- Ist ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt?
- Ist ein Tarifvertrag in den Individualvertrag einbezogen worden?
- Gibt es eine Betriebsvereinbarung über Löhne?
- Besteht eine Gesamtzusage?
- Besteht eine betriebliche Übung?
- Besteht ein Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz?
- Als Richtschnur: Was ist der branchenübliche Lohn in der Region?

Weitere Informationen über den Mindestlohn finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.