

Langtext

Gericht: ArbG Cottbus 13. Kammer
Entscheidungsdatum: 09.04.2014
Aktenzeichen: 13 Ca 10477/13
Dokumenttyp: Urteil

Quelle:



Normen: § 138 BGB, § 115 SGB 10

Anspruch aus übergegangenem Recht wegen sittenwidrigen Lohnes

Leitsatz

1. Die Rechtsfolge der Nichtigkeit einer arbeitsvertraglichen Vergütungsabrede steht sowohl unter der objektiven Voraussetzung eines auffälligen Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung und setzt hierüber hinaus als subjektiven Tatbestand auch die Verwerflichkeit der Gesinnung im Sinne einer ausbeuterischen Absicht voraus.
2. Eine Stundenbruttoarbeitsvergütung von nicht einmal 2 Euro bewegt sich hierbei auf einem Niveau, das außerhalb eines jeden Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung steht. Denn die für geleistete Arbeit nur gezahlte Vergütung von weniger als 2 Euro je Arbeitsstunde entwertet die menschliche Arbeitsleistung und birgt objektiv deren Geringschätzung in einer Gestalt in sich, die ein menschenwürdiges Dasein des arbeitenden Menschen und dessen Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, Art. 1 I, 2 I GG, negiert.
3. Der subjektive Tatbestand der Verwerflichkeit der Gesinnung im Sinne einer ausbeuterischen Absicht ist nur dann erfüllt, wenn der Arbeitgeber aus der Beschäftigung des Arbeitnehmers einen wirtschaftlichen Vorteil zieht. Dies ist gerade nicht gegeben, wenn eine Beschäftigung auf Wunsch des Arbeitnehmers nur um des "Beschäftigtseins willen" ermöglicht wird.

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird in der Höhe eines Betrages von 2.400,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten unter dem rechtlichen Gesichtspunkt des gesetzlichen Forderungsübergangs um Arbeitsvergütungsansprüche.

2

Die Klägerin ist die Gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit Cottbus und des Landeskreises Oberspreewald Lausitz, firmierend als Jobcenter OSL mit Sitz in Senftenberg / Brandenburg, die im Rahmen ihrer Leistungsverwaltung Hilfebedürftigen Zahlungen in Gestalt des Arbeitslosengeldes II gewährt.

3

Der Beklagte führt als selbständiger Rechtsanwalt eine Rechtsanwaltskanzlei mit Sitz in Lübbenau und einer Zweigniederlassung in Großräschen. In seinen Kanzleistandorten in Lübbenau und Großräschen beschäftigt der Beklagte insgesamt sechs Vollzeitmitarbeiter, darunter ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte und eine Auszubildende.

4

Im Mai 2012 ermöglichte der Beklagte es zwei langzeitarbeitslosen Hilfeempfängern, die zudem auch körperlich behindert sind, nämlich Herrn **M.xxx** und Frau **L.xxx**, jeweils ein berufsförderndes Praktikum abzuleisten, was zum Inhalt ihrer berufsfördernden Weiterbildungsmaßnahme bei dem „Wirtschaftsinstitut **M.xxx**“ gehörte.

5

Nach Beendigung des Praktikums bat Frau **L.xxx** den Beklagten darum, sich bei ihm mit Bürotätigkeiten 100 Euro hinzuverdienen zu können, was ihr vom Beklagten gewährt wurde. Damit erfüllte der Beklagte eine Bitte der Frau **L.xxx**, die ihm erklärt hatte, dass ihr, wenn sie nichts zu tun hätte, zu Hause die Decke über dem Kopf zusammenbreche.

6

Ob und welche Vereinbarungen zwischen Frau **L.xxx** und dem Beklagten zur Beschäftigung getroffen wurden, ist zwischen den Parteien im Übrigen streitig. Jedenfalls zeigte Frau **L.xxx**, die weiterhin Leistungen der Klägerin bezog, unter dem Datum des 30. August 2012 die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung an und erklärte hierzu auf amtlichem Vordruck, montags bis freitags von 08.00 Uhr bis 11.00 Uhr, je nach Bedarf auch nachmittags, „dafür vormittags nicht“, im Betrieb des Beklagten allgemeine Bürotätigkeiten auszuüben.

7

Hierbei hatte der Beklagte der Frau **L.xxx** als Beschäftigungsinhalt zugewiesen, die für den nächsten Tag jeweils benötigten Handakten heraus zu suchen und bereit zu legen und eingehende Schreiben in die Akten einzusortieren. Frau **L.xxx** nahm auch Post entgegen und quittierte den Empfang der Sendungen.

8

Für die Beschäftigung der Frau **L.xxx** bestand beim Beklagten kein gesonderter Bedarf, so dass er Frau **L.xxx** zusätzlich auf einer für sie extra geschaffenen Stelle in seinem Betrieb aufnahm, um ihrem Wunsch, sich etwas hinzu zu verdienen gerecht zu werden. Die der Frau

L.xxx zugewiesenen Arbeitsaufgaben konnten jederzeit und problemlos von den übrigen Beschäftigten übernommen werden. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag wurde zwischen Frau *L.xxx* und dem Beklagten zunächst nicht vereinbart.

9

In welchem Umfang welche Arbeitsleistungen sowohl Herr *M.xxx* als auch Frau *L.xxx* indessen mit persönlicher Anwesenheit tatsächlich im Betrieb des Beklagten leisteten, ist zwischen den Parteien umstritten.

10

Mit Schreiben der Klägerin vom 25. Juni 2013 erhob diese dem Beklagten gegenüber aus übergegangenem Recht jeweils Arbeitsvergütungsansprüche unter Hinweis darauf, dass die zwischen dem Beklagten und den Arbeitnehmern *L.xxx* und *M.xxx* jeweils vereinbarte Vergütungsabrede sittenwidrig, daher nichtig sei, der Beklagte infolgedessen die übliche Vergütung schulde, die in der Höhe bis zu demjenigen Betrag auf sie, die Klägerin, übergegangen sei, zu welchem sie an die Arbeitnehmer *L.xxx* und *M.xxx* Leistungen zur Hilfe zum Lebensunterhalt erbracht hat.

11

Der Beklagte verweigerte indessen jegliche Zahlung.

12

Mit ihrer am 26. Juli 2013 beim Arbeitsgericht Cottbus - Kammern Senftenberg - eingegangenen Leistungsklage vom 24. Juli 2013, die dem Beklagten am 03. August 2013 zugestellt wurde, verfolgt die Klägerin ihr Zahlungsbegehren bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis des Beklagten zu der Arbeitnehmerin Frau *L.xxx* zu einem Gesamtwert in der Höhe eines Betrages von 2.400,00 Euro weiter.

13

Die Klägerin begründet ihre Antragstellung damit, dass die im Arbeitsverhältnis zwischen der Frau *L.xxx* bzw. Herrn *M.xxx* und dem Beklagten jeweils vereinbarte Vergütungsabrede nichtig sei, weil diese als Lohnwucher sittenwidrig sei und somit an deren Stelle ein Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers auf die übliche Vergütung trete.

14

Hierbei bezieht sich die Klägerin auf die von den Arbeitnehmern *L.xxx* und *M.xxx* gemachten Angaben zur Nebenbeschäftigung, ausweislich derer Frau *L.xxx* gegen einen Stundenbruttolohn von 1,16 Euro, Herr *M.xxx* zu einem solchen von 1,78 Euro beschäftigt worden seien.

15

Da aber als übliche Arbeitsvergütung für die von den Arbeitnehmern *L.xxx* und *M.xxx* ausgeübten Bürotätigkeiten mindestens 5,00 Euro je Stunde anzusetzen seien, liege die insoweit vereinbarte Vergütung um mehr als 1/3 unter der üblichen Vergütung und erfülle demgemäß den Tatbestand des Lohnwuchers entsprechend § 138 II BGB. Mit der

Unterschreitung der Vergütung um mehr als 50 % werde auch die wucherische Gesinnung des Beklagten indiziert, so erklärt die Klägerin. Denn der Beklagte habe sich die Zwangslage der betroffenen Arbeitnehmer zu Nutze gemacht, ihnen für ein viel zu niedriges Arbeitsentgelt Arbeitsleistungen abzuverlangen.

16

Hierbei bestreitet die Klägerin insbesondere die Behauptung des Beklagten, dass zwischen Frau **L.xxx** und ihm, dem Beklagten, keine konkrete Vereinbarung zu einer Arbeitszeit getroffen worden, indessen aber eine Ausschlussklausel im Arbeitsverhältnis bereits mündlich vereinbart gewesen sei.

17

Da gemessen an einer üblichen Vergütung von 5,00 Euro je Stunde statt der gezahlten 100,00 Euro indessen monatlich 300,00 Euro geschuldet gewesen wären, leitet die Klägerin ihren Zahlungsanspruch auf Zahlung der monatlichen Differenz zu je 200,00 Euro für die Dauer vom 01. Juli 2012 bis zum 30.06.2013 aus § 115 SGB X und damit aus übergegangenem Recht ab.

18

Die Klägerin beantragt:

19

Den Beklagten zu verurteilen, an sie, die Klägerin, einen Betrag in der Höhe von 2.400,00 Euro zu zahlen.

20

Der Beklagte beantragt,

21

die Klage abzuweisen.

22

Der Beklagte tritt den ihm gegenüber erhobenen Zahlungsansprüchen unter Hinweis dessen entgegen, lediglich dem Wunsche der Beschäftigten entsprochen zu haben, wobei es diesen eben gerade auch darum gegangen sei, nicht mehr als 100 Euro zu verdienen, weil der Mehrverdienst ohnehin auf deren ALG II - Ansprüche angerechnet worden wäre.

23

Dass der Mitarbeiter **M.xxx** bzw. die Mitarbeiterin **L.xxx** je Kalenderwoche mit je 14 bzw. 15 Stunden tatsächlich in seinem Kanzleibetrieb tätig gewesen seien, bestreitet der Beklagte und weist insofern darauf hin, dass die von den Mitarbeitern erbrachten Leistungen für ihn keinen bzw. nur einen geringen wirtschaftlichen Wert gehabt haben.

24

Jedenfalls, so erklärt der Beklagte, könne ihm nicht unterstellt werden, in „verwerflicher Gesinnung“ gehandelt zu haben, was insbesondere bereits daraus ersichtlich sei, dass er seine übrigen Beschäftigten zu ortsüblichen Bedingungen entlohne. Schließlich aber mindere sich die von der Klägerin aufgemachte Forderung bereits deshalb, weil die Klägerin es verabsäumt habe, den Freibetrag von monatlich 136 Euro an- und gegenzurechnen, so dass allenfalls je Kalendermonat je 44 Euro einem Anspruchsübergang unterlägen.

25

Die Parteien haben im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 09. April 2014 ihre gegenseitigen Rechtsstandpunkte ergänzt und vertieft.

26

Hinsichtlich der diesbezüglich abgegebenen Erklärungen sowie hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 09. April 2014 als auch auf die zur Gerichtsakte gereichten, gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst den jeweils beigefügten Anlagen ergänzend und voll inhaltlich Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

27

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

A)

28

Die Klage war abzuweisen. Denn zur Überzeugung der kennenden Kammer steht im Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 09. April 2014 fest, dass die Klägerin gegen den Beklagten aus übergegangenem Recht keine Ansprüche auf Zahlung weiteren Arbeitsentgelts geltend machen kann.

29

I. Die Klägerin hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung weiteren Arbeitsentgelts in der Höhe eines Betrages von 2.400,00 Euro aus übergegangenem Recht entsprechend den §§ 115 SGB X in Verbindung mit den §§ 611, 614 Satz 1, 612 II, 138 II BGB in Verbindung mit der jeweiligen arbeitsvertraglichen Vereinbarung zwischen dem Beklagten und der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerin Frau **L.xxx**.

30

1. Insofern besteht zwischen dem Beklagten und der bei ihm angestellten Mitarbeiterin Frau **L.xxx** seit Beginn des 01. Juni 2012 ein Arbeitsverhältnis, im Rahmen dessen sich der Beklagte verpflichtet hat, für die von Frau **L.xxx** erbrachten Dienste monatlich einen Betrag in der Höhe von 100,00 Euro brutto = netto zu zahlen. Auch gewährte die Klägerin der bei dem Beklagten beschäftigten Mitarbeiterin Frau **L.xxx** während der Dauer der Beschäftigung, in der Zeit von Beginn des 01.07.2012 bis zum 30.06.2013, als Hilfe zum Lebensunterhalt Leistungen nach dem SGB II.

31

2. Auf die Klägerin ist aber kein bislang nicht erfüllter Vergütungsanspruch der Frau **L.xxx** gegen den Beklagten übergegangen, denn soweit der Beklagte sich seiner Mitarbeiterin Frau **L.xxx** gegenüber zur Zahlung von monatlich 100,00 Euro als Entgelt für geleistete Dienste verpflichtet hat, hat er seine Vergütungspflicht auch in dem von der Klägerin geltend gemachten Zeitraum, beginnend mit dem 01.07.2012 bis zum Ablauf des 30.06.2013 jeweils erfüllt. Ein weiterer Vergütungsanspruch steht der Mitarbeiterin Frau **L.xxx** gegen den Beklagten indessen nicht zu. Denn die Vergütungsvereinbarung im Arbeitsverhältnis zwischen dem Beklagten und Frau **L.xxx** ist nicht rechtsunwirksam.

32

a) Gemäß § 612 II BGB ist die taxmäßige und bei Fehlen einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen, wenn in einem Arbeitsverhältnis die Höhe der Vergütung nicht bestimmt ist.

33

§ 612 II BGB gilt hierbei auch insoweit, wie die Vergütungsvereinbarung im Arbeitsverhältnis rechtsunwirksam und damit nichtig ist und infolge dessen ersatzlos entfällt.

34

b) Die Vergütungsvereinbarung im Arbeitsverhältnis der Frau **L.xxx** zum Beklagten ist indessen jedoch nicht nichtig, sie ist nämlich nicht sittenwidrig im Sinne des § 138 I, II BGB.

35

Gemäß § 138 I BGB ist ein Rechtsgeschäft, welches gegen die guten Sitten verstößt, nichtig. Nichtig ist insbesondere ein Rechtsgeschäft, 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, § 138 II BGB.

36

Die Rechtsfolge der Nichtigkeit einer arbeitsvertraglichen Vergütungsabrede steht damit unter der objektiven Voraussetzung eines auffälligen Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung und setzt als subjektiven Tatbestand hierüber hinaus die Verwerflichkeit der Gesinnung im Sinne einer ausbeuterischen Absicht voraus (BGH vom 19.07.2002 - V ZR 240/01- NJW 2002, 3165).

37

c) Insoweit ist mit der Klägerin im vorliegenden Fall zweifelsfrei von einem auffälligen Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung auszugehen, weil die Klägerin entsprechend der Anzeige der Frau **L.xxx** über die Aufnahme einer Nebentätigkeit davon ausgehen darf, dass diese dem Beklagten Dienste in einem Umfang von bis zu 15 Wochenstunden leistet, für welche sie eine monatliche Vergütung von 100,00 Euro erhält. Damit wird der objektive Tatbestand der Sittenwidrigkeit der Lohnabrede im Sinne des § 138

II BGB durch die Höhe der gezahlten Vergütung eindeutig und unzweifelhaft erfüllt. Denn die je Stunde gezahlte Arbeitsvergütung unterschreitet die von der Klägerin bereits äußerst niedrig mit 5,00 Euro je Arbeitsstunde in Ansatz gebrachte übliche Vergütung um mehr als 50 %.

38

aa) Zwischen den von Frau **L.xxx** zugunsten des Beklagten erbrachten Arbeitsleistungen und der ihrerseits hierfür erhaltenen Arbeitsvergütung besteht ein auffälliges Missverhältnis, denn die insoweit je Arbeitsstunde erbrachte Arbeitsleistung ist nur mit 1,53 Euro entgolten. Diese Höhe des gezahlten Entgeltes erreicht keinesfalls den Wert von 2/3 des für die Tätigkeit einer Bürohilfe üblicherweise gezahlten Stundenbruttolohnes, welchen die Klägerin mit 5,00 Euro brutto je Arbeitsstunde und damit ohnehin äußerst gering angesetzt hat.

39

Denn der Wert der Leistung des Arbeitnehmers bestimmt sich objektiviert nach Maßgabe etwaiger für den betreffenden Wirtschaftszweig vereinbarter Tarife bzw. nach dem im jeweiligen Wirtschaftsraum für eine solche Tätigkeit üblicherweise gezahlten Entgelts. Soweit die Klägerin insofern von einem monatlichen Gehaltsanspruch einer Bürohilfskraft in Vollzeit in der Höhe eines Betrages von 866,65 Euro brutto ausgeht, ist diese Annahme selbst dann nicht zu beanstanden, wenn man berücksichtigt, dass die im ländlichen Brandenburg gezahlten Gehälter üblicherweise geringer ausfallen und die von der Arbeitnehmerin Frau **L.xxx** erbrachten Leistungen nur von geringem wirtschaftlichen Nutzen gewesen sein sollten (vgl. BAG vom 22.04.2009 - 5 AZR 436/08 DB 2009 1599 - 1601; BAG vom 16.05.2012 - 5 AZR 268/11 - DB 2012 2048 - 2049; BAG vom 27.06.2012 - 5 AZR 496/11 Quelle: juris; LAG Berlin-Brandenburg vom 09.02.211 - 20 Sa 1430/10 -, Quelle: juris).

40

Eine Stundenbruttoarbeitsvergütung von nicht einmal 2 Euro bewegt sich hierbei auf einem Niveau, das außerhalb eines jeden Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung steht. Denn die für geleistete Arbeit nur gezahlte Vergütung von weniger als 2 Euro je Arbeitsstunde entwertet die menschliche Arbeitsleistung und birgt objektiv deren Geringschätzung der Gestalt in sich, die ein menschwürdiges Dasein des arbeitenden Menschen und dessen Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit negiert, Art 1 I, 2 I GG.

41

bb) Zwar hat in diesem Zusammenhang der Beklagte den zeitlichen Umfang der geleisteten Dienste unter Hinweis dessen bestritten, dass mit Frau **L.xxx** keine Vereinbarung über eine geschuldete Arbeitszeit getroffen worden sei. Gleichwohl aber ist zwischen den Parteien des Rechtsstreits unstreitig, dass der Beklagte stets wiederkehrend die Dienste der Frau **L.xxx** mit monatlich 100,00 Euro vergütete, so dass davon auszugehen ist, dass Frau **L.xxx** in dem von ihr angezeigten Umfang für den Beklagten Arbeitsleistungen tatsächlicher Art auch erbracht hat.

42

d) Ungeachtet vorstehender Bewertung des offensichtlichen Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung war dennoch nicht auf die Sittenwidrigkeit der Vergütungsabrede im Arbeitsverhältnis der Frau **L.xxx** zum Beklagten zu erkennen, denn der subjektive

Tatbestand der Sittenwidrigkeit der Vereinbarung ist vorliegend nicht gegeben. Die Vergütungsvereinbarung im Arbeitsverhältnis zwischen Frau **L.xxx** und dem Beklagten ist nicht durch die hierfür erforderliche verwerfliche Gesinnung getragen. Auch solches steht zur Überzeugung der erkennenden Kammer im Ergebnis der mündlichen Verhandlung auf der Grundlage des Sachvortrages beider Parteien fest.

43

aa) Mit der Formulierung in § 138 II BGB: „...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“ hat der Gesetzgeber als weitere Voraussetzung der Sittenwidrigkeit des Rechtsgeschäfts normiert, dass das rechtsgeschäftliche Handeln der strukturell überlegenen Vertragspartei durch eine Verwerflichkeit der Gesinnung getragen und begleitet sein muss. Für die Erfüllung dieser Voraussetzung ist die klägerische Partei darlegungs- und beweisbelastet, wobei ihr als Beweiserleichterung die Vermutung dessen dann zu Gute kommt, wenn die vereinbarte Gegenleistung nicht einmal die Hälfte des üblicherweise Geschuldeten erreicht (BAG vom 16.05.2012 - 5 AZR 268/11 - a.a.O.; BAG vom 27.06.2012 - 5 AZR 496/11 - a.a.O. Rz. 13).

44

Das Bundesarbeitsgericht führt in vorgenannter Entscheidung vom 27.06.2012 aus, dass bei einem besonders groben Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, welches dann anzunehmen ist, wenn der Wert der Leistung mindestens doppelt so hoch ist, wie der Wert der Gegenleistung, ein tatsächlicher Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten gezogen werden kann. Zur Behauptung der verwerflichen Gesinnung genügt in diesem Falle zunächst allein die Berufung des Arbeitnehmers auf die tatsächliche Vermutung einer verwerflichen Gesinnung des Arbeitgebers, so das Bundesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf seine Entscheidung vom 16. Mai 2012 - 5 AZR 268/11 - Rz. 36.

45

bb) Diese Vermutung ist jedoch im vorliegenden Sachverhalt infolge des von der Klägerin unbestrittenen und damit als unstrittig zu wertenden Sachvortrages des Beklagten zu Grund und Motivation des Beschäftigungsverhältnisses als erschüttert und insofern als widerlegt anzusehen (vgl. BGH vom 19.07.2002 - V ZR 240/01 - NJW 2002, 3165).

46

Denn der Beklagte hat der um eine Zuverdienstmöglichkeit nachsuchenden Frau **L.xxx** einen Gefallen getan und nicht ihre Zwangslage ausgebeutet, in dem er ihr die Möglichkeit eröffnete, in seinem Betrieb einer Beschäftigung nachzugehen und sich bereiterklärte, ihr hierfür je Kalendermonat einen Betrag in der Höhe von 100,00 Euro brutto = netto zu zahlen.

47

Zwar ist die Höhe dieser Vergütungsvereinbarung in erste Linie durch die Anrechenbarkeit auf die durch die Mitarbeiterin bezogenen Transferleistungen bestimmt und geschuldet, mithin diese Vereinbarung Züge eines Vertrages zu Lasten Dritter offenbart.

48

Nicht zu verkennen bleibt indessen, dass sich der Beklagte mit der Beschäftigung der Frau **L.xxx** jedoch keinen zusätzlichen Vermögensvorteil verschafft, vielmehr betriebliche Kosten veranlasst, die seinen wirtschaftlichen Gewinn je Rechtsstreit schmälern.

49

Denn der Beklagte ist Inhaber eines eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebes einer Rechtsanwaltskanzlei, in welchem er für die Bearbeitung der von ihm übernommenen Mandate insgesamt sechs Vollzeitmitarbeiter und eine Auszubildende und insofern offensichtlich ausreichend Personal vorhält. Anderes ist weder ersichtlich, noch von der Klägerin im Rechtsstreit behauptet worden.

50

Mit der Beschäftigung der Frau **L.xxx**, für welche der Beklagte aus dem kanzleiinternen Arbeitsvolumen extra eine Stelle geschaffen hat, auch solches ist seitens der Klägerin unbestritten, bindet der Beklagte damit nicht etwa abzurechnende Leistungen, die ihm einen wirtschaftlichen Vorteil brächten, sondern erhöht lediglich die Summe der Kosten je abzurechnenden Honorars und schmälert insofern seinen Gewinn aus der Abwicklung der übernommenen Geschäfte.

51

Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der Beklagte die Mitarbeiterin Frau **L.xxx** nicht an Stelle einer ansonsten tarifgemäß beschäftigten Arbeitnehmerin oder eines solchen Arbeitnehmers eingestellt hat und damit nicht etwa einen regulären Arbeitsplatz durch einen Hilfebedürftigen ersetzt, für welchen er lediglich einen monatlichen Pauschalbetrag von 100,00 Euro zu zahlen bereit war.

52

Unstreitig ist vielmehr im vorliegenden Rechtsstreit, dass der Beklagte für die Mitarbeiterin Frau **L.xxx** eine Stelle in seinem Betrieb zusätzlich geschaffen hat, und ihr, der Frau **L.xxx**, Arbeitsaufgaben zuwies, die durch die übrigen Beschäftigten problemlos hätten miterledigt werden können. Da insofern der Betrieb des Beklagten mit sechs Vollzeitarbeitskräften und einer Auszubildenden auf das Mandatsvolumen, welches der Beklagte in seiner Kanzlei gebunden hat, eingerichtet und ausgerichtet ist, ist davon auszugehen, dass der Beklagte die für den ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb erforderlichen Stellen auskömmlich besetzt hat, und mit den Darlegungen des Beklagten kein weiterer Arbeitsbedarf in seiner Kanzlei bestand. Solches ist seitens der Klägerin weder bestritten, noch mit entgegenstehendem Sachvortrag untersetzt worden.

53

Ob die Leistungen der Frau **L.xxx** insofern für den Beklagten überhaupt von wirtschaftlichem Wert sind, kann an dieser Stelle dahinstehen, da sie jedenfalls keinen wirtschaftlichen Gewinn der Gestalt bringen, dass die Annahme gerechtfertigt wäre, der Beklagte habe mit der Beschäftigung der Frau **L.xxx** deren Not- und Zwangslage ausbeuten und deren Dienstleistungen sich zum eigenen Vorteil zu nutze machen wollen.

54

Die Vergütungsabrede im Arbeitsverhältnis des Beklagten zur Frau **L.xxx** beinhaltete somit eine Gefälligkeit des Beklagten auf Wunsch der Arbeitnehmerin, nicht jedoch eine sittenwidrige Lohnvereinbarung.

55

II. Da weitere Rechtsgründe, die für eine Nichtigkeit der Vergütungsvereinbarung zwischen der Mitarbeiterin Frau **L.xxx** und dem Beklagten streiten könnten, nicht ersichtlich, von der Klägerin im Übrigen auch nicht dargetan sind, war die Entscheidungsreife des vorliegenden Rechtsstreits festzustellen, ohne dass die weiteren zwischen den Parteien umstrittenen Einzelfragen noch einer gerichtlichen Bewertung und Entscheidung bedurften.

56

Hierbei erscheint schließlich aber auch das Verhalten der Klägerin inkonsequent und zweifelhaft, die ihr angezeigten Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerin Frau **L.xxx** gegenüber unbeanstandet zu lassen und ihrerseits nun den Beklagten unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der Sittenwidrigkeit der Vergütungsvereinbarung in Anspruch zu nehmen.

B)

57

Die Kostenentscheidung resultiert aus § 91 I ZPO. Die Klägerin hat als unterlegene Prozesspartei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

58

Der Streitwert war gemäß den §§ 61 I ArbGG in Verbindung mit den §§ 39, 40 GKG in Verbindung mit § 3 ZPO entsprechend des wirtschaftlichen Interesses der Parteien am Ausgang des Rechtsstreits festzusetzen.