

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

**6 Sa 1148114**

13 Ca 10477/13  
Arbeitsgericht Cottbus  
(Kammern Senftenberg)



Gerichtsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In Sachen

**Jobcenter Oberspreewald-Lausitz  
gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit Cottbus  
und des Landkreises OSL,  
vertreten durch die Geschäftsführerin Brigitta Kose,  
Adolfstr. 1-3, 01968 Senftenberg**

**- Klägerin und  
Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigter:  
Rechtsanwalt Rainer Polzin,  
Blücherplatz 2, 10961 Berlin**

**gegen**

**Rechtsanwalt xxxxxxxxxxxx  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**

**- Beklagter und  
Berufungsbeklagter -**

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Kammer 6,  
auf die mündliche Verhandlung vom 7. November 2014  
durch die Richterin am Arbeitsgericht Nowak als Vorsitzende  
sowie den ehrenamtlichen Richter Kind und die ehrenamtliche Richterin Leibnitz

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Cottbus (Kammern Senftenberg) vom 9. April 2014 - 13 Ca 10477/13 – unter Zurückweisung der Berufung im übrigen teilweise abgeändert.

Der Beklagte wird verurteilt an die Klägerin

**1.920,00 EUR (eintausendneunhundertzwanzia 00/100).**

nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 3. August 2013 zu zahlen.

- II. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 20% und der Beklagte zu 80% zu tragen.
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Nowak

Kind

Leibnitz

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Frage, ob die Klägerin vom Beklagten Ansprüche aus übergegangenem Recht wegen sittenwidriger Vergütungsvereinbarung geltend machen kann.

Die Klägerin ist die gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit Cottbus und des Landkreises Oberspreewald-Lausitz firmierend als Jobcenter OSL mit Sitz in Senftenberg/Brandenburg, welche im Rahmen ihrer Leistungsverwaltung an hilfebedürftige Menschen Leistungen nach dem SGB II erbringt.

Der Beklagte führt als selbstständiger 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. Im Jahr 2012 machte der Beklagte im Rahmen seiner anwaltlichen Tätigkeit 5.859 Verfahren und im Jahr 2013 5.334 Verfahren beim Sozialgericht Cottbus anhängig.

Im Mai 2012 führte der Beklagte mit den erwerbslosen Leistungsempfängern, Frau xxxxxxx und Herrn xxxxxxx, welche über keine abgeschlossene Ausbildung verfügten und aufgrund einer körperlichen Behinderung in der Berufswahl stark eingeschränkt waren, ein Praktikum durch, das im Rahmen einer geforderten Weiterbildungsmaßnahme erfolgte.

Nach Beendigung des Praktikums vereinbarte der Beklagte mit beiden Personen, welche fortlaufend Leistungen nach dem SGB II bezogen, zunächst mündlich ein Arbeitsverhältnis, wonach diese gegen ein Entgelt von 100,00 Euro im Monat Bürohilfstätigkeiten für den Beklagten ausüben sollten.

Die von Frau xxxxx ausgeübten Hilfstätigkeiten umfassten u.a. das Heraussuchen von Handakten für die anstehenden Gerichtsverhandlungen. Frau xxxxx sortierte auch eingehende Schreiben in die Akten ein, nahm Post entgegen und quittierte den Empfang von Sendungen. Unter dem 30. August 2012 gab Frau xxxxx gegenüber dem Jobcenter eine schriftliche Erklärung (Bl. 3 d.A.) ab, wonach sie seit Juni 2012 von Montag bis Freitag jeweils von 8.00 Uhr bis 11.00 Uhr „je nach Bedarf auch nachmittags, dafür vormittags nicht“ allgemeine Bürotätigkeiten für den Beklagten ausübe.

Mit Schreiben vom 25. Juni 2013 erhob die Klägerin gegenüber dem Beklagten Ansprüche auf Arbeitsvergütung aus übergegangenem Recht unter Hinweis darauf, dass die zwischen dem Beklagten und Frau xxxxx vereinbarte Vergütungsabrede sittenwidrig und daher nichtig sei und der Beklagte infolgedessen die übliche Vergütung schulde.

Mit der am 26. Juli 2013 beim Arbeitsgericht Cottbus — Kammern Senftenberg — eingegangenen und dem Beklagten am 3. August 2013 zugestellten Leistungsklage hat die Klägerin ihr Zahlungsbegehren aus übergegangenem Recht nach § 115 SGB X für den Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis zum 30. Juni 2013 weiter verfolgt, wobei sie von einem üblichen Stundenlohn von 5,00 Euro brutto pro Stunde und einer geschuldeten bzw. erbrachten Arbeitszeit der Leistungsbezieherin von 60 Stunden im Monat ausgegangen ist.

Nach Zustellung der Klage hat der Beklagte einen nachträglich schriftlich niedergelegten Arbeitsvertrag zwischen ihm und der Leistungsbezieherin vom 4. November 2013 eingereicht, welcher keine feste Arbeitszeit vorsieht und eine Ausschlussfrist von drei Monaten für die gerichtliche Geltendmachung der gegenseitigen Forderungen enthält, welche rückwirkend ab dem 1. Juni 2012 gelten soll. Wegen des Inhalts des schriftlichen Arbeitsvertrages wird auf die eingereichte Ablichtung (Bl. 177 d.A.) Bezug genommen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass die im Arbeitsverhältnis zwischen Frau xxxxx und dem Beklagten getroffene Vergütungsabrede nichtig sei und somit an deren Stelle ein Anspruch der betroffenen Arbeitnehmerin auf die übliche Vergütung für eine Bürohilfe trete. Die ortsübliche Vergütung betrage in Ermangelung eines einschlägigen Tarifvertrags im Land Brandenburg mindestens 5,00 Euro brutto pro Stunde.

Die Klägerin hat behauptet, dass Frau xxxxx für den Beklagten entsprechend ihrer Erklärung 15 Stunden in der Woche tätig gewesen sei. Im streitgegenständlichen Zeitraum habe sie gegenüber Frau xxxxx Leistungen nach dem SGB II in Höhe von monatlich 685,42 Euro im Jahr 2012 und in Höhe von monatlich 693,42 Euro im Jahr 2013 erbracht. Der monatliche Vergütungsanspruch der Frau Lange sei daher im Umfang der Differenz zwischen der ortsüblichen Vergütung in Höhe von 300,00 Euro brutto und der gezahlten Vergütung von 100,00 Euro auf sie übergegangen. Da die übliche Vergütung um mehr als 50% unterschritten worden sei, werde die verwerfliche Gesinnung des Beklagten indiziert. Der Beklagte habe sich die Zwangslage der Arbeitnehmerin zu Nutze gemacht, ihr für ein viel zu niedriges Arbeitsentgelt Arbeitsleistungen abzuverlangen.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie, die Klägerin, einen Betrag in Höhe von 2.400,-- Euro zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat behauptet, er habe lediglich dem Wunsch der Arbeitnehmerin entsprochen, welcher es darum gegangen sei, nicht mehr als 100 Euro zu verdienen, weil der Mehrverdienst ohnehin auf deren ALG II — Ansprüche angerechnet worden wäre. Die von der Mitarbeiterin erbrachte Arbeitsleistung habe für ihn nur einen geringen wirtschaftlichen Wert gehabt.

Die der Arbeitnehmerin übertragenen Aufgaben hatten sich auf Tätigkeiten beschränkt, welche von den festangestellten Mitarbeiterinnen jederzeit hatten mitübernommen werden können, ohne dass deren Arbeitsaufgaben merklich belastet worden waren. Eine feste Arbeitszeit sei mit Frau nicht vereinbart worden, was sich auch aus dem nachträglich schriftlich fixierten Arbeitsvertrag ergebe, so dass der zeitliche Umfang der Arbeitsleistung bestritten werde. Frau xxxxx habe während des streitgegenständlichen Zeitraums auch ein Praktikum bei einem anderen Unternehmen absolviert und sei während dieser Zeit nicht bei ihm tätig gewesen. Ferner habe Frau xxxxx ihm bestätigt, dass sie unter Androhung von Leistungskürzungen von den Mitarbeitern der Klägerin genötigt wurden sei, eine entsprechende Erklärung über die wöchentliche Arbeitszeit zu unterschreiben. Die wirtschaftliche und persönliche Existenz der Arbeitnehmerin sei durch öffentliche Leistungen sichergestellt gewesen. Jedenfalls seien etwaige Ansprüche aus übergegangenem Recht aufgrund der mit Frau vereinbarten Ausschlussfrist, welche in Ansehung des anhängigen Rechtstreits in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufgenommen worden sei, erloschen. Im Übrigen seien die Ansprüche bereits der Höhe nach nicht gegeben, weil die Klägerin den weiteren Freibetrag nach § 11b Abs. 3 Nr. 1 SGB II nicht berücksichtigt habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, sowie auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils (Bl. 180 —183 d. A.) und auf die Sitzungsniederschrift vom 9. April 2014 (Bl. 175f d.A.) Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Cottbus — Kammern Senftenberg — hat mit Urteil vom 9. April 2014 die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt:

Der Beklagte habe den Vergütungsanspruch der Frau xxxxx von 100,— Euro für die Zeit vom 1. Juli 2012 bis zum 30. Juni 2013 erfüllt. Ein weiterer Vergütungsanspruch habe der Arbeitnehmerin nicht zugestanden, weshalb auch kein entsprechender Anspruch auf die Klägerin übergegangen sei. Die Vergütungsvereinbarung sei nicht sittenwidrig gewesen. Zwar bewege sich ein Stundenlohn unterhalb von 2 Euro auf einem Niveau, das außerhalb eines jeden Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung stehe, wobei davon auszugehen sei, dass die Arbeitnehmerin in dem von ihr angezeigten Umfang Arbeitsleistungen tatsächlicher Art für den Beklagten erbracht habe. Die dadurch begründete Vermutung der verwerflichen Gesinnung sei vorliegend jedoch widerlegt, da der Beklagte der um eine Hinzuverdienstmöglichkeit nachsuchenden Arbeitnehmerin einen Gefallen getan habe und nicht ihre Zwangslage ausgebeutet habe. Der Beklagte habe sich keinen

zusätzlichen Vermögensvorteil verschafft, sondern betriebliche Kosten veranlasst, welche seinen Gewinn geschmälert hatten.

Wegen der weiteren Ausführungen des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils (81. 183 — 188 d.A.) verwiesen.

Gegen das ihr am 27. Mai 2014 zugestellte Urteil richtet sich die am 6. Juni 2014 beim Landesarbeitsgericht eingereichte und mit dem am 18. Juli 2014 eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung der Klägerin.

Die Klägerin meint, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, dass der Beklagte die Vermutung der verwerflichen Gesinnung, die wegen des Unterschreitens der 50%-Grenze für die Klägerin spreche, widerlegt habe. Vielmehr seien dem Beklagten die objektiven Umstände, welche das besonders krasse Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung begründen, bekannt gewesen. Auch die nachträglich festgelegten Arbeitsbedingungen sprachen für eine verwerfliche Gesinnung des Beklagten. So habe die nachträglich aufgenommene Klausel zur Arbeitszeit das auffällige Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung kaschieren sollen und die Ausschlussklausel die Ansprüche noch nachträglich abschneiden sollen. Soweit der Beklagte sein eigenes Verhalten an den Anrechnungsvorschriften beim Bezug von Hilfe zum Lebensunterhalt ausgerichtet habe, unterstreiche dies nur dessen verwerfliche Gesinnung. Hinzu komme, dass dem Beklagten aufgrund der Bestimmung in § 26 Abs. 2 der Berufsordnung für Rechtsanwälte, wonach sonstige Mitarbeiter nicht zu unangemessenen Bedingungen beschäftigt werden dürfen, die Sittenwidrigkeit der Vergütungsabrede bekannt sei. Aus diesem Grunde sei die Vergütungsvereinbarung bereits nach § 134 BGB i.V.m. § 26 Abs. 2 BORA nichtig. Das Vorbringen des Beklagten zur Arbeitszeit sei unglaubwürdig. Bereits anhand der vom Beklagten vor den Sozialgerichten geführten Verfahren bestehe eine hohe Arbeitsbelastung in den Kanzleien des Beklagten, so dass offensichtlich sei, dass die anderen Mitarbeiter nicht die Aufgaben der Frau hatten übernehmen können.

Die Klägerin führt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sachvortrags zur Höhe der ortsüblichen Vergütung weiter aus:

Das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt im Land Brandenburg in der Berufsgattung „Büro- und Sekretariatskräfte ohne Spezialisierung - Helfer habe nach den statistischen Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit, welche diese nach Maßgabe des § 281 SGB III erhoben habe, bei einer Vollzeitstelle 1.495,— Euro ohne Beschränkung auf den Wirtschaftszweig betragen, wobei der Bundesagentur Angaben zu 1.468 Arbeitsverhältnissen zur Verfügung gestanden hätten. Es seien auch nur Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern in die Statistik eingeflossen, die über keine einschlägige Berufsausbildung verfügten. Bereits danach habe sich ein Stundenentgelt von 8,63 Euro brutto ergeben. Im Jahr 2013 habe das so ermittelte Durchschnittsentgelt für eine Vollzeitstelle sogar 1.636,— Euro betragen. Auf die Anrechnung weiterer Freibeträge könne sich der

Beklagte nicht berufen, da er der Arbeitnehmerin kein höheres Entgelt gezahlt habe. Hilfsweise mache sie einen Anspruch auf 1.920,-- Euro für den streitgegenständlichen Zeitraum geltend. Hinsichtlich der Höhe der an Frau [Name] gezahlten Leistungen verweist die Klägerin auf die jeweiligen Bewilligungsbescheide, welche in der mündlichen Verhandlung vorgelegen haben. Insoweit wird auf die Sitzungsniederschrift vom 7. November 2014 (Bl. 258f d.A.) Bezug genommen.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Cottbus — Kammern Senftenberg — vom 9.04.2014 zum Aktenzeichen 13 Ca 10477/13 wird der Beklagte verurteilt, an die Klägerin 2.400,-- Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Klagezustellung zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das angefochtene Urteil und führt ergänzend aus, der Arbeitnehmerin sei freigestellt gewesen, welchen Arbeitsumfang sie erbringe. Er habe sich nicht in verwerflicher Gesinnung, sondern vollkommen uneigennützig gehandelt, weil er nur das Angebot der Arbeitnehmerin angenommen habe und ihr etwas Geld zukommen lassen wollte und zwar so, dass es nicht dem Jobcenter, sondern der Arbeitnehmerin zugute komme. Im Übrigen gehe der Gesetzgeber selbst davon aus, dass es Hartz-IV-Beziehern zugemutet werden könne, im öffentlichen Sektor für eine Aufwandsentschädigung von nur einem Euro zu arbeiten. Auch seine Tätigkeit stehe im öffentlichen Interesse, so dass die Vergütung nicht sittenwidrig sei. Der Forderung der Klägerin stehe weiterhin die vereinbarte Ausschlussfrist entgegen. Insoweit sei nach Zustellung der Klage das bereits vorher mündlich Vereinbarte schriftlich niedergelegt worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien in zweiter Instanz wird auf den vorgetragenen Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 7. November 2014 (Bl. 258f d.A.) Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

### I.

Die Berufung ist zulässig. Die gem. §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 lit. b ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO, § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG).

Die Berufung ist überwiegend begründet.

1. Die Klägerin hat nach § 611 Absatz 1, § 612 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 115 Absatz 1 des Zehnten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB X) einen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung weiteren Arbeitsentgelts in Höhe von insgesamt 1.920,-- Euro aus Übergegangenem Recht nebst Prozesszinsen.

Der beim Beklagten beschäftigten Arbeitnehmerin, Frau Nuulimildollp, welche fortlaufend Leistungen nach dem SGB II von der Klägerin bezogen hat, stand aus ihrer seit dem 1. Juni 2012 begründeten Beschäftigung als Bürohilfe ein monatlicher, im jeweiligen Folgemonat falliger Vergütungsanspruch von 300,-- Euro zu, welchen der Beklagte nur in Höhe von 100,-- Euro monatlich durch Zahlung an die Arbeitnehmerin erfüllt hat. Die im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis zum 30. Juni 2013 fällig gewordene Vergütung ist nach Abzug der Freibeträge nach § 11b Abs. 2 u. 3 S. 2 Nr. 1 SGB II in Höhe von 160,-- Euro monatlich nach § 115 SGB X auf die Klägerin übergegangen, weil diese im streitgegenständlichen Zeitraum Leistungen nach dem SGB II in einer das Arbeitsentgelt übersteigenden Höhe an die hilfebedürftige Arbeitnehmerin erbracht hat.

a) Für den streitgegenständlichen Zeitraum hatte der Beklagte gemäß §§ 611, 612 Abs. 2 BGB an die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, Frau xxxxx, eine monatliche Vergütung i.H.v. 300,-- Euro zu zahlen. Diese Vergütungsansprüche hat der Beklagte nicht vollständig durch Zahlung des nach § 11b Abs. 2 SGB II anrechnungsfreien Betrages in Höhe von 100,-- Euro an die Arbeitnehmerin erfüllt. Die Entgeltabrede im nachträglich schriftlich fixierten Arbeitsvertrag vom 4. November 2013 ist gemäß § 138 Abs. 1 BGB nichtig. Es liegt ein Fall eines wucherähnlichen Geschäfts im Sinne von

§ 138 Absatz 1 BGB vor, ohne dass es auf die nach § 138 Abs. 2 BGB geforderte Ausnutzung einer Zwangslage ankommt.

Nach § 138 Absatz 1 BGB ist ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, nichtig. Nichtig ist nach § 138 Abs. 2 BGB insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen sich für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen.

Sind demgegenüber die besonderen Voraussetzungen des § 138 Absatz 2 BGB — insbesondere die dort geforderte Ausnutzung einer Zwangslage — nicht gegeben, so kann das Rechtsgeschäft gleichwohl als wucherähnliches Rechtsgeschäft auch nach § 138 Absatz 1 BGB sittenwidrig sein. Ein wucherähnliches Geschäft liegt vor, wenn Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und weitere sittenwidrige Umstände, wie beispielsweise eine verwerfliche Gesinnung des durch den Vertrag objektiv Begünstigten, hinzutreten (BAG, Urteil vom 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - Rn. 9 mwN, BAGE 130, 338).

aa) Objektiv ist hier ein wucherähnliches Geschäft gegeben.

Das auffällige Missverhältnis bestimmt sich nach dem objektiven Wert der Leistung des Arbeitnehmers. Ausgangspunkt der Wertbestimmung sind regelmäßig die Tarifentgelte des jeweiligen Wirtschaftszweigs oder - wenn die verkehrsübliche Vergütung geringer ist oder ein Tarifvertrag nicht existiert - das allgemeine Entgeltniveau im Wirtschaftsgebiet. Das Missverhältnis ist auffällig, wenn es einem Kundigen, gegebenenfalls nach Aufklärung des Sachverhalts, ohne Weiteres „ins Auge springt“ (BAG 17. Oktober 2012 - 5 AZR 792/11 - Rn. 19 mwN, BAGE 143, 212).

Dies ist vorliegend der Fall, da die Arbeitnehmerin gegen eine Vergütung von 100,-- Euro im Monat zur Arbeitsleistung im angegebenen Umfang von 15 Stunden in der Woche verpflichtet sein sollte, wodurch sich bei einer Arbeitszeit von durchschnittlich 65 Stunden im Monat ein Stundenlohn von 1,54 Euro und bei 60 Stunden im Monat ein Stundenlohn von 1,67 Euro ergibt. Bei dem von der Klägerin angegebenen ortsüblichen Stundenlohn im Wirtschaftsgebiet von 5,00 Euro stellt dies eine Unterschreitung von über 50% des ortsüblichen Lohnes dar, welche unzweifelhaft objektiv als sittenwidrig einzustufen ist.

(1) Die Ermittlung der ortsüblichen Vergütung durch die Klägerin begegnet keinen Bedenken. Die Klägerin hat sich dabei auf die statistischen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit, welche diese nach § 281 SGB III vorgenommen hat, berufen. Zwar hat sich der Beklagte gegen die Aussagekraft dieser statistischen Erhebungen gewandt, er ist jedoch der Behauptung einer ortsüblichen Stundenvergütung von 5,00 Euro nicht mit eigenem Sachvortrag entgegengetreten. Der Beklagte



hat selbst nicht behauptet, dass die ortsübliche Vergütung für vergleichbare Hilfstätigkeiten in einer Anwaltskanzlei im Wirtschaftsgebiet unter 5,00 Euro pro Stunde liegt.

Für die Ermittlung des üblichen Lohnes des Wirtschaftszweiges können die Daten des statistischen Bundesamtes herangezogen werden. Insoweit hat bereits das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die vom Statistischen Bundesamt herausgegebene Klassifikation der Wirtschaftszweige im Einklang mit Unionsrecht ein geeigneter und rechtssicher handhabbarer Anknüpfungspunkt für die Bestimmung des maßgeblichen Wirtschaftszweigs als Grundlage für die Ermittlung des objektiven Werts einer Arbeitsleistung ist (BAG, Urteil vom 18. April 2012 — 5 AZR 630/10 — Rn. 12, BAGE 141, 137-144).

Nach den Erhebungen des statistischen Bundesamtes für das Jahr 2012, welche in der Fachserie 16 Reihe 2.3 veröffentlicht sind, betrug der durchschnittliche Bruttoverdienst der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern in der niedrigsten Leistungsgruppe 5 (Abschnitt 4.1.3) ohne einschlägige Berufsausbildung auf dem Sektor der rechtsberatenden Berufe (Unterabschnitt M 691) bei Frauen 7,02 Euro und bei Männern 7,31 Euro ohne Sonderzahlungen, was sich dem in der Fachserie für das Jahr 2013 angegebenen Wert entspricht.

Angesichts des Umstandes, dass die Klägerin hier bereits einen erheblichen Abschlag von 42% gegenüber der von ihr selbst nach den statistischen Angaben der Bundesagentur für Arbeit ermittelten Stundenvergütung von 8,63 Euro brutto für Bürohilfskräfte in Brandenburg im Jahr 2012 vorgenommen hat, begegnet die angesetzte Stundenvergütung von 5,00 Euro auch in Ansehung der Daten des Statistischen Bundesamts keinen Bedenken.

Dabei sind auch die Daten für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die nach dem Grundsatz des § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG entsprechend auf teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer heruntergebrochen werden können, denn einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist gemäß

§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) Auch hinsichtlich der geschuldeten und erbrachten Arbeitszeit ist der schlüssige Vortrag der Klägerin zugrunde zu legen.

Die Klägerin hat schlüssig vorgetragen, dass Frau xxxxx nach ihren Angaben in der von dieser selbst abgegebenen Erklärung vom 30. August 2012 montags bis freitags von 8.00 Uhr bis 11.00 Uhr bzw. „nach Bedarf auch nachmittags, dafür vormittags nicht“ bei dem Beklagten Bürohilfstätigkeiten ausgeführt hat. Auf diesen schlüssigen Vortrag hat sich der Beklagte nicht vollständig nach § 138 Abs. 2 ZPO mit eigenem Sachvortrag erklärt. Sein Bestreiten bleibt daher unbeachtlich. Er hat selbst nicht angegeben, in welchem Umfang die Arbeitnehmerin stattdessen Arbeitsleistungen erbracht hat oder zu welchen Zeiten sie der Arbeit ferngeblieben ist. Dabei konnte

sich der Beklagte auch nicht auf ein einfaches Bestreiten des Arbeitsumfangs beschränken, da er selbst die Arbeitsleistungen entgegengenommen hat, welche unter seinen Augen erbracht worden sind. Der bloße Hinweis darauf, die Arbeitnehmerin habe die Erklärung nur aufgrund der Androhung von Leistungskürzungen abgegeben, besagt noch nicht, dass die Erklärung der Frau xxxxx inhaltlich falsch war. Jedenfalls vermag diese Behauptung keinen erforderlichen eigenen Sachvortrag zum Umfang der entgegengenommenen Arbeitsleistung zu ersetzen.

Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich Angaben des Beklagten zur entgegengenommenen Arbeitszeit auch dann nicht erübrigen, wenn zu seinen Gunsten von keiner vereinbarten festen Arbeitszeit auszugehen wäre, denn auch in diesem Fall beurteilt sich das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nach der tatsächlich entgegengenommenen Arbeitsleistung, welche nach dem schlüssigen Vortrag der Klägerin 15 Stunden in der Woche betragen hat.

Zwar ist maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit grundsätzlich der Zeitpunkt des Vertragsschlusses (BAG, Urteil vom 10. Oktober 1990 - 5 AZR 404/89 - AP BGB § 138 Nr. 47 zu III der Gründe; BGH, Urteil vom 14. Oktober 2003 - XI ZR 121/02 - BGHZ 156, 302, 306, zu I 1 der Gründe). Bei arbeitsvertraglichen Vergütungsabreden ist jedoch auf den jeweils streitgegenständlichen Zeitraum abzustellen. Eine Entgeltvereinbarung kann zum Zeitpunkt ihres Abschlusses noch wirksam sein, jedoch im Laufe der Zeit, wenn sie nicht an die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung angepasst wird, gegen die guten Sitten verstoßen (BAG, Urteil vom 26. April 2006 — 5 AZR 549/05 — Rn. 17, SAGE 118, 66-75). Vorliegend ist in Ermangelung eines abweichenden konkreten Sachvortrags des Beklagten davon auszugehen, dass die Arbeitszeit entsprechend den Angaben der Arbeitnehmerin in ihrer Erklärung vom 30. August 2012 durchgängig im Umfang von 15 Stunden in der Woche geleistet wurde.

bb) Das notwendige subjektive Element eines wucherähnlichen und somit sittenwidrigen Rechtsgeschäfts nach § 138 Abs. 1 BGB ist ebenfalls gegeben. Kann ein besonders grobes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung festgestellt werden, gestattet dies den tatsächlichen Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten (vgl. BAG, Urteil vom 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - Rn. 27 mwN, BAGE 130, 338). 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 wie hier auf die tatsächliche Vermutung einer verwerflichen Gesinnung der anderen Vertragspartei beruft (BAG, Urteil vom 18. März 2014 — 9 AZR 694/12 — juris; Urteil vom 16. Mai 2012 - 5 AZR 268/11 - Rn. 36, BAGE 141, 348; BGH, Urteil vom 9. Oktober 2009 - V ZR 178/08 - Rn. 19).

cc) Der Beklagte hat die Vermutung der von der Klägerin behaupteten verwerflichen Gesinnung nicht widerlegt. Die tatsächliche Vermutung der verwerflichen Gesinnung des begünstigten Vertragsteils kann zwar im Einzelfall durch besondere Umstände erschüttert werden. Insoweit trägt die begünstigte Vertragspartei die Darlegungs- und Beweislast (vgl. BAG, Urteil vom 16. Mai 2012 5 AZR 268111 - Rn. 37, BAGE 141, 348). Derartige Umstände hat der Beklagte jedoch nicht vorgetragen. Auch das wucherähnliche Rechtsgeschäft setzt in subjektiver Hinsicht voraus, dass der begünstigte Vertragsteil Kenntnis vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen hat. Seine verwerfliche Gesinnung ist nicht nur dann zu bejahen, wenn er als der wirtschaftlich oder intellektuell Überlegene die schwächere Lage des anderen Teils bewusst zu seinem Vorteil ausnutzt, sondern auch dann, wenn er sich leichtfertig der Einsicht verschließt, dass sich der andere nur wegen seiner schwächeren Lage oder unter dem Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigen Vertrag einlässt (BAG, Urteil vom 22. April 2009 — 5 AZR 436/08 — Rn: 27, BAGE 130, 338-346; Urteil vom 22. März 1989 - 5 AZR 151/88 - zu IV 2 der Gründe; vom 30. Juli 1985 - 3 AZR 401/83 - zu III 3 der Gründe, AP BGB § 138 Nr. 39; BGH, Urteil vom 13. Juni 2001 - XII ZR 49/99 - zu 4 b der Gründe mwN, NJW 2002, 55, 56).

Vorliegend wird die verwerfliche Gesinnung nicht bereits durch den Umstand widerlegt, dass das Vertragsangebot — möglicherweise — von der Arbeitnehmerin ausging. Bereits nach dem Wortlaut des § 138 Abs. 2 BGB reicht es aus, dass der Begünstigte sich vom anderen Vertragsteil Vorteile versprechen lässt. Ein Geschäft verliert seinen wucherähnlichen Charakter nicht dadurch, dass das Anerbieten vom Benachteiligten ausgeht (BGH, Urteil vom 31. Oktober 2001 — XII ZR 159/99 — juris; BGH, Urteil vom 24. Mai 1985 - V ZR 47/84 - WM 1985, 1269, 1270).

Die verwerfliche Gesinnung des Beklagten ist auch nicht durch dessen Behauptung widerlegt, er habe der Arbeitnehmerin einen Gefallen tun wollen, indem er ihr einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst ermöglicht habe. Diese Argumentation übersieht, dass der Beklagte eine Gegenleistung entgegengenommen hat, welche den Wert des Hinzuverdienstes deutlich überschritten hat. Hätte er die Arbeitnehmerin begünstigen wollen, hätte er auch Arbeitsleistung in einem Umfang entgegennehmen können, der dem Wert des Hinzuverdienstes entsprochen hätte. Die Entgegennahme einer Arbeitsleistung im Umfang von 15 Stunden in der Woche steht damit außer Verhältnis zur gezahlten Vergütung und lässt sich mit einem bloßen Gefallen nicht mehr begründen.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist auch nicht davon auszugehen, dass die Arbeitsleistung der Frau für den Beklagten keinen objektiven Wert gehabt habe. Es handelte sich bei den Hilfstätigkeiten um Arbeiten, die regelmäßig in einer Kanzlei anfallen und die angesichts der Vielzahl der vom Beklagten anhängig gemachten Verfahren vor den Sozialgerichten erforderlich waren. Durch die Arbeitskraft der Frau xxxxx hat der Beklagte den Aufwand an eigener Arbeitsleistung oder an der Arbeitsleistung seiner festangestellten Mitarbeiter erspart, auch wenn

diese möglicherweise noch über freies Arbeitsvolumen verfügt haben. Über ein etwaiges freigeswordenes Arbeitsvolumen seiner fest angestellten Mitarbeiter konnte der Beklagte insoweit anderweitig verfügen.

Der Beklagte kann sich auch nicht auf den Umstand zurückziehen, dass die Arbeitnehmerin bereits durch öffentliche Leistungen finanziell abgesichert sei. Zum einen hätte die Arbeitnehmerin bei einer höheren Vergütung auch über einen höheren Freibetrag nach § 11b Abs. 3 Nr. 1 SGB II verfügen können, zum anderen können die gesetzlichen Bestimmungen des Leistungsrechts nicht dazu dienen, dass sich der private Arbeitgeber — wie hier - auf Kosten der Allgemeinheit bereichert. Die Bestimmungen des SGB II sollen hilfsbedürftige Menschen finanziell absichern, welche nicht in der Lage sind, ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu verwerten. Nach der Begründung des Gesetzesentwurfs (BT-Drucks. 15/1516 S. 2 Abschnitt B.) soll die Grundsicherung für Arbeitsuchende die Eigeninitiative von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durch schnelle und passgenaue Eingliederung in Arbeit unterstützen. Soweit die Eingliederung nicht möglich ist, wird der Lebensunterhalt der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen durch pauschalisierte bedarfsdeckende Leistungen und die Einbeziehung in die Sozialversicherung gesichert.

Diesem Gesetzeszweck liefe es erkennbar zuwider, würde gerade dieser Umstand im Einzelfall vom privaten Arbeitgeber ausgenutzt, um eine angemessene Vergütung im Hinblick auf die Anrechnungsvorschriften nicht mehr zahlen zu müssen. Es handelte sich auch nicht um ein durch die öffentliche Hand subventioniertes Arbeitsverhältnis. Wäre es dem Beklagten um die Wiedereingliederung der hilfsbedürftigen Leistungsempfängerin in das Arbeitsleben gegangen, hätte er sich um einen entsprechenden Eingliederungszuschuss nach den §§ 112ff SGB III bemühen können.

Jedenfalls ist die Argumentation des Beklagten nach Auffassung der Kammer nicht geeignet, das subjektive Element des wucherähnlichen Rechtsgeschäfts hier zu widerlegen. Im Übrigen waren dem Beklagten die üblichen Entgeltbedingungen bekannt, da er selbst behauptet hat, seine festangestellten Mitarbeiter ortsüblich zu entlohnen. In diesem Zusammenhang kann auch auf die von der Klägerin angeführte Norm aus der Berufsordnung für Rechtsanwälte nach § 26 Abs. 2 BORA angeführt werden, wonach Rechtsanwälte angehalten sind, Mitarbeiter nicht zu unangemessenen Bedingungen zu beschäftigen.

Angesichts des Umstandes, dass der Beklagte ganz bewusst im Hinblick auf die Anrechnungsvorschriften nach dem SGB II und in Kenntnis der Behinderung und der fehlenden Ausbildung der Frau eine derartig niedrige Vergütung gezahlt hat, waren ihm auch die Umstände, die das strukturelle Ungleichgewicht zwischen den beiden Vertragspartnern bestimmt haben, bekannt.

dd) Die nunmehr fehlende Vergütungsvereinbarung wird nach § 612 Abs. 2 BGB durch die Ansetzung der üblichen Vergütung ersetzt (BAG Urteil vom 22. April 2009 — 5 AZR 436/08 - AP Nr. 64 zu § 138 BOB). Das ist hier - wie oben bereits ausgeführt - die von der Klägerin zutreffend ermittelte ortsübliche Vergütung im Wirtschaftsgebiet, so dass sich zunächst wie von der Klägerin auf der Basis von 60 Stunden im Monat errechnet - ein Anspruch der Arbeitnehmerin, Frau xxxxx, auf weitere 200,-- Euro im Monat ergibt. Der Anspruch auf die übliche Vergütung besteht für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urteil vom 18. März 2014 — 9 AZR 694/12 — jurist BAG, Urteil vom 21. November 2001 - 5 AZR 87/00 - zu II 1 b cc der Gründe, BAGE 100, 1).

b) Die Ansprüche sind nicht durch die nachträglich schriftlich niedergelegte Ausschlussfrist entfallen. Dabei kann dahinstehen, ob eine nachträglich vereinbarte Ausschlussfrist überhaupt wirksam ist, da eine nach Entstehung und Fälligkeit berechtigter Lohnansprüche vereinbarte Ausschlussfrist eine Verzichtserklärung darstellt, welche im Hinblick auf die Sittenwidrigkeit der Vergütungsabrede hier besonderen Bedenken begegnet. Es bedarf jedoch an dieser Stelle keiner Überprüfung der Wirksamkeit der zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nachträglich schriftlich niedergelegten Ausschlussfrist, denn eine Verichtsvereinbarung kann der Klägerin nach Anspruchsübergang bereits nach den §§ 404, 407 Abs. 1. 412 BGB nicht mehr entgegengehalten werden.

Dabei stellt das Berufen des Beklagten auf die Ausschlussfrist eine Einwendung gegen den übergebenen Lohnanspruch dar. Nach §§ 404, 407 Abs. 1 BGB können dem neuen Gläubiger jedoch nur solche Einwendungen entgegengehalten werden, die zur Zeit der Abtretung gegen den bisherigen Gläubiger begründet waren.

aa) Vorliegend trat der Anspruchsübergang für den jeweiligen Vergütungsanspruch des Vormonats mit der Zahlung der Leistung nach dem SGB II im Folgemonat ein. Zum Zeitpunkt der Klagezustellung waren damit die streitgegenständlichen Ansprüche bereits übergeben. Ein nachträglich vereinbarter Forderungsverzicht in Gestalt einer nachträglichen Ausschlussfrist kann den Ansprüchen daher nicht mehr entgegengehalten werden. Der Arbeitnehmerin war es zu diesem Zeitpunkt bereits verwehrt, über den Teil der übergebenen Forderung zu verfügen.

bb) Soweit der Beklagte erstmals im Berufungsverfahren behauptet, die schriftlich niedergelegte Ausschlussfrist sei bereits zuvor mündlich vereinbart worden, ist dieser Vortrag nicht nur in höchstem Maße unglaubwürdig, es fehlt auch an jeglichem näheren Vortrag, wann der Beklagte mit der Arbeitnehmerin eine Frist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen im Einzelnen ausgehandelt haben will. Insoweit kann auch dahinstehen, ob die schriftlich fixierte Regelung

überhaupt einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB genügt, was bereits im Hinblick auf das Erfordernis der sofortigen gerichtlichen Geltendmachung der Forderung zweifelhaft ist.

2. Der entstandene Vergütungsanspruch der Frau xxxxx ist hingegen nur in Höhe von 160,-- Euro im Monat, mithin im Umfang von insgesamt 1.920,— Euro auf die Klägerin nach § 115 SGB X übergegangen. In Höhe des der Arbeitnehmerin zustehenden Freibetrags nach § 11b Abs. 3 S. 2 Nr. 1 SGB II ist die Klägerin nicht Anspruchsinhaberin geworden, so dass die Berufung insoweit zurückzuweisen war.

a) Mit dem in § 115 SGB X textlich verankerten Kausalitätserfordernis "... und deshalb ... Sozialleistungen erbracht hat" soll sichergestellt werden, dass letztlich die Person die Kosten der Sozialleistung zu tragen hat, die nach zivilrechtlichen Maßstäben eigentlich zur Zahlung verpflichtet gewesen wäre. Zahlt das Jobcenter an einen Antragsteller Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II, weil der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Lohnzahlung nicht vollständig nachkommt, geht der nicht erfüllte Lohnanspruch des hilfsbedürftigen Leistungsempfängers auf das Jobcenter über. Zweck der Vorschrift ist es, dem Sozialleistungsträger die Leistungen zurückzuerstatten, die nicht angefallen wären, wenn der Arbeitgeber seiner Leistungspflicht rechtzeitig nachgekommen wäre (BAG, Urteil vom 26. Mai 1993 - 5 AZR 405/92 - BAGE 73, 186; Urteil vom 21. März 2012 — 5 AZR 61/11 — Rn. 20, BAGE 141, 95-100; Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 02. November 2010 — 5 Sa 91/10 — juris).

Dieses Kausalitätserfordernis ist vorliegend erfüllt, denn der Beklagte hat die im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis zum 30. Juni 2013 fälligen Lohnansprüche nicht vollständig erfüllt, weshalb die Klägerin im Umfang der nicht erfüllten Lohnansprüche und darüber hinaus Leistungen nach dem SGB II im streitgegenständlichen Zeitraum an die Arbeitnehmerin erbracht hat. Die Höhe der erbrachten Leistungen hat die Klägerin in der mündlichen Berufungsverhandlung durch Vorlage der Bewilligungsbescheide noch einmal erläutert. Insoweit wird auf die Sitzungsniederschrift vom 7. November 2014 (Bl. 263f d.A.) verwiesen. Der Beklagte ist dem nicht entgegengetreten.

b) Der Anspruchsübergang unterliegt allerdings einer doppelten Begrenzung. Zum einen kann er ohnehin nur bis zur Höhe der gewährten Sozialleistung übergehen. Zum anderen geht er nur insoweit über, als die Gewährung der Sozialleistung auf dem Versagen des Arbeitgebers beruht. Im Umkehrschluss heißt dies allerdings, dass ein Anspruchsübergang auf den Sozialleistungsträger nicht stattfindet, soweit Sozialleistungen auch hätten erbracht werden müssen, wenn der Arbeitgeber seiner Vergütungspflicht ordnungsgemäß nachgekommen wäre.

Die Höhe des Anspruchsübergangs hängt deshalb zunächst davon ab, in welchem Umfang Einkommen des Arbeitnehmers nicht auf die gewährten Sozialleistungen anzurechnen ist. Kausal für den Bezug von Arbeitslosengeld II und damit übergangsbegründend kann nur solches Arbeitseinkommen sein, das im Falle pünktlicher Zahlung auf die SGB II-Leistungen Anrechnung gefunden hätte. Beträge, die auch bei rechtzeitiger Leistung des Arbeitgebers vom Einkommen des Arbeitnehmers hätten abgesetzt werden müssen, stehen einem Anspruchsübergang in dieser Höhe entgegen. Die Absetzungsbeträge nach § 11b SGB II - insbesondere die Arbeitnehmer-Freibeträge - verringern deshalb den auf den Leistungsträger übergehenden Entgeltteil (BAG, Urteil vom 21. März 2012 — 5 AZR 61/11 — BAGE 141, 95-100; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 2. November 2010 - 5 Sa 91/10 - Maul-Sartori BB 2010, 3021, 3024).

Nach der zitierten Rechtsprechung, der sich die hiesige Kammer vollumfänglich anschließt, steht der nach § 11b Abs. 3 SGB II abzusetzende Freibetrag einem Anspruchsübergang in dieser Höhe auch dann entgegen, wenn der Arbeitgeber das Entgelt nicht in voller Höhe gezahlt hat. Andernfalls würde nicht nur der mit dem Arbeitnehmerfreibetrag bezweckte Erwerbsanreiz (vgl. BT-Drucks. 15/1516 S. 59) unterlaufen. Auch könnte der Lohnanspruch in Höhe des anrechnungsfreien Betrages nicht mehr von der Arbeitnehmerin als Anspruchsinhaberin geltend gemacht werden.

Für den hier zu entscheidenden Fall bedeutet dies, dass die vom Beklagten nicht erfüllten Entgeltansprüche der Arbeitnehmerin verbleiben, soweit diese das dann erzielte Einkommen ohne Anrechnung auf die gewährten Sozialleistungen für sich hatte behalten dürfen (ebenso Maul-Sartori, Übergang von Arbeitsentgeltansprüchen infolge Arbeitslosengeld II-Zahlungen, BB 2010, 3021, 3024). Dabei geht es zum einen um den pauschalierten Ansatz von Werbungskosten nach § 11 Absatz 2 SGB II in Höhe von 100,00 EUR, um den das erzielte Einkommen vor einer Anrechnung zu kürzen ist, was hier auch erfolgt ist.

Zum anderen geht es jedoch auch um die Anreizfunktion aus § 11 Absatz 3 Satz 2 Nr. 1 SGB II, nach der bis zu einem Monatseinkommen von 1000,00 EUR 20 Prozent des 100,00 EUR übersteigenden Betrages ebenfalls anrechnungsfrei bleiben.

c) Auf die Klägerin ist für den streitgegenständlichen Zeitraum daher ein Vergütungsanspruch von 160,-- Euro im Monat, insgesamt daher von 1.920,-- Euro übergegangen.

d) Auf diese Forderung kann die Klägerin Prozesszinsen in geltend gemachter Höhe nach §§ 291, 288 Abs. 1 S. 2 BGB ab Rechtshängigkeit verlangen.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO.

IV.

Die Revision war nicht zuzulassen, weil die gesetzlichen Voraussetzungen nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht gegeben sind.

### Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Nowak

Kind

Leibnitz

Ausgefertigt



**Kuletzki**, Justizhauptsekretärin  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle des  
Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg





Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

**6 Sa 1149/14**

13 Ca 10478/13  
Arbeitsgericht Cottbus  
(Kammern Senftenberg)



Lachmann  
Gerichtsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

## **Im Namen des Volkes**

### **Urteil**

#### **In Sachen**

**Jobcenter Oberspreewald-Lausitz  
gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit Cottbus  
und des Landkreises OSL,  
vertreten durch die Geschäftsführerin Brigitta Kose,  
Adolfstr. 1-3, 01968 Senftenberg**

**- Klägerin und  
Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigter:  
Rechtsanwalt Rainer Polzin,  
Blücherplatz 2, 10961 Berlin**

#### **gegen**

**Rechtsanwalt xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,  
xx**

**- Beklagter und  
Berufungsbeklagter -**

das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Kammer 6,  
auf die mündliche Verhandlung vom 7. November 2014  
durch die Richterin am Arbeitsgericht Nowak als Vorsitzende  
sowie den ehrenamtlichen Richter Kind und die ehrenamtliche Richterin Leibnitz

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Cottbus (Kammern Senftenberg) vom 9. April 2014 - 13 Ca 10478/13 — unter Zurückweisung der Berufung im übrigen teilweise abgeändert.

Der Beklagte wird verurteilt an die Klägerin

**1.314,56 EUR (tausenddreihundertvierzehn 56/1001**

nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13. Juli 2013 zu zahlen.

- II. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 23% und der Beklagte zu 77% zu tragen.
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Nowak

Kind

Leibnitz

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Frage, ob die Klägerin vom Beklagten Ansprüche aus übergegangenem Recht wegen sittenwidriger Vergütungsvereinbarung geltend machen kann.

Die Klägerin ist die gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit Cottbus und des Landkreises Oberspreewald-Lausitz firmierend als Jobcenter OSL mit Sitz in Senftenberg/Brandenburg, welche im Rahmen ihrer Leistungsverwaltung Leistungen nach dem SGB II erbringt.

Der Beklagte führt als selbstständiger Rechtsanwalt eine Rechtsanwaltskanzlei mit Sitz in \_\_\_\_\_ und einer Zweigniederlassung in \_\_\_\_\_. In seinen Kanzleistandorten in \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_ beschäftigt der Beklagte insgesamt sechs Vollzeitmitarbeiter, darunter ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte und eine Auszubildende. Im Jahr 2012 machte der Beklagte im Rahmen seiner anwaltlichen Tätigkeit 5.859 Verfahren und im Jahr 2013 5.334 Verfahren beim Sozialgericht Cottbus anhängig.

Im Mai 2012 führte der Beklagte mit den erwerbslosen Leistungsempfängern, Frau xxxxx und Herrn xxxxx welche über keine abgeschlossene Ausbildung verfügten und aufgrund einer körperlichen Behinderung in der Berufswahl stark eingeschränkt waren, ein Praktikum durch, das im Rahmen einer geforderten Weiterbildungsmaßnahme erfolgte.

Nach Beendigung des Praktikums vereinbarte der Beklagte mit beiden Personen, welche fortlaufend Leistungen nach dem SGB II bezogen, zunächst mündlich ein Arbeitsverhältnis, wonach diese gegen ein Entgelt von 100,00 Euro im Monat Bürohilfstätigkeiten für den Beklagten ausüben sollten. Dabei sollte Herr \_\_\_\_\_ seine Arbeitsleistung in der Regel erst nach Dienstschluss der fest angestellten Mitarbeiter/innen gegen 16.00 Uhr erbringen.

Die von Herrn xxxxx ausgeübten Hilfstätigkeiten umfassten u.a. das Vervollständigen von Prozesskostenhilfeunterlagen für die Mandanten. Unter dem 31. Mai 2012 unterzeichnete der Beklagte eine Einkommensbescheinigung für Herrn xxxxx, wonach dieser seit dem 1. Juni 2012 eine Beschäftigung bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden in der Woche ausübe. Wegen des vollständigen Inhalts dieser Erklärung wird auf die in Kopie von der Klägerin eingereichte Anlage K3 Bl. 132f d.A.) Bezug genommen. Unter dem 6. September 2012 gab Herr \_\_\_\_\_ gegenüber dem Jobcenter eine schriftliche Erklärung (Bl. 3 d.A.) ab, wonach er seit dem 1. Juni 2012 14 Stunden in der Woche nach freier Zeiteinteilung Kopierarbeiten und das Abheften von Dokumenten für den Beklagten gegen ein Stundenentgelt von 1,78 Euro ausführe. In einer bei der Klägerin am 12. Februar 2013 eingegangenen Einkommensbescheinigung war die Angabe der wöchentlichen Arbeitszeit mit 14 Stunden durchgestrichen und mit 6 überschrieben. Das Zustandekommen dieser Erklärung ist zwischen den Parteien streitig.

Mit Schreiben vom 25. Juni 2013 erhob die Klägerin gegenüber dem Beklagten Ansprüche auf Arbeitsvergütung aus übergegangenem Recht unter Hinweis darauf, dass die zwischen dem Beklagten und Herrn xxxxx vereinbarte Vergütungsabrede sittenwidrig und daher nichtig sei und der Beklagte infolgedessen die übliche Vergütung schulde.

Mit der am 26. Juli 2013 beim Arbeitsgericht Cottbus — Kammern Senftenberg — eingegangenen und dem Beklagten am 3. August 2013 zugestellten Leistungsklage hat die Klägerin ihr Zahlungsbegehren aus übergegangenem Recht nach § 115 SGB X für den Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis zum 14. April 2013 weiter verfolgt, wobei sie von einem üblichen Stundenlohn von 5,00 Euro brutto pro Stunde und einer geschuldeten bzw. erbrachten Arbeitszeit des Herrn xxxxx von 56 Stunden im Monat ausgegangen ist.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass die im Arbeitsverhältnis zwischen Herrn xxxxx und dem Beklagten getroffene Vergütungsabrede nichtig sei und somit an deren Stelle ein Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers auf die übliche Vergütung für eine Bürohilfe trete. Die ortsübliche Vergütung betrage in Ermangelung eines einschlägigen Tarifvertrags im Land Brandenburg mindestens 5,00 Euro brutto pro Stunde.

Die Klägerin hat behauptet, dass Herr xxxxx für den Beklagten entsprechend seiner Erklärung 14 Stunden in der Woche tätig gewesen sei. Im streitgegenständlichen Zeitraum habe sie gegenüber Herrn xxxxx Leistungen nach dem SGB II in Höhe von monatlich 688,02 Euro im Jahr 2012 und in Höhe von monatlich 696,02 Euro im Jahr 2013 erbracht. Der monatliche Vergütungsanspruch des Herrn xxxxx sei daher im Umfang der Differenz zwischen der ortsüblichen Vergütung in Höhe von 280,-- Euro brutto und der gezahlten Vergütung von 100,-- Euro auf sie übergegangen. Da die übliche Vergütung um mehr als 50% unterschritten worden sei, werde die verwerfliche Gesinnung des Beklagten indiziert. Der Beklagte habe sich die Zwangslage des Arbeitnehmers zu Nutze gemacht, ihm für ein viel zu niedriges Arbeitsentgelt Arbeitsleistungen abzuverlangen.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie, die Klägerin, einen Betrag in Höhe von 1.700,-- Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat behauptet, er habe lediglich dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprochen, welchem es darum gegangen sei, nicht mehr als 100 Euro zu verdienen, weil der Mehrverdienst ohnehin auf deren ALG II Ansprüche angerechnet worden wäre. Die von dem Mitarbeiter erbrachte Arbeitsleistung habe für ihn nur einen geringen wirtschaftlichen Wert gehabt.

Die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben hatten sich auf Tätigkeiten beschränkt, welche von den festangestellten Mitarbeiterinnen jederzeit hatten mitübernommen werden können, ohne dass deren Arbeitsaufgaben merklich belastet worden waren. Eine feste Arbeitszeit sei mit Herrn nicht vereinbart worden, so dass der zeitliche Umfang der Arbeitsleistung mit Nichtwissen bestritten werde. Die wirtschaftliche und persönliche Existenz des Arbeitnehmers sei durch öffentliche Leistungen sichergestellt gewesen. Im Übrigen seien die Ansprüche bereits der Höhe nach nicht gegeben, weil die Klägerin den weiteren Freibetrag nach § 11b Abs. 3 Nr. 1 SGB II von 36,00 Euro nicht berücksichtigt habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, sowie auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils (Bl. 180 — 183 d. A.) und auf die Sitzungsniederschrift vom 9. April 2014 (Bl. 175f d.A.) Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Cottbus — Kammern Senftenberg — hat mit Urteil vom 9. April 2014 die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt:

Der Beklagte habe den Vergütungsanspruch des Herrn xxxxx von 100,00 Euro für die Zeit vom 1. Juli 2012 bis zum 14. April 2013 erfüllt. Ein weiterer Vergütungsanspruch habe dem Arbeitnehmer nicht zugestanden, weshalb auch kein entsprechender Anspruch auf die Klägerin übergegangen sei. Die Vergütungsvereinbarung sei nicht sittenwidrig gewesen. Zwar bewege sich ein Stundenlohn unterhalb von 2 Euro auf einem Niveau, das außerhalb eines jeden Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung stehe, wobei davon auszugehen sei, dass der Arbeitnehmer in dem von ihm angezeigten Umfang Arbeitsleistungen tatsächlicher Art für den Beklagten erbracht habe. Die dadurch begründete Vermutung der verwerflichen Gesinnung sei vorliegend jedoch widerlegt, da der Beklagte dem um eine Hinzuverdienstmöglichkeit nachsuchenden Arbeitnehmer einen Gefallen getan habe und nicht dessen Zwangslage ausgebeutet habe. Der Beklagte habe sich keinen zusätzlichen Vermögensvorteil verschafft, sondern betriebliche Kosten veranlasst, welche seinen Gewinn geschmälert hätten.

Wegen der weiteren Ausführungen des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils (Bl. 173 — 179 d.A.) verwiesen.

Gegen das ihr am 27. Mai 2014 zugestellte Urteil richtet sich die am 6. Juni 2014 beim Landesarbeitsgericht eingereichte und mit dem am 18. Juli 2014 eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung der Klägerin.

Die Klägerin meint, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, dass der Beklagte die Vermutung der verwerflichen Gesinnung, die wegen des Unterschreitens der 50%.-Grenze für die Klägerin spreche, widerlegt habe. Vielmehr seien dem Beklagten die objektiven Umstände, welche das besonders krasse Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung begründen, bekannt gewesen. Soweit der Beklagte sein eigenes Verhalten an den Anrechnungsvorschriften beim Bezug von Hilfe zum Lebensunterhalt ausgerichtet habe, unterstreiche dies nur dessen verwerfliche Gesinnung. Hinzu komme, dass dem Beklagten aufgrund der Bestimmung in § 26 Abs. 2 der Berufsordnung für Rechtsanwälte, wonach sonstige Mitarbeiter nicht zu unangemessenen Bedingungen beschäftigt werden dürfen, die Sittenwidrigkeit der Vergütungsabrede bekannt sei. Aus diesem Grunde sei die Vergütungsvereinbarung bereits nach § 134 BGB i. V. m. § 26 Abs. 2 BORA nichtig. Das Vorbringen des Beklagten zur Arbeitszeit sei unglaubwürdig. Bereits anhand der vom Beklagten vor den Sozialgerichten geführten Verfahren bestehe eine hohe Arbeitsbelastung in den Kanzleien des Beklagten, so dass offensichtlich sei, dass die anderen Mitarbeiter nicht die Aufgaben des Herrn xxxxxx hätten übernehmen können.

Die Klägerin führt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sachvortrags zur Höhe der ortsüblichen Vergütung weiter aus:

Das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt im Land Brandenburg in der Berufsgattung „Büro- und Sekretariatskräfte ohne Spezialisierung — Helfer“ habe nach den statistischen Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit, welche diese nach Maßgabe des § 281 SGB III erhoben habe, bei einer Vollzeitstelle 1.495,-- Euro ohne Beschränkung auf den Wirtschaftszweig betragen, wobei der Bundesagentur Angaben zu 1.468 Arbeitsverhältnissen zur Verfügung gestanden hätten. Es seien auch nur Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern in die Statistik eingeflossen, die über keine einschlägige Berufsausbildung verfügten. Bereits danach habe sich ein Stundenentgelt von 8,63 Euro brutto ergeben. Im Jahr 2013 habe das so ermittelte Durchschnittsentgelt für eine Vollzeitstelle sogar 1.636,-- Euro betragen. Auf die Anrechnung weiterer Freibeträge könne sich der Beklagte nicht berufen, da er dem Arbeitnehmer kein höheres Entgelt gezahlt habe. Hilfsweise mache sie einen Anspruch auf 1.359,36 Euro für den streitgegenständlichen Zeitraum geltend. Hinsichtlich der Höhe der an Herrn gezahlten Leistungen verweist die Klägerin auf die jeweiligen Bewilligungsbescheide, welche in der mündlichen Verhandlung vorgelegen haben. insoweit wird auf die Sitzungsniederschrift vom 7. November 2014 (61. 263f d.A.) Bezug genommen.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Cottbus — Kammern Senftenberg — vom 9.04.2014 zum Aktenzeichen 13 Ca 10478/13 wird der Beklagte verurteilt, an die Klägerin 1.700,-- Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13.07.2013 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das angefochtene Urteil und führt ergänzend aus, dem Arbeitnehmer sei freigestellt gewesen, welchen Arbeitsumfang er erbringe. Er habe auch nicht in verwerflicher Gesinnung, sondern vollkommen uneigennützig gehandelt, weil er nur das Angebot des Arbeitnehmers angenommen habe und ihm etwas Geld habe zukommen lassen wollen und zwar so, dass es nicht dem Jobcenter, sondern dem Arbeitnehmer zugute komme. Im Übrigen gehe der Gesetzgeber selbst davon aus, dass es Hartz-IV-Bezieher zugemutet werden könne, im öffentlichen Sektor für eine Aufwandsentschädigung von nur einem Euro zu arbeiten. Auch seine Tätigkeit stehe im öffentlichen Interesse, so dass die Vergütung nicht sittenwidrig sei.

In der mündlichen Verhandlung hat der Beklagte bestritten, dass er Arbeitsleistungen von über sechs Stunden von Herrn xxxxx entgegengenommen habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien in zweiter Instanz wird auf den vorgetragenen Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 7. November 2014 (Bl. 263f d.A.) Bezug genommen,

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig. Die gem. §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 lit. b ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO, § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG).

#### II.

Die Berufung ist überwiegend begründet.

1. Die Klägerin hat nach § 611 Absatz 1, § 612 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 115 Absatz 1 des Zehnten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB X) einen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung

weiteren Arbeitsentgelts in Höhe von insgesamt 1.314,56 Euro aus übergegangenem Recht nebst Verzugszinsen.

Dem beim Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer, Herrn xxxxxx, welcher fortlaufend Leistungen nach dem SGB II von der Klägerin bezogen hat, stand aus seiner seit dem 1. Juni 2012 begründeten Beschäftigung als Bürohilfe ein monatlicher, im jeweiligen Folgemonat fälliger Vergütungsanspruch von 280,00 Euro zu, welchen der Beklagte nur in Höhe von 100,0 Euro monatlich durch Zahlung an den Arbeitnehmer erfüllt hat. Die im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis zum 14. April 2013 erzielte Vergütung ist nach Abzug der Freibeträge nach § 11b Abs. 2 u.3 S. 2 Nr. 1 SGB II in Höhe von 144,00 Euro monatlich für die Monate Juli 2012 bis März 2013 und in Höhe von 18,56 Euro für den Monat April 2013 nach § 115 SGB X auf die Klägerin übergegangen, weil diese im streitgegenständlichen Zeitraum nach Fälligkeit der nicht gezahlten Vergütung Leistungen nach dem SGB II in einer das Arbeitsentgelt übersteigenden Höhe an den hilfebedürftigen Arbeitnehmer erbracht hat.

a) Für den streitgegenständlichen Zeitraum hatte der Beklagte gemäß §§ 611, 612 Abs. 2 BGB an den teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, Herrn xxxxx eine monatliche Vergütung i.H.v. 280,00 Euro zu zahlen. Diese Vergütungsansprüche hat der Beklagte nicht vollständig durch Zahlung des nach § 11b Abs. 2 SGB II anrechnungsfreien Betrages in Höhe von 100,00 Euro an den Arbeitnehmer erfüllt. Die zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffene Entgeltabrede ist gemäß § 138 Abs. 1 BGB nichtig. Es liegt ein Fall eines wucherähnlichen Geschäfts im Sinne von §138 Absatz 1 BGB vor, ohne dass es auf die nach § 138 Abs. 2 BGB geforderte Ausnutzung einer Zwangslage ankommt.

Nach § 138 Absatz 1 BGB ist ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, nichtig. Nichtig ist nach § 138 Abs. 2 BGB insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwache eines anderen sich für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen.

Sind demgegenüber die besonderen Voraussetzungen des § 138 Absatz 2 BGB insbesondere die dort geforderte Ausnutzung einer Zwangslage — nicht gegeben, so kann das Rechtsgeschäft gleichwohl als wucherähnliches Rechtsgeschäft auch nach § 138 Absatz 1 BGB sittenwidrig sein.

Ein wucherähnliches Geschäft liegt vor, wenn Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und weitere sittenwidrige Umstände, wie beispielsweise eine verwerfliche Gesinnung des durch den Vertrag objektiv Begünstigten, hinzutreten (BAG, Urteil vom 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - Rn. 9 mwN, BAGE 130, 338).

aa) Objektiv ist hier ein wucherähnliches Geschäft gegeben.

Das auffällige Missverhältnis bestimmt sich nach dem objektiven Wert der Leistung des Arbeitnehmers. Ausgangspunkt der Wertbestimmung sind regelmäßig die Tarifentgelte des jeweiligen Wirtschaftszweigs oder - wenn die verkehrsübliche Vergütung geringer ist oder ein Tarifvertrag nicht existiert - das allgemeine Entgeltniveau im Wirtschaftsgebiet. Das Missverhältnis ist auffällig, wenn es einem Kundigen, gegebenenfalls nach Aufklärung des Sachverhalts, ohne Weiteres „ins Auge springt“ (BAG 17. Oktober 2012 - 5 AZR 792/11 - Rn. 19 mwN, BAGE 143, 212).

Dies ist vorliegend der Fall, da der Arbeitnehmer gegen eine Vergütung von 100,00 Euro im Monat zur Arbeitsleistung im angegebenen Umfang von 14 Stunden in der Woche verpflichtet sein sollte, wodurch sich bei einer Arbeitszeit von durchschnittlich 60 Stunden im Monat ein Stundenlohn von 1,67 Euro und bei 56 Stunden im Monat ein Stundenlohn von 1,79 Euro ergibt. Bei dem von der Klägerin angegebenen ortsüblichen Stundenlohn im Wirtschaftsgebiet von 5,00 Euro stellt dies eine Unterschreitung von über 50% des ortsüblichen Lohnes dar, welche unzweifelhaft objektiv als sittenwidrig einzustufen ist.

(1) Die Ermittlung der ortsüblichen Vergütung durch die Klägerin begegnet keinen Bedenken. Die Klägerin hat sich dabei auf die statistischen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit, welche diese nach § 281 SGB III vorgenommen hat, berufen. Zwar hat sich der Beklagte gegen die Aussagekraft dieser statistischen Erhebungen gewandt, er ist jedoch der Behauptung einer ortsüblichen Stundenvergütung von 5,00 Euro nicht mit eigenem Sachvortrag entgegengetreten. Der Beklagte hat selbst nicht behauptet, dass die ortsübliche Vergütung für vergleichbare Hilfstätigkeiten in einer Anwaltskanzlei im Wirtschaftsgebiet unter 5,00 Euro pro Stunde liegt.

Für die Ermittlung des üblichen Lohnes des Wirtschaftszweiges können die Daten des Statistischen Bundesamtes herangezogen werden. Insoweit hat bereits das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die vom Statistischen Bundesamt herausgegebene Klassifikation der Wirtschaftszweige im Einklang mit Unionsrecht ein geeigneter und rechtssicher handhabbarer Anknüpfungspunkt für die Bestimmung des maßgeblichen Wirtschaftszweigs als Grundlage für die Ermittlung des objektiven Werts einer Arbeitsleistung ist (BAG, Urteil vom 18. April 2012 — 5 AZR 630/10 — Rn. 12, BAGE 141, 137-144).

Nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2012, welche in der Fachserie 16 Reihe 2.3 veröffentlicht sind, betrug **der** durchschnittliche Bruttoverdienst der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern in der niedrigsten Leistungsgruppe 5 (Abschnitt 4.1.3) ohne einschlägige Berufsausbildung auf dem Sektor der rechtsberatenden Berufe (Unterabschnitt M 691) bei Frauen 7,02 Euro und bei Männern 7,31 Euro ohne Sonderzahlungen, was auch dem in der Fachserie für das Jahr 2013 angegebenen Wert entspricht.

Angesichts des Umstandes, dass die Klägerin hier bereits einen erheblichen Abschlag von 42% gegenüber der von ihr selbst nach den statistischen Angaben der Bundesagentur für Arbeit



ermittelten Stundenvergütung von 8,63 Euro brutto für Bürohilfskräfte in Brandenburg im Jahr 2012 vorgenommen hat, begegnet die angesetzte Stundenvergütung von 5,00 Euro auch in Ansehung der Daten des Statistischen Bundesamts keinen Bedenken.

Dabei sind auch die Daten für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die nach dem Grundsatz des § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG entsprechend auf teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer heruntergebrochen werden können, denn einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) Auch hinsichtlich der geschuldeten und erbrachten Arbeitszeit ist der schlüssige Vortrag der Klägerin zugrunde zu legen.

Die Klägerin hat schlüssig vorgetragen, dass Herr xxxxx nach seinen Angaben bei dem Beklagten im Umfang von 14 Stunden in der Woche Bürohilfstätigkeiten ausgeführt hat, was auch der vom Beklagten unterzeichneten ersten Einkommensbescheinigung vom 31. Mai 2012 entspricht. Auf diesen schlüssigen Vortrag hat sich der Beklagte nicht vollständig nach § 138 Abs. 2 ZPO mit eigenem Sachvortrag erklärt. Sein Bestreiten bleibt daher unbeachtlich. Er hat selbst nicht angegeben, in welchem Umfang der Arbeitnehmer stattdessen Arbeitsleistungen erbracht hat oder welches Arbeitsvolumen er ihm zugeteilt hat bzw. welche Arbeiten Herr xxxxx konkret erledigt hat. Allein aus dem Umstand, dass Herr xxxxx nach Dienstschluss der festangestellten Mitarbeiter in der Kanzlei erschienen ist, folgt nicht, dass der Umfang seiner Arbeitsleistung und seiner Arbeitsergebnisse außerhalb der Wahrnehmung des Beklagten lag. Dabei konnte sich der Beklagte auch nicht auf ein einfaches Bestreiten des Arbeitsumfangs beschränken, da er selbst die Arbeitsleistungen entgegengenommen hat und die vervollständigten Prozesskostenhilfeunterlagen im Rahmen seiner anwaltlichen Tätigkeit an das Gericht weitergeleitet hat. Gerade angesichts des Umstands, dass der Beklagte im Rahmen seiner anwaltlichen Tätigkeit hilfebedürftige Leistungsempfänger vor dem Sozialgericht vertritt, ist die Bewilligung von Prozesskostenhilfe für seine Mandanten für ihn von elementarer Bedeutung.

Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich Angaben des Beklagten zur entgegengenommenen Arbeitszeit auch dann nicht erübrigen, wenn zu seinen Gunsten von keiner vereinbarten festen Arbeitszeit auszugehen wäre, denn auch in diesem Fall beurteilt sich das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nach der tatsächlich entgegengenommenen Arbeitsleistung, welche nach dem schlüssigen Vortrag des Klägers 14 Stunden in der Woche betragen hat.

Zwar ist maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit grundsätzlich der Zeitpunkt des Vertragsschlusses (BAG, Urteil vom 10. Oktober 1990 - 5 AZR 404/89 - AP BGB § 138 Nr. 47 zu III der Gründe; BGH, Urteil vom 14. Oktober 2003 - XI ZR 121/02 - BGHZ 156, 302, 306, zu II 1 der

Gründe). Bei arbeitsvertraglichen Vergütungsabreden ist jedoch auf den jeweils streitgegenständlichen Zeitraum abzustellen. Eine Entgeltvereinbarung kann zum Zeitpunkt ihres Abschlusses noch wirksam sein, jedoch im Laufe der Zeit, wenn sie nicht an die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung angepasst wird, gegen die guten Sitten verstoßen (BAG, Urteil vom 26. April 2006 — 5 AZR 549/05 — Rn. 17, BAGE 118, 66-75). Vorliegend ist in Ermangelung eines abweichenden konkreten Sachvortrags des Beklagten davon auszugehen, dass die Arbeitszeit entsprechend den Angaben des Arbeitnehmers in seiner Erklärung vom 6. September 2012 und in der ursprünglichen Einkommensbescheinigung durchgängig im Umfang von 14 Stunden in der Woche geleistet wurde. Diese Angaben erscheinen angesichts der Vielzahl der vom Beklagten vor den Sozialgerichten anhängig gemachten Verfahren, in denen er hilfebedürftige Leistungsempfänger vertritt, plausibel. Der Beklagte hat demgegenüber nicht nachvollziehbar dargelegt, dass er Arbeitsleistung im Umfang von nicht mehr als sechs Stunden entgegengenommen hat. Seine erstmals in der Berufungsverhandlung abgegebene Erklärung widerspricht im Übrigen seinen bisherigen Ausführungen, wonach nicht gewusst habe, wann und in welchem Umfang Herr xxxxx seiner Tätigkeit nachgekommen sei.

bb) Das notwendige subjektive Element eines wucherähnlichen und somit sittenwidrigen Rechtsgeschäfts nach § 138 Abs. 1 BGB ist ebenfalls gegeben. Kann ein besonders grobes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung festgestellt werden, gestattet dies den tatsächlichen Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten (vgl. BAG, Urteil vom 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - Rn. 27 mwN, BAGE 130, 338). 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 wie hier auf die tatsächliche Vermutung einer verwerflichen Gesinnung der anderen Vertragspartei beruft (BAG, Urteil vom 18. März 2014 — 9 AZR 694/12 — juris; Urteil vom 16. Mai 2012 - 5 AZR 268/11 Rn. 36, BAGE 141, 348; BGH, Urteil vom 9. Oktober 2009 - V ZR 178/08 - Rn. 19).

cc) Der Beklagte hat die Vermutung der von der Klägerin behaupteten verwerflichen Gesinnung nicht widerlegt. Die tatsächliche Vermutung der verwerflichen Gesinnung des begünstigten Vertragsteils kann zwar im Einzelfall durch besondere Umstände erschüttert werden. Insoweit trägt die begünstigte Vertragspartei die Darlegungs- und Beweislast (vgl. BAG, Urteil vom 16. Mai 2012 - 5 AZR 268/11 - Rn. 37, BAGE 141, 348). Derartige Umstände hat der Beklagte jedoch nicht vorgetragen. Auch das wucherähnliche Rechtsgeschäft setzt in subjektiver Hinsicht voraus, dass der begünstigte Vertragsteil Kenntnis vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen hat. Seine verwerfliche Gesinnung ist nicht nur dann zu bejahen, wenn er als der wirtschaftlich oder intellektuell Überlegene die schwächere Lage des anderen Teils bewusst zu seinem Vorteil ausnutzt, sondern auch dann, wenn er sich leichtfertig der Einsicht verschließt, dass sich der andere nur wegen seiner schwächeren Lage oder unter dem Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigen Vertrag einlässt (BAG, Urteil vom 22. April 2009 — 5 AZR 436/08 — Rn. 27, BAGE 130, 338-346; Urteil vom

22. März 1989 - 5 AZR 151/88 - zu IV 2 der Gründe; vom 30. Juli 1985 - 3 AZR 401/83 - zu III 3 der Gründe, AP BGB § 138 Nr. 39; BGH, Urteil vom 13. Juni 2001 - XII ZR 49/99 - zu 4 b der Gründe mwN, NJW 2002, 55, 56).

Vorliegend wird die verwerfliche Gesinnung nicht bereits durch den Umstand widerlegt, dass das Vertragsangebot — möglicherweise — von der Arbeitnehmerin ausging. Bereits nach dem Wortlaut des § 138 Abs. 2 BGB reicht es aus, dass der Begünstigte sich vom anderen Vertragsteil Vorteile versprechen lässt. Ein Geschäft verliert seinen wucherähnlichen Charakter nicht dadurch, dass das Anerbieten vom Benachteiligten ausgeht (BGH, Urteil vom 31. Oktober 2001 — XII ZR 159/99 —juris; BGH, Urteil vom 24. Mai 1985 - V ZR 47/84 - WM 1985, 1269, 1270).

Die verwerfliche Gesinnung des Beklagten ist auch nicht durch dessen Behauptung widerlegt, er habe dem Arbeitnehmer einen Gefallen tun wollen, indem er ihm einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst ermöglicht habe. Diese Argumentation übersieht, dass der Beklagte eine Gegenleistung entgegengenommen hat, welche den Wert des Hinzuverdienstes deutlich überschritten hat. Hätte er den Arbeitnehmer begünstigen wollen, hätte er auch Arbeitsleistung in einem Umfang entgegennehmen können, der dem Wert des Hinzuverdienstes entsprochen hätte. Die Entgegennahme einer Arbeitsleistung im Umfang von 14 Stunden in der Woche steht damit außer Verhältnis zur gezahlten Vergütung und lässt sich mit einem bloßen Gefallen nicht mehr begründen.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist auch nicht davon auszugehen, dass die Arbeitsleistung des Herrn xxxxx für den Beklagten keinen objektiven Wert gehabt habe. Es handelte sich bei den Hilfstätigkeiten um Arbeiten, die regelmäßig in einer Kanzlei anfallen und die angesichts der Vielzahl der vom Beklagten anhängig gemachten Verfahren vor den Sozialgerichten erforderlich waren. Durch die Arbeitskraft des Herrn xxxxx hat der Beklagte den Aufwand an eigener Arbeitsleistung oder an der Arbeitsleistung seiner festangestellten Mitarbeiter erspart, auch wenn diese möglicherweise noch über freies Arbeitsvolumen verfügen. Über ein etwaiges freigeswordenes Arbeitsvolumen seiner fest angestellten Mitarbeiter konnte der Beklagte insoweit anderweitig verfügen.

Der Beklagte kann sich auch nicht auf den Umstand zurückziehen, dass der Arbeitnehmer bereits durch öffentliche Leistungen finanziell abgesichert sei. Zum einen hätte der Arbeitnehmer bei einer höheren Vergütung auch über einen höheren Freibetrag nach § 11b Abs. 3 Nr. 1 SGB II verfügen können, zum anderen können die gesetzlichen Bestimmungen des Leistungsrechts nicht dazu dienen, dass sich der private Arbeitgeber — wie hier - auf Kosten der Allgemeinheit bereichert. Die Bestimmungen des SGB II sollen hilfsbedürftige Menschen finanziell absichern, welche nicht in der Lage sind, ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu verwerten. Nach der Begründung des Gesetzesentwurfs (BT-Drucks. 15/1516 S. 2 Abschnitt B.) soll die Grundsicherung für Arbeitsuchende die Eigeninitiative von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durch schnelle und passgenaue Eingliederung in Arbeit unterstützen. Soweit die Eingliederung nicht möglich ist, wird

der Lebensunterhalt der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen durch pauschalisierte bedarfsdeckende Leistungen und die Einbeziehung in die Sozialversicherung gesichert.

Diesem Gesetzeszweck liefe es erkennbar zuwider, würde gerade dieser Umstand im Einzelfall vom privaten Arbeitgeber ausgenutzt, um eine angemessene Vergütung im Hinblick auf die Anrechnungsvorschriften nicht mehr zahlen zu müssen. Es handelte sich auch nicht um ein durch die öffentliche Hand subventioniertes Arbeitsverhältnis. Wäre es dem Beklagten um die Wiedereingliederung der hilfebedürftigen Leistungsempfängerin in das Arbeitsleben gegangen, hätte er sich um einen entsprechenden Eingliederungszuschuss nach den §§ 112ff SGB III bemühen können.

Jedenfalls ist die Argumentation des Beklagten nach Auffassung der Kammer nicht geeignet, das subjektive Element des wucherähnlichen Rechtsgeschäfts hier zu widerlegen. Im Übrigen wären dem Beklagten die üblichen Entgeltbedingungen bekannt, da er selbst behauptet hat, seine festangestellten Mitarbeiter ortsüblich zu entlohnen. In diesem Zusammenhang kann auch auf die von der Klägerin angeführte Norm aus der Berufsordnung für Rechtsanwälte nach § 26 Abs. 2 BORA angeführt werden, wonach Rechtsanwälte angehalten sind, Mitarbeiter nicht zu unangemessenen Bedingungen zu beschäftigen.

Angesichts des Umstandes, dass der Beklagte ganz bewusst im Hinblick auf die Anrechnungsvorschriften nach dem SGB II und in Kenntnis der Behinderung und der fehlenden Ausbildung des Herrn eine derartig niedrige Vergütung gezahlt hat, waren ihm auch die Umstände, die das strukturelle Ungleichgewicht zwischen den beiden Vertragspartnern bestimmt haben, bekannt,

b) Die nunmehr fehlende Vergütungsvereinbarung wird nach § 612 Abs. 2 BGB durch die Ansetzung der üblichen Vergütung ersetzt (BAG Urteil vom 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - AP Nr. 64 zu § 138 BGB). Das ist hier - wie oben bereits ausgeführt — die von der Klägerin zutreffend ermittelte ortsübliche Vergütung im Wirtschaftsgebiet, so dass sich zunächst — wie von der Klägerin auf der Basis von 56 Stunden im Monat errechnet - ein Anspruch des Herrn xxxxx auf weitere 180,00 Euro im Monat ergibt. Der Anspruch auf die übliche Vergütung besteht für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urteil vom 18. März 2014 — 9 AZR 694/12 — juris; BAG, Urteil vom 21. November 2001 - 5 AZR 87/00 - zu II 1 b cc der Gründe, BAGE 100. 1).

2. Der entstandene Vergütungsanspruch des Herrn xxxxx ist hingegen nur in Höhe von 144,— Euro im Monat für die Zeit vom 1. Juli 2012 bis zum 31. März 2013 und in Höhe von 18,56 Euro für den Monat April 2013, mithin im Umfang von insgesamt 1,314,56 Euro auf die Klägerin nach § 115 SGB X übergegangen. In Höhe des dem Arbeitnehmer zustehenden Freibetrags nach

§ 11b Abs. 3 S. 2 Nr. 1 SGB II ist die Klägerin nicht Anspruchsinhaberin geworden, so dass die Berufung insoweit zurückzuweisen war.

a) Mit dem in § 115 SGB X textlich verankerten Kausalitätserfordernis "... und deshalb Sozialleistungen erbracht hat" soll sichergestellt werden, dass letztlich die Person die Kosten der Sozialleistung zu tragen hat, die nach zivilrechtlichen Maßstäben eigentlich zur Zahlung verpflichtet gewesen wäre. Zahlt das Jobcenter an einen Antragsteller Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II, weil der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Lohnzahlung nicht vollständig nachkommt, geht der nicht erfüllte Lohnanspruch des hilfsbedürftigen Leistungsempfängers auf das Jobcenter über. Zweck der Vorschrift ist es, dem Sozialleistungsträger die Leistungen zurückzuerstatten, die nicht angefallen wären, wenn der Arbeitgeber seiner Leistungspflicht rechtzeitig nachgekommen wäre (BAG, Urteil vom 26. Mai 1993 - 5 AZR 405/92 - BAGE 73. 186; Urteil vom 21. März 2012 — 5 AZR 61/11 — Rn. 20, BAGE 141, 95-100; Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 02. November 2010 — 5 Sa 91/10 — juris).

Dieses Kausalitätserfordernis ist vorliegend erfüllt, denn der Beklagte hat die im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis zum 14. April 2013 entstandenen fälligen Lohnansprüche nicht vollständig erfüllt, weshalb die Klägerin im Umfang der nicht erfüllten Lohnansprüche und darüber hinaus Leistungen nach dem SGB II im streitgegenständlichen Zeitraum an den Arbeitnehmer erbracht hat. Die Höhe der erbrachten Leistungen hat die Klägerin in der mündlichen Berufungsverhandlung durch Vorlage der Bewilligungsbescheide noch einmal erläutert. Insoweit wird auf die Sitzungsniederschrift vom 7. November 2014 (Bl. 263f d.A.) verwiesen. Der Beklagte ist dem nicht entgegengetreten.

b) Der Anspruchsübergang unterliegt allerdings einer doppelten Begrenzung. Zum einen kann er ohnehin nur bis zur Höhe der gewährten Sozialleistung übergehen. Zum anderen geht er nur insoweit über, als die Gewährung der Sozialleistung auf dem Versagen des Arbeitgebers beruht. Im Umkehrschluss heißt dies allerdings, dass ein Anspruchsübergang auf den Sozialleistungsträger nicht stattfindet, soweit Sozialleistungen auch hätten erbracht werden müssen, wenn der Arbeitgeber seiner Vergütungspflicht ordnungsgemäß nachgekommen wäre.

Die Höhe des Anspruchsübergangs hängt deshalb zunächst davon ab, in welchem Umfang Einkommen des Arbeitnehmers nicht auf die gewährten Sozialleistungen anzurechnen ist. Kausal für den Bezug von Arbeitslosengeld II und damit Übergangsbegründend kann nur solches Arbeitseinkommen sein, das im Falle pünktlicher Zahlung auf die SGB II-Leistungen Anrechnung gefunden hätte. Beträge, die auch bei rechtzeitiger Leistung des Arbeitgebers vom Einkommen des Arbeitnehmers hätten abgesetzt werden müssen, stehen einem Anspruchsübergang in dieser Höhe entgegen. Die Absetzungsbeträge nach § 11 b SGB II - insbesondere die Arbeitnehmer-Freibeträge - verringern deshalb den auf den Leistungsträger übergehenden Entgeltteil (BAG, Urteil vom 21. März 2012 — 5 AZR 61/11 — BAGE 141, 95-100; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 2. November 2010 - 5 Sa 91/10 - Maul-Sartori BB 2010, 3021, 3024).

Nach der zitierten Rechtsprechung, der sich die hiesige Kammer vollumfänglich anschließt, steht der nach § 11b Abs. 3 SGB II abzusetzende Freibetrag einem Anspruchsübergang in dieser Höhe auch dann entgegen, wenn der Arbeitgeber das Entgelt nicht in voller Höhe gezahlt hat. Andernfalls würde nicht nur der mit dem Arbeitnehmerfreibetrag bezweckte Erwerbsanreiz (vgl. BT-Drucks.15/1516 S. 59) unterlaufen. Auch konnte der Lohnanspruch in Höhe des anrechnungsfreien Betrages nicht mehr von der Arbeitnehmerin als Anspruchsinhaberin geltend gemacht werden.

Für den hier zu entscheidenden Fall bedeutet dies, dass die vom Beklagten nicht erfüllten Entgeltansprüche der Arbeitnehmerin verbleiben, soweit diese das dann erzielte Einkommen ohne Anrechnung auf die gewährten Sozialleistungen für sich hätte behalten dürfen (ebenso Maul-Sartori, Übergang von Arbeitsentgeltansprüchen infolge Arbeitslosengeld II-Zahlungen, BB 2010, 3021, 3024). Dabei geht es zum einen um den pauschalierten Ansatz von Werbungskosten nach § 11 Absatz 2 SGB II in Höhe von 100,00 EUR, um den das erzielte Einkommen vor einer Anrechnung zu kürzen ist, was hier auch erfolgt ist.

Zum anderen geht es jedoch auch um die Anreizfunktion aus § 11 Absatz 3 Satz 2 Nr. 1 SGB II, nach der bis zu einem Monatseinkommen von 1000,00 EUR 20 Prozent des 100,00 EUR übersteigenden Betrages ebenfalls anrechnungsfrei bleiben.

c) Auf die Klägerin ist für den streitgegenständlichen Zeitraum daher ein Vergütungsanspruch von 144,— Euro im Monat für die Zeit vom 1. Juli 2012 bis zum 31. März 2013 und von 18,56 Euro für den Monat April 2013, insgesamt daher von 1.314,56 Euro,— Euro übergegangen. Für den angebrochenen Monat April 2013 geht die Klägerin von 44% der Monatsvergütung aus, so dass sich ein Anspruch von 123,20 Euro errechnet. Davon hat nach § 11b Abs. 2, Abs. 3 S. 2 Nr. 1 SGB II ein Freibetrag von 104,64 Euro beim Arbeitnehmer zu verbleiben.

d) Auf diese Forderung kann die Klägerin aufgrund ihrer Zahlungsaufforderung vom 25. Juni 2013 Verzugszinsen in geltend gemachter Höhe nach § 286 Abs. 1, 288 Abs. 1 BGB ab dem 13. Juli 2013 verlangen.

### III

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO.

### IV.

Die Revision war nicht zuzulassen, weil die gesetzlichen Voraussetzungen nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht gegeben sind

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Nowak

Kind

Leibnitz

Ausgefertigt



**Kuletzki, Justizhauptsekretärin**  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle des  
Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

