

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

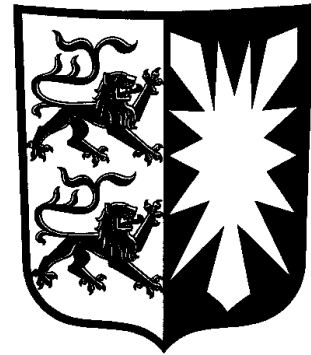
### **Aktenzeichen: 5 Sa 121/10**

5 Ca 1982/09 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 31.08.2010

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 31.08.2010 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 20.01.2010, Az.: 5 Ca 1982/09, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;  
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

### Tatbestand

Der Kläger verlangt wegen Lohnwuchers die Zahlung weiterer Vergütung für den Zeitraum vom 01.01.2006 bis einschließlich 31.12.2009.

Die Beklagte bietet Dienstleistungen an, d. h. sie lektoriert, übersetzt und adaptiert Texte für ihre Auftraggeber bzw. Kunden. Der 53-jährige Kläger ist seit 01.04.2001 bei der Beklagten als Korrektor beschäftigt. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden betrug das Monatsgehalt am 01.01.2006 € 2.453,07 brutto, welches zum 01.01.2008 auf € 2.526,66 brutto erhöht wurde. Im Jahr erhielt der Kläger 13 Monatsgehälter (vgl. Anlagen B 4 bis B 6, Bl. 213 - 215 d. A.). Seit dem 01.01.2009 beträgt das Monatsgehalt € 2.780,00 brutto. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Arbeitsvertrag vom 26.09.1991 (Bl. 10 ff. d. A.). Die Parteien sind nicht tarifgebunden. Der Umfang der klägerischen Tätigkeiten ist streitig. Die von der Beklagten verfasste Stellenbeschreibung vom 01.06.2008 (Bl. 77 d. A.) akzeptierte der Kläger nicht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass zumindest seit dem 01.01.2006 ein krasses Missverhältnis zwischen seiner Arbeitsleistung und der von der Beklagten geleisteten Vergütung bestehe. Obwohl sich der Umfang seiner Aufgaben seit 2001 erheblich erweitert habe, habe sich das Gehalt nicht im gleichen Maße entwickelt, so dass er finanziell unangemessen benachteiligt sei. Er sei zuletzt als Lektor mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von € 2.453,07 für die Beklagte tätig gewesen. Da ein einschlägiger Tarifvertrag für die Lektoratsbranche nicht existiere, sei seine Vergütung nach dem für das deutsche Zeitschriftenverlagsgewerbe geltenden Gehaltstarifvertrag zu bemessen. Auch im Zeitschriftenverlagsgewerbe würden Lektoren beschäftigt. Das Zeitschriftenverlagsgewerbe sei ein der Lektoratsbranche ähnliches Gewerbe und am Besten als Vergleichsmaßstab innerhalb der hier einschlägigen Verlagsbranche geeignet. Aufgrund seiner für die Beklagte ausgeübten Tätigkeiten und weitreichenden Entscheidungsbefugnisse sei er in Gehaltsgruppe 7 des Gehaltstarifvertrags für Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern (im Folgenden: GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe, Bl. 36 ff. d. A.) ein-

zugruppieren und zu vergüten. Verglichen mit der von der Beklagten tatsächlich an ihn gezahlten Bruttomonatsvergütung habe er lediglich 56 bis 63 % des tariflichen Bruttolohns erhalten, so dass die Voraussetzungen des sittenwidrigen Lohnwuchers mit der Folge der Nichtigkeit der Vergütungsabrede vorliegen.

Üblicherweise würden im Zeitschriftenverlagsgewerbe Tariflöhne gezahlt. Jedenfalls liege die Tarifbindung über alle Branchen gesehen bei weit über 50 %. Der subjektive Tatbestand des Lohnwuchers sei durch den objektiven Tatbestand indiziert. Die Beklagte habe gewusst, dass Lektoren häufig in Verlagen arbeiteten und diese in der Mehrheit tarifgebunden seien. Daraus hätte die Beklagte erkennen können, dass die von ihr gezahlte Vergütung für die Tätigkeit des Klägers nicht angemessen sei. Außerdem bestand und bestehe bei ihm, dem Kläger, eine Zwangslage, da er vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten schon etwa ein Jahr lang eine Stelle gesucht habe. Die Beklagte habe die in Aussicht gestellten Entwicklungsmöglichkeiten und regelmäßigen Gehaltsgespräche nicht durchgeführt.

Hilfsweise hat sich der Kläger darauf berufen, dass seine Tätigkeit auch mit der eines Redakteurs vergleichbar sei. Insoweit sei die ihm üblicherweise zustehende Vergütung nach dem Gehaltstarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften (Bl. 111 ff. d. A.), Gehaltsgruppe 1 bzw. I zu bemessen. Er sei mit einem Redakteur vergleichbar, da er in verantwortlicher Position mit Texten und deren Veröffentlichung zu tun habe. Ungeachtet dessen sei die Lohnvereinbarung auch deshalb unwirksam, weil das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht beachtet worden sei.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands, insbesondere des streitigen Vortrags der Beklagten in erster Instanz sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Mit Urteil vom 20.01.2010 hat das Arbeitsgericht die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Weder der objektive noch der subjektive Tatbestand des Lohnwuchers seien

erfüllt. Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung liege nicht vor. Der GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe könne als Vergleichsmaßstab nicht herangezogen werden. Das Zeitschriftenverlagsgewerbe sei mit der Branche, in der die Beklagte tätig sei, nicht vergleichbar. Es sei nicht zu erkennen, dass die im GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe aufgeführten Tätigkeitsbeispiele der vom Kläger behaupteten Tätigkeit - auch im weitesten Sinne - ähnlich seien. Das Zeitschriftenverlagsgewerbe zeichne sich durch redaktionelle und Layout-Tätigkeiten aus, während die Lektoratsbranche die Texte u. a. bezüglich Rechtschreibung, Grammatik, usw. prüfe. Entscheidend für die tarifliche Vergütung als Maßstab sei, dass es sich um eine vergleichbare Branche handle. Dies sei nicht der Fall. Das Tätigkeitsfeld der Beklagten sei nicht vergleichbar mit derjenigen der Zeitschriftenverlagsbranche. Auch wenn es Überschneidungen bei einzelnen Tätigkeiten geben sollte, führe dies noch nicht zur Vergleichbarkeit der Branchen. Ungeachtet dessen habe der Kläger die Behauptung, dass sich die verkehrsübliche Vergütung der Lektoratsbranche nach den Honorarempfehlungen für Lektorate bemesse, nicht entkräften können. Hiernach liege der Lohn des Klägers jedenfalls nicht unter der Lohnwucher voraussetzenden 2/3-Grenze. Auch habe der Kläger die subjektiven Voraussetzungen für Lohnwucher nicht schlüssig dargelegt. Da es keinen einschlägigen Branchentarifvertrag gebe, habe das Gericht auch nicht feststellen können, dass der Beklagten die einschlägigen (welche?) Tariflöhne bekannt gewesen seien. Zudem sei der Kläger vor Beginn seiner Angestelltentätigkeit bei der Beklagten lange Zeit als Lektor bzw. Korrektor tätig gewesen. Er habe mithin sowohl die Tätigkeit als auch das Lohnniveau gekannt. Anhaltspunkte für ein bewusstes Ausnutzen der Unkenntnis des Klägers durch die Beklagte seien nicht ersichtlich. Auch die Höhe der nach § 612 Abs. 2 BGB geltend gemachten Vergütung sei nicht schlüssig dargelegt. Auch der Gehaltstarifvertrag für Redakteure spiegle nicht den branchenüblichen Lohn für Korrektoren wider. Der individuell vereinbarte Lohn verstoße nicht gegen § 87 Abs. 1 Nr.10 BetrVG.

Gegen dieses ihm am 15.02.2010 zugestellte Urteil hat der Kläger am 15.03.2010 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 17.05.2010 am 14.05.2010 begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft

seinen erstinstanzlichen Vortrag. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht eine Vergleichbarkeit der Branche der Beklagten mit derjenigen des Zeitschriftenverlagsgewerbes verneint. Das Arbeitsgericht habe sich nicht dazu geäußert, ob es eine eigenständige Lektoratsbranche gebe oder ob das Tätigkeitsfeld der Beklagten einer anderen Branche zuzuordnen sei. Eine Lektoratsbranche existiere nicht. Typischerweise arbeiteten Lektoren im Zeitschriftenverlagsgewerbe. Warum Überschneidungen bei einzelnen Tätigkeiten nicht zu einer Vergleichbarkeit führten, sei nicht nachvollziehbar. Gerade die Ähnlichkeiten oder Gemeinsamkeiten des Gewerbes der Beklagten und des Zeitschriftenverlagsgewerbes machten die Vergleichbarkeit aus. Bei der Frage, ob in dem hiesigen Wirtschaftsgebiet die tarifliche Vergütung nach dem GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe auch der verkehrsüblichen Vergütung entspreche, sei auf das Zeitschriftenverlagsgewerbe und nicht die Lektorate abzustellen. Die Honorarempfehlungen des Verbandes der freien Lektorinnen und Lektoren e. V. seien kein Vergleichsmaßstab für eine angemessene Vergütung im vorliegenden Fall. Im Übrigen entspreche das dort empfohlene Stundenhonorar von € 53,00 einem Bruttostundenlohn von € 21,20 bzw. einem Bruttomonatslohn von € 3.646,40. Setze man das zunächst von der Beklagten gezahlte Gehalt von € 2.453,07 hierzu ins Verhältnis, so ergebe sich mit 67 % eine nur knappe Überschreitung der 2/3-Grenze. Der GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe sei indessen ohnehin als Vergleichsmaßstab für die verkehrsübliche Vergütung in seinem Falle heranzuziehen. Er, der Kläger, erfülle die Tarifmerkmale der VergG 7. Er übe Fachlektoratstätigkeiten aus. So müsse er mit Werbesprache, verschiedenen Fachsprachen aus den Bereichen Arzneimittel, Automobilindustrie, Bank- und Finanzwesen etc. umgehen. Die von ihm bearbeiteten Texte würden keiner Endkontrolle durch seine Vorgesetzten unterzogen. Der objektive Wuchertatbestand liege vor. Seine tatsächliche Vergütung liege mehr als 33 % unterhalb des einschlägigen Tariflohns der VergG 7 GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe. Auch der subjektive Tatbestand sei erfüllt. Die verwerfliche Gesinnung liege auch vor, wenn sich der Arbeitgeber leichtfertig der Einsicht verschließe, dass sich der andere nur wegen seiner schwächeren Lage oder unter dem Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigen Vertrag einlasse. Ein besonderes auffälliges Missverhältnis spreche ohne Weiteres für eine verwerfliche Gesinnung. Es sei allgemein bekannt, dass die großen Verlagshäuser nach Tarif entlohnen. Dieser Erkenntnis habe sich die Beklagte nicht verschließen dürfen. Auch die Höhe der geltend gemachten Diffe-

renzlöhne habe er schlüssig dargelegt. Hilfsweise macht der Kläger die Differenzlöhne zum Gehaltstarifvertrag für Redakteure an Zeitschriften geltend. Die Tätigkeiten der Schlussredakteure könnten in erheblichem Maße mit seinen, des Klägers, Tätigkeiten verglichen werden.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, € 17.149,20 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2006 an den Kläger zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, € 19.316,77 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2007 an den Kläger zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, € 5.621,34 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2008 an den Kläger zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, € 16.201,71 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2008 an den Kläger zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, € 5.633,73 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2009 an den Kläger zu zahlen,
6. die Beklagte zu verurteilen, € 8.126,20 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2009 an den Kläger zu zahlen,
7. die Beklagte zu verurteilen, € 6.500,96 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2009 an den Kläger zu zahlen,
8. die Beklagte zu verurteilen, € 4.875,72 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2010 an den Kläger zu zahlen,

hilfsweise zu den Anträgen zu 1. bis 8.:

1. die Beklagte zu verurteilen, € 12.532,56 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2006 an den Kläger zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, € 6. 403,88 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2007 an den Kläger zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, € 9.368,90 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2007 an den Kläger zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, € 14.216,79 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2008 an den Kläger zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, € 19.573,80 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2008 an den Kläger zu zahlen,
6. die Beklagte zu verurteilen, € 6.197,22 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2009 an den Kläger zu zahlen,
7. die Beklagte zu verurteilen, € 16.317,63 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2009 an den Kläger zu zahlen,
8. die Beklagte zu verurteilen, € 5.661,09 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2010 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Zutreffend sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass sie, die Beklagte, ein in der Lektorats- bzw. Korrektoratsbranche tätiges Unternehmen sei. In Deutschland gebe es mehr als 580 Lektorate bzw. Korrektorate, wie eine Internetrecherche ergeben habe. Das Zeitschriftenverlagsgewerbe sei mit den Lektoraten nicht vergleichbar. Ersteres sei geprägt durch redaktionelle Tätigkeiten, Layout-Tätigkeiten und den Anzeigenverkauf, während die Lektorate ihren Umsatz allein aus der von ihnen angebotenen Dienstleistung, also dem Korrigieren von Texten, generierten, nicht jedoch aus der Herstellung und dem Verkauf von Produkten wie Büchern, Zeitschriften und Zeitungen. Diese Unterschiedlichkeit der Unternehmen



spiegle sich auch in der Wirtschaftlichkeit beider Branchen wider. Der Kläger werde auch nicht als Lektor, sondern - wie im Arbeitsvertrag festgelegt - als Korrektor beschäftigt. Der Kläger verkenne, dass Verlagslektoren die Schnittstelle zwischen Autor und Verlag bildeten. Ihre Hauptaufgabe sei die Betreuung von Autoren. In Zusammenarbeit mit diesen bereiteten sie Manuskripte auf. Verlagslektoren entwickelten zudem mit der Verlagsleitung Programmstrategien bzw. neue Produktideen und versuchten, geeignete Autoren zu gewinnen. Eingesandte Manuskripte beurteilten sie sowohl nach ihrer Qualität als auch hinsichtlich des Marktpotentials innerhalb des Verlagsprofils bzw. für die spezifischen Zielgruppen. Diese Tätigkeiten übe der Kläger indessen nicht aus. Ungeachtet dessen erfülle der Kläger nicht die Tarifmerkmale der VergG 7 GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe, sondern allenfalls diejenigen der VergG 4. Der Kläger habe auch nicht im Ansatz dargelegt, dass sie, die Beklagte bei der Lohnabrede eine Zwangslage in Form von mangelndem Urteilsvermögen, Unerfahrenheit oder erheblicher Willensschwäche auf Seiten des Klägers ausgenutzt habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 31.08.2010 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht abgewiesen. Die hiergegen vom Kläger erhobenen Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Lediglich ergänzend und auf den Sach- und

Rechtsvortrag des Klägers in der Berufungsinstanz eingehend wird noch auf Folgendes hingewiesen:

Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung rückständigen Lohns für den streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.12.2009 gemäß §§ 612 Abs. 2 BGB i. V. m. §§ 611 Abs. 1; 138 BGB. Vielmehr hat die Beklagte das vertraglich geschuldete Gehalt jeweils vollständig erfüllt. Das einzelvertraglich vereinbarte Gehalt erfüllt nicht den objektiven Wuchertatbestand eines krassen Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung (I.). Der Kläger hat auch nicht dargelegt, dass die Beklagte bei der Vergütungsvereinbarung bewusst eine Zwangslage ausgenutzt hat (II.). Hierzu im Einzelnen:

I. Der objektive Tatbestand des Lohnwuchers hat der insoweit darlegungs- und beweispflichtige Kläger nicht dargetan.

1. Nach § 138 Abs. 2 BGB ist ein Rechtsgeschäft nichtig, durch das sich jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit oder des Mangels an Urteilsvermögen eines anderen für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen. Die Regelung gilt auch für das auffällige Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der Lohnhöhe in einem Arbeitsverhältnis. Ein wucherähnliches Geschäft liegt nach § 138 Abs. 1 BGB vor, wenn Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und weitere sittenwidrige Umstände, z.B. eine verwerfliche Gesinnung des durch den Vertrag objektiv Begünstigten, hinzutreten (BAG Urt. v. 22.04.2009 - 5 AZR 436/08 -, AP Nr. 64 zu § 138 BGB; BAG Urt. v. 26.04.2006 - 5 AZR 549/05 -, AP Nr. 63 zu § 138 BGB). Verstößt die getroffene Entgeltabrede gegen § 138 BGB, schuldet der Arbeitgeber gemäß § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung.

2. Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung liegt vor, wenn die Arbeitsvergütung im streitgegenständlichen Zeitraum nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion in dieser Zeit üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

**a)** Das auffällige Missverhältnis bestimmt sich nach dem objektiven Wert der vertraglich geschuldeten und erbrachten Leistung des Arbeitnehmers. Ausgangspunkt der Wertbestimmung sind in der Regel die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs. Sie drücken den objektiven Wert der Arbeitsleistung aus, wenn sie in dem betreffenden Wirtschaftsgebiet üblicherweise gezahlt werden. Entspricht der Tariflohn dagegen nicht der verkehrsüblichen Vergütung, sondern liegt diese unterhalb des Tariflohns, ist von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen (BAG Urt. v. 22.01.2009 - 5 AZR 436/08 -, a. a. O.). Ein Missverhältnis ist dann auffällig, wenn es einem Kundigen, ggf. nach Aufklärung des Sachverhalts, ohne weiteres ins Auge springt. Von einem auffälligen Missverhältnis ist in der Regel dann auszugehen, wenn der gezahlte Lohn nicht einmal zwei Drittel des branchenüblichen Tariflohns in der betreffenden Wirtschaftsregion entspricht. Sofern ein branchenüblicher Gehaltstarifvertrag fehlt kann im Einzelfall als Vergleichsmaßstab auch ein Tarifvertrag einer dem betreffenden Gewerbe ähnlichen Branche herangezogen werden, ansonsten ist auf die verkehrsübliche Vergütung des betreffenden Gewerbes in dem Wirtschaftsgebiet abzustellen. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt.

**b)** Hieran gemessen hat der Kläger nicht im Ansatz dargelegt, dass sein jeweiliges Gehalt im streitgegenständlichen Zeitraum die verkehrsübliche Vergütung der Korrektoren in der Lektoratsbranche um ein Drittel unterschritt.

**aa)** Die Heranziehung des Tariflohns als Vergleichsmaßstab dient lediglich der Objektivierbarkeit eines krassen Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung. Die branchenüblichen Tarifverträge bieten einen Anhaltspunkt für die Verkehrsanschauung. Bei ihnen ist anzunehmen, dass das Ergebnis der Tarifverhandlungen die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt (BAG Urt. v. 19.02.2008 - 9 AZR 1091/06 -, AP Nr.18 zu § 17 BBiG). Fehlt indessen ein Branchentarifvertrag oder branchenähnlicher Tarifvertrag ist wiederum auf das allgemeine Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet abzustellen.

**bb)** Der vom Kläger genannte GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe kann nicht als Vergleichsmaßstab für die verkehrsübliche Vergütung von Lektoren in der Lektoratsbranche herangezogen werden. Unstreitig fällt das Gewerbe der Beklagten nicht unter den sachlichen Geltungsbereich des GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbes. Der GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe ist aber vorliegend auch nicht als branchenähnlicher Gehaltstarifvertrag als Vergleichsmaßstab heranzuziehen. Die Zeitschriftenverlagsbranche ist mit dem von der Beklagten betriebenen Dienstleistungsgewerbe nicht vergleichbar.

Ein Verlag ist ein Medienunternehmen, das Werke der Literatur, Kunst, Musik oder Wissenschaft vervielfältigt und verbreitet. Der Verkauf kann über den Handel (Kunst-, Buchhandel etc.) oder durch den Verlag selbst erfolgen. Der Verlag oder die Person des Verlegers erwirbt in der Regel das ausschließliche Nutzungsrecht am Werk eines Autors (Urheberrecht) auf Grund eines Vertrages und sorgt für Herstellung (bei einem Buch Vorbereitung des Druckes) und Druck (bei einem Buch) des Werkes sowie dessen Finanzierung. Des Weiteren besorgt er die Werbung und den Vertrieb über die verschiedenen Vertriebswege, zum Beispiel über den Buchhandel oder den Pressegroßhandel. Der Zeitschriftenverlag ist eine Unterform des Verlagswesens und beschäftigt sich mit der Verlegung regelmäßig in gehefteter oder gebundener Form erscheinender Zeitschriften, in der - je nach Zielgruppenausrichtung - diverse Artikel, Berichte, Kurzgeschichten, Mode, Rätsel etc. unterschiedlicher Autoren veröffentlicht werden. Durch die Auswahl der zu veröffentlichenden Texte und Bildberichte sowie die gestalterische Aufmachung und Platzierung innerhalb der Zeitschrift zeichnet sich das Zeitschriftengewerbe im Wesentlichen durch redaktionelle und Layout-Tätigkeiten aus.

Demgegenüber ist das Korrektorat bzw. Lektorat ein reiner Dienstleistungsbetrieb, der seinen unterschiedlichen Kunden die sprachliche Korrektur von Texten aller Art (Diplomarbeiten, Dissertationen, literarische Manuskripte, Werbetexte, Bewerbungsschreiben ect.) anbietet. Die in Auftrag gegebenen Texte werden gerade nicht „verlegt“, sondern „nur“ hinsichtlich Orthographie, Grammatik und Interpunktion überprüft und darüberhinaus noch auf stilistische Unstimmigkeiten (Wiederholungen, Wortangleichungen etc.) „geglättet“.

Die Vergleichbarkeit des Lektorats der Beklagten mit dem Zeitschriftenverlagsgewerbe ergibt sich auch nicht daraus, dass im Verlagsgewerbe auch Lektoren beschäftigt werden. Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass es bei der Heranziehung eines branchenüblichen Tarifvertrags nicht auf den ausgeübten Beruf, sondern auf die jeweilige Branche ankommt, in der der Arbeitnehmer arbeitet. Dies verkennt der Kläger nach wie vor auch in der Berufungsinstanz.

Es kann demnach auch dahingestellt bleiben, ob der Kläger die Tarifmerkmale der VergG 7 erfüllt. Der GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe ist im Rahmen der Beurteilung eines auffälligen Missverhältnisses nicht maßgeblich. An der vom Kläger behaupteten „Eingruppierung“ bestehen indessen erhebliche Bedenken. Nach diesseitiger Einschätzung erfüllt der Kläger allenfalls die abstrakten Tarifmerkmale der VergG 5 GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe. Hierüber bedarf es jedoch keiner Entscheidung.

**cc)** Da mithin kein branchenüblicher Tariflohn für das Gewerbe der Beklagten als Vergleichsgröße für die verkehrsübliche Vergütung zur Verfügung steht, hätte der Kläger zumindest Anhaltspunkte dafür vortragen müssen, dass das allgemeine Lohnniveau für die von ihm ausgeübte Korrektor-Tätigkeit im Wirtschaftsgebiet Schleswig-Holstein mindestens ein Drittel höher war als sein Gehalt im streitgegenständlichen Zeitraum. Der Kläger beruft sich hierfür einzig und allein auf den (auf eine 40-Stundenwoche hochgerechneten) Tariflohn von zuletzt € 4.404,57 brutto. Selbst die vom Kläger vorgenommene Umrechnung der Honorarempfehlungen des Verbandes der freien Lektoren und Lektorinnen e. V. von € 53,00 auf einen Stundenlohn von € 21,20 brutto unterschreitet die 2/3-Grenze zum sittenwidrigen Lohnwucher nicht. Ungeachtet dessen besagt die besagte Honorarempfehlung überhaupt nichts über das allgemeine Lohnniveau der angestellten Korrektoren im hiesigen Wirtschaftsgebiet. Erkundigungen über das allgemeine Lohnniveau hat der Kläger nicht angestellt. Hierzu hätte er indessen Anlass gehabt, nachdem die Beklagte zu Recht darauf hingewiesen hat, dass auf der Internetseite „GehaltTipps.de“ das Durchschnittsgehalt eines Lektors in Hamburg bei € 2.200,00 brutto im Monat liegt. Bei „GehaltsCheck.de“ und „GehaltsVergleich.com“ wird das durchschnittliche Gehalt eines Korrektors in Hamburg mit rund € 3.000,00 angegeben. Dabei ist der Kammer

bewusst, dass es sich bei diesen Angaben nicht um statistische Erhebungen handelt, die einen Rückschluss auf das allgemeine Lohnniveau von Korrektoren zuließen. Indessen kann sich der Kläger zur Darlegung eines auffälligen Missverhältnisses zwischen seinem Gehalt und seiner erbrachten Leistung angesichts dieser Angaben nicht einfach auf ein Sachverständigengutachten berufen. Dies liefe auf einen unzulässigen Ausforschungsbeweis hinaus. Hierbei verkennt das Gericht nicht, dass es dem darlegungs- und beweispflichtigen Arbeitnehmer mangels öffentlich zugänglicher statistischer Daten regelmäßig schwer fallen oder überhaupt nicht gelingen wird, das verkehrsübliche Lohnniveau im betreffenden Wirtschaftsgebiet schlüssig darzulegen (vgl. LAG Hamm Urt. v. 18.03.2009 - 6 Sa 1284/08 -, zit. n. Juris). Indessen kann dies nicht dazu führen, dass eine einfache Behauptung „ins Blaue hinein“ zur Höhe des allgemeinen Lohnniveaus im Wirtschaftsgebiet der Darlegungspflicht genügt. Vielmehr muss sich der Arbeitnehmer dann zumindest auf Anhaltspunkte oder Indizien berufen, die den Schluss auf Lohnwucher rechtfertigen.

**II.** Der Kläger hat aber auch die subjektiven Voraussetzungen des Lohnwuchers nicht substantiiert dargelegt. Der Tatbestand des Lohnwuchers setzt voraus, dass der Arbeitgeber die beim Arbeitnehmer bestehende Schwächesituation (Zwangslage, Unerfahrenheit, mangelndes Urteilsvermögen, erhebliche Willensschwäche) ausbeutet, also sie sich in Kenntnis vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen bewusst zunutze macht (BAG Urt. v. 22.04.2009 - 5 AZR 436/08 -, a. a. O.). Auch das wucherähnliche Rechtsgeschäft setzt in subjektiver Hinsicht voraus, dass der Arbeitgeber Kenntnis vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen hat. Seine verwerfliche Gesinnung ist nur dann zu bejahen, wenn er als der wirtschaftlich oder intellektuell Überlegene die schwächere Lage des Arbeitnehmers bewusst zu seinem Vorteil ausnutzt, sondern auch dann, wenn er sich leichtfertig der Einsicht verschließt, dass sich der Arbeitnehmer nur wegen seiner schwächeren Lage oder unter dem Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigen Vertrag einlässt. Ein besonders auffälliges Missverhältnis zwischen geschuldeter Arbeitsleistung und Lohn spricht ohne weiteres für eine verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers (BAG Urt. v. 22.04.2009 - 5 AZR 436/08 -, a. a. O.). Die einschlägigen Tarifverträge können insoweit auf Seiten des Arbeitgebers als bekannt vorausgesetzt werden.

Vorliegend verkennt der Kläger indessen, dass der GTV-Zeitschriftenverlagsgewerbe gerade nicht einschlägig ist. Ein Rückschluss auf die verwerfliche Gesinnung der Beklagten ist demnach nicht gerechtfertigt. Auch der Umstand, dass der Kläger (nach seinem bestritten Vortrag) nach dem Studium vor der Einstellung durch die Beklagte trotz zahlreicher Bewerbungen ein Jahr arbeitssuchend war, belegt nicht die verwerfliche Gesinnung der Beklagten bei der getroffenen Lohnabrede. Zwar befand sich der Kläger somit nach seinem Vortrag in einer wirtschaftlichen Zwangslage, indessen belegt allein dieser Aspekt nicht, dass sich die Beklagte dieser Zwangslage auch bewusst war und diese dann zu ihrem Vorteil ausgenutzt und dem Kläger ein unverhältnismäßig niedriges Gehalt angeboten hat. Der Kläger hat schon nicht dargelegt, dass der Beklagten bewusst gewesen sein musste, dass ihr Gehaltsangebot unverhältnismäßig niedrig war, d. h. weniger als zwei Drittel des verkehrsüblichen Gehalts betrug.

**III.** Nach alledem war die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Gesetzlich begründbare Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht.

gez. ...

gez. ...

gez. ...