

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 21. Dezember 2016
- 5 AZR 374/16 -
ECLI:DE:BAG:2016:211216.U.5AZR374.16.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 5. Oktober 2015
- 19 Ca 8090/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 7. April 2016
- 10 Sa 2139/15 -

Entscheidungsstichwort:

Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns

Leitsatz:

Die Auslegung des Mindestlohngesetzes hat die Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitnehmerentsenderecht zu beachten. Danach sind alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers Bestandteile des Mindestlohns (*EuGH 12. Februar 2015 - C-396/13 - [Sähköalojen ammattiliitto]*).

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 374/16

10 Sa 2139/15

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

21. Dezember 2016

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Dezember 2016 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie die ehrenamtlichen Richter Mandrossa und Bormann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 7. April 2016 - 10 Sa 2139/15 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 5. Oktober 2015 - 19 Ca 8090/15 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs. 1
- Die Klägerin ist seit 2006 bei der Beklagten als Telefonistin im Schichtdienst acht Stunden täglich zu einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 1.280,00 Euro beschäftigt. 2
- Der seit mehreren Jahren gekündigte, zwischen der Beklagten und ver.di abgeschlossene Vergütungstarifvertrag vom 24. August 2001 enthält eine Regelung, wonach sich das monatliche Bruttogrundgehalt einer Telefonistin bei nachgewiesener Befähigung und Fertigkeit der selbständigen Funkkanalbedienung um 30,68 Euro je Kanal (max. 122,71 Euro) erhöht, unabhängig von deren tatsächlicher Bedienung. 3
- Gemäß einer Betriebsvereinbarung vom 22. Juli 1999 erhalten Angestellte der Beklagten Leistungsprämien, die entweder durch eine Kennziffer bemessen werden, die aus verschiedenen Auftragsarten der Telefonannahme und Funkvermittlung im Vergleich aller Mitarbeiter ermittelt wird (Leistungsprämie LP1), oder sich nach allgemeinen Kriterien wie Sprache, Höflichkeit, Korrektheit und Zuverlässigkeit (Leistungsprämie LP2) richtet. 4

In den Monaten Januar bis Juli 2015 zahlte die Beklagte der Klägerin jeweils neben dem Bruttogrundgehalt iHv. 1.280,00 Euro, Wechselschichtzulagen iHv. 243,75 Euro brutto, Funkprämien iHv. 122,71 Euro brutto sowie zwei Leistungsprämien iHv. 81,81 Euro brutto (LP1) und 51,13 Euro brutto (LP2). 5

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat die Klägerin Zahlungsklage erhoben. Sie fordert weitere Vergütung für den Zeitraum von Januar bis Juli 2015. Die Klägerin meint, die Beklagte erfülle nicht den gesetzlichen Mindestlohn. Bei durchschnittlich 182,5 Stunden im Monat müsse der monatliche Bruttogrundlohn 1.551,25 Euro betragen. Die Zulagen und Prämien würden den gesetzlichen Mindestlohn nicht erfüllen. 6

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.898,75 Euro brutto nebst Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen. 7

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil zu Unrecht abgeändert. Die Beklagte hat den Anspruch der Klägerin auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns erfüllt. 10

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Ansprüche sind auf konkrete Vergütungsdifferenzen über eine Zeit von sieben Monaten gerichtet. Die Klage ist für den streitbefangenen Zeitraum als abschließende Gesamtklage zu verstehen (*vgl. BAG* 11

23. September 2015 - 5 AZR 626/13 - Rn. 12; 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 14).

- II. Die Klage ist unbegründet. 12
1. Die Klagebegründung ist bereits unschlüssig, weil die Klägerin ihre Forderung nicht nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern anhand der arbeitsvertraglich vereinbarten monatlichen Stundenzahl berechnet hat. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn entsteht mit jeder geleisteten Arbeitsstunde (§ 1 Abs. 2 iVm. §§ 20, 1 Abs. 1 MiLoG). Dies erfordert die schlüssige Darlegung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Die Behauptung einer aus dem Durchschnitt eines Zeitraums ermittelten Stundenzahl ersetzt diesen Vortrag nicht. Dies gilt insbesondere, wenn in dieser Stundenzahl Zeiten ohne Arbeitsleistung, aber fortbestehendem Vergütungsanspruch (zB Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen oder Urlaub) enthalten sind, für die das Mindestlohngesetz mangels tatsächlicher Arbeitsleistung keine Ansprüche begründet. Insofern ist Sachvortrag nach den jeweils einschlägigen Normen zu leisten (BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 19). Der Senat braucht aber nicht auf eine entsprechende Ergänzung des Vortrags der Klägerin hinzuwirken, weil der Zahlungsantrag in jedem Fall unbegründet ist. 13
2. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 MiLoG ist durch Erfüllung erloschen. 14
- a) Die Beklagte hat den Mindestlohnanspruch der Klägerin durch monatliche Zahlung des Bruttogehalts sowie der weiteren Zulagen und Prämien erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). 15
- aa) Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt (BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 22 mwN). § 3 MiLoG führt bei Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Differenzanspruch. Dabei scheiden längere Berechnungszeiträume als ein Kalendermonat für die Frage, ob ein Anspruch auf Differenzvergütung entstanden ist, aus (vgl. BAG 16

25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 25 mwN). Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben alle Arbeitnehmer, auch wenn ihre durch Arbeits- oder Tarifvertrag geregelte Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt (vgl. BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 23 mwN).

bb) Der Arbeitgeber hat den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt, wenn die für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit 8,50 Euro ergibt (vgl. BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 26). 17

Erfüllung iSv. § 362 Abs. 1 BGB tritt beim Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ein mit Zahlung des Bruttoarbeitsentgelts, denn der gesetzliche Mindestlohn ist das als Gegenleistung für die Arbeit (mindestens) zu erbringende Entgelt (vgl. zur Auslegung des Begriffs Mindestlohn BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 28 ff.). 18

b) Entgegen dem Landesarbeitsgericht gebietet die Entstehungsgeschichte des Mindestlohngesetzes kein anderes Auslegungsergebnis. 19

aa) Für die Auslegung von Gesetzen ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie hineingestellt ist (BVerfG 17. Mai 1960 - 2 BvL 11/59 und 11/60 - zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 11, 126; 20. März 2002 - 2 BvR 794/95 - zu B II 1 a der Gründe, BVerfGE 105, 135; 19. März 2013 - 2 BvR 2628/10 ua. - Rn. 66, BVerfGE 133, 168). Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte, die einander nicht ausschließen, sondern sich gegenseitig ergänzen. Der Wortlaut gibt nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers. Unter Umständen wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes oder anderen Auslegungsgesichtspunkten die im Wortlaut ausgedrückte, vom Gesetzgeber verfolgte Rege- 20

lungskonzeption deutlich. Für die Beantwortung der Frage, welche Regelungskonzeption dem Gesetz zugrunde liegt, kommt daneben den Gesetzesmaterialien und der Systematik des Gesetzes eine Indizwirkung zu (vgl. *BVerfG 19. März 2013 - 2 BvR 2628/10 ua. - Rn. 66, aaO*).

bb) Im Gesetzgebungsverfahren hatte der Bundesrat zu Recht darauf verwiesen (*BT-Drs. 18/1558 S. 61 ff.*), dass das Mindestlohngesetz selbst nicht klarstellt, welche Lohnbestandteile auf das Mindestentgelt anzurechnen sind, und deshalb diese Klärung der Rechtsprechung überantwortet würde. Die Antwort der Bundesregierung (*Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrates vom 23. Mai 2014, BT-Drs. 18/1558 S. 67 ff.*) widersprach dem nicht, sondern verwies auf die bereits vorliegende Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts. Diese Rechtsprechung wurde von der Bundesregierung in ihrer Antwort interpretiert. Doch unterblieb eine Konkretisierung des Normtextes, insbesondere wurde nicht der Begriff der „Normalleistung“ in den Wortlaut des Mindestlohngesetzes aufgenommen. Dies wäre aber notwendig gewesen, wenn die Bundesregierung abweichend von der Begründung des Regierungsentwurfs (*BT-Drs. 18/1558 S. 34*) für ausschließlich leistungs- oder erfolgsabhängig vergütete Arbeitnehmer eigene Regeln hätte schaffen wollen. Gerade diese Arbeitnehmer bestimmen durch ihre Kenntnisse und Fertigkeiten, ihr Engagement, ihren Einsatz, ihre Freundlichkeit oder andere weiche Faktoren die Höhe ihres Verdienstes, der nach dem beschlossenen und verkündeten Gesetz in voller Höhe das geschuldete Mindestentgelt zu erfüllen vermag.

21

Bestimmt sich der Mindestlohnbegriff nach den Regeln des Arbeitnehmerentsenderechts (*Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996*), rechtfertigt dies den Verweis der Bundesregierung auf die frühere Rechtsprechung des EuGH, wonach Zulagen und Zuschläge, die durch die nationalen Rechtsvorschriften oder Praktiken des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, nicht als Bestandteile des Mindestlohns definiert werden und die das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der ihm erbrachten Gegenleistung auf der anderen Seite verändern, nicht als Bestandteile des Mindest-

22

lohns betrachtet werden können (*EuGH 14. April 2005 - C-341/02 - [Kommission/Deutschland] Rn. 39; 7. November 2013 - C-522/12 - [Isbir] Rn. 38*). Doch hat der EuGH mit einem der Antwort der Bundesregierung und der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes zeitlich nachfolgenden Urteil seine Rechtsprechung fortgeführt und weiter präzisiert. Nach dieser national bindenden Entscheidung sind alle „zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers“ für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers „Bestandteile des Mindestlohns“ (*vgl. EuGH 12. Februar 2015 - C-396/13 - [Sähköalojen ammattiliitto] Rn. 42, 44 sowie 68*). Mit der am 25. Mai 2016 begonnenen Rechtsprechung zum Mindestlohngesetz folgt der Senat dieser Begriffsbestimmung und berücksichtigt dabei die Zweckrichtung des gesetzlichen Mindestlohns.

Vorrangiger Zweck des gesetzlichen Mindestlohns ist es, jedem Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Monatseinkommen zu gewährleisten (*BT-Drs. 18/1558 S. 28; BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 29*). Diesem Zweck vermag jede dem Arbeitnehmer verbleibende Vergütungszahlung des Arbeitgebers zu dienen, unabhängig davon, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen oder in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde (*vgl. Sittard RdA 2015, 99, 102*). Folglich fehlt von den im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis zu erbringenden Entgeltzahlungen des Arbeitgebers nur solchen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (*zB § 6 Abs. 5 ArbZG*) beruhen (*vgl. BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 32*). Diese normzweckorientierte Auslegung des Mindestlohnbegriffs erfüllt die vom EuGH geforderte Transparenz, denn sie erlaubt es auch ausländischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sich rechtssicher auf das deutsche Mindestlohnrecht einzustellen.

23

Zudem wird diese normzweckorientierte Auslegung des Mindestlohnbegriffs durch das spätere Verhalten des Bundesrates nach Bekanntwerden der ersten Entscheidungen des Senats zum Mindestlohngesetz bestätigt. Der Bundesrat hat entgegen der Initiative einzelner Bundesländer eine Entschließung zur Klarstellung des Mindestlohnbegriffs gerade nicht gefasst und damit die ab Mai 2016 eingeleitete Auslegung des Gesetzes durch die Rechtsprechung ak-

24

zeptiert (vgl. die Initiative einzelner Bundesländer nach der Entscheidung des Senats vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - und die Entscheidung des Bundesrates vom 23. September 2016, BR-Drs. 361/16).

c) Danach sind die Mindestlohnansprüche der Klägerin in den Kalendermonaten Januar bis Juli 2015 erfüllt. Neben dem monatlichen Bruttogehalt kommt auch den vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat gezahlten Zulagen und Prämien Erfüllungswirkung zu. 25

aa) Die Wechselschichtzulage ist eine im Synallagma stehende Geldleistung der Beklagten. Die Klägerin erhält diese als Bruttovergütung ergänzend zum Monats(grund)lohn. Zu keinem anderen Ergebnis führt, dass die Beklagte die Zulage ohne Rücksicht auf die Lage der Arbeitszeit der Klägerin monatlich in gleichbleibender Höhe zahlt. Denn dies spricht allenfalls dafür, dass die Zulage allgemeiner Natur ist und nicht eine Erschwernis der Arbeitserbringung in Wechselschicht ausgleichen soll. Selbst dann wäre die Zulage aber eine für die Arbeitsleistung erbrachte Zahlung. Einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegt die Wechselschichtzulage nicht. In § 6 Abs. 5 ArbZG werden besondere Zahlungspflichten lediglich für Nachtarbeitnehmer vorgesehen. Eine entsprechende Regelung für Schichtarbeitnehmer enthält das Gesetz nicht. 26

bb) Bei der Funkprämie handelt es sich um ein im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachtes Entgelt. Die Beklagte zahlt diese Prämien ohne Rücksicht darauf, ob die Klägerin einzelne Kanäle im Abrechnungszeitraum tatsächlich bedient hat. Damit honoriert sie vorgehaltene Fähigkeiten zur Erbringung der Arbeitsleistung, also die Arbeitsleistung selbst. 27

cc) Schließlich sind die Leistungszulagen LP1 und LP2 im Synallagma stehende Geldleistungen der Beklagten, die den Mindestlohnanspruch der Klägerin miterfüllen. Dahinstehen kann, ob sie - wie ursprünglich in der Betriebsvereinbarung vom 22. Juli 1999 vorgesehen - anlässlich einer besonderen Leistung der Klägerin gezahlt werden oder ob es sich dabei um pauschale Zahlungen handelt. Jedenfalls werden die Leistungszulagen als Gegenleistung für die 28

Arbeitsleistung der Klägerin gezahlt und unterfallen daher dem umfassenden Entgeltbegriff des Mindestlohngesetzes.

III. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung nach § 97 Abs. 1 ZPO und die 29
der Revision nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO zu tragen.

Müller-Glöge

Biebl

Volk

Mandrossa

Bormann