

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 28. September 2016
- 5 AZR 188/16 -
ECLI:DE:BAG:2016:280916.U.5AZR188.16.0

I. Arbeitsgericht
Brandenburg an der Havel

Urteil vom 17. September 2015
- 1 Ca 343/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 12. Februar 2016
- 2 Sa 2002/15 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns

Bestimmungen:

MiLoG § 1 Abs. 1 und Abs. 2, §§ 3, 20; BGB § 362 Abs. 1; ZPO § 256 Abs. 1, § 286; Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 8. Juli 2014, gültig vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2015, § 2 Nr. 1

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu - 5 AZR 135/16 -

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 188/16

2 Sa 2002/15

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

28. September 2016

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. September 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 Buschmann und Feldmeier für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 12. Februar 2016 - 2 Sa 2002/15 - wird zurückgewiesen.
2. Von den Kosten des Rechtsstreits I. Instanz haben die Klägerin 78 % und die Beklagte 22 % zu tragen, von denen des Berufungsverfahrens und der Revision die Klägerin 66 % und die Beklagte 34 %.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Erfüllung des gesetzlichen und eines tariflichen Mindestlohnanspruchs durch Sonderzahlungen und die Auswirkungen des Mindestlohns auf arbeitsvertraglich vereinbarte Entgeltbestandteile. 1

Die Klägerin ist seit 2011 als Reinigungskraft bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin zunächst mit einer Arbeitszeit von 30 Stunden und seit November 2015 von 40 Stunden wöchentlich beschäftigt. 2

Der schriftliche Arbeitsvertrag regelt - inhaltsgleich mit weiteren Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer der Beklagten - ua.: 3

„§ 3 Lohn; Gehalt

a) Die Arbeitnehmerin erhält einen Monatslohn von 760,90 €. Der Lohn wird jeweils am 10. des Monats für den Vormonat ... gezahlt. ...

b) ... Die über die regelmäßige monatliche betriebsübliche Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit wird mit dem vereinbarten Stundensatz zuzüglich des nachstehenden Zuschlages berechnet. ...

Überstundenzuschlag: 25 %

...

c) Für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen wird ein Zuschlag in nachstehender in Höhe des vereinbarten Stundenlohnes gezahlt. ...

Sonntagszuschlag: 30 %

Feiertagszuschlag: 100 %

- d) Für die Arbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr (Nachtarbeit) erhält der Arbeitnehmer ... einen Zuschlag in nachstehender in Höhe des vereinbarten Stundenlohnes.

Nachtzuschlag: 10 %

...

§ 4 Urlaubsgeld, Zuwendung

Hat das Arbeitsverhältnis seit Beginn des laufenden Kalenderjahres bestanden, erhält der Arbeitnehmer ... zur Lohnzahlung Mai ein zusätzliches Urlaubsgeld des im Fälligkeitsmonat vereinbarten Entgelts entsprechend §3 des Arbeitsvertrages und mit der Gehaltszahlung im Monat November ein Weihnachtsgeld des zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Lohns/ Gehalts als Sonderzuwendung in nachstehender Höhe.

Urlaubsgeld: 50 %

Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld): 50 %

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr oder hat der Arbeitnehmer ... nicht während des gesamten Jahres Bezüge von der Einrichtung erhalten, vermindert sich das zusätzliche Urlaubsgeld sowie die Sonderzuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem kein Arbeitsverhältnis bestanden oder für den keine Bezüge beansprucht wurden. Eventuell zuviel gezahltes Urlaubsgeld und / oder Sonderzuwendung sind zurückzuzahlen.“

Die Parteien unterzeichneten einen Änderungsvertrag vom 21. Dezember 2014, dessen Wirksamkeit nicht mehr im Streit steht. Dieser bestimmt ua.:

„§ 1 Vergütungserhöhung

Die Grundvergütung ... wird mit Wirkung ab 01.01.2015 um 2% erhöht.

§ 2 Sonderzahlungen Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld

Alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Sonderzahlungen ‚Urlaubsgeld und/oder Weihnachtsgeld‘ werden vollständig aufgehoben und durch nachfolgende Regelungen ersetzt:

Der Mitarbeiter erhält als Jahressonderzahlung ein 13. Gehalt in Höhe der für den Monat Dezember des Vorjahres vereinbarten Grundvergütung ... ohne jegliche Zulagen und Zuschläge, ... Dieses 13. Gehalt wird in Höhe von 1/12 für jeden Kalendermonat zur betriebsüblichen Fälligkeit der Vergütung gezahlt. Der Anspruch in Höhe von 1/12 entfällt jeweils für den Kalendermonat, in dem keinerlei Anspruch auf Grundvergütung besteht.

...

§ 4 Schlussbestimmungen

Der Änderungsvertrag gilt ab 01.01.2015. Alle weiteren bisherigen Vereinbarungen gelten unverändert fort.

...“

Der allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 8. Juli 2014, gültig vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2015, (im Folgenden TV Mindestlohn) bestimmt ua.:

5

„§ 1

...

2. Betrieblicher Geltungsbereich

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (RTV Gebäudereinigung) in der jeweils geltenden Fassung (Anhang¹⁾) fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Gewerbliche Arbeitnehmer ...

§ 2

Mindestlöhne

1. Die Mindestlöhne betragen ab 1. Januar 2015

Lohn-
gruppe 1 ...

...

Brandenburg, 8,50 € ...

...

2. Zu den Lohngruppen 1 ... gehören folgende Tätigkeiten:

Lohngruppe 1

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, ...

...

§ 3

Geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1 - Mindestlohn

1. Bei geringfügig Beschäftigten (§ 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV) der Lohngruppe 1 ... kann ... ein verstetigter Monatslohn gezahlt werden. ...
2. Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, zusätzliches Urlaubsgeld, ... sowie sonstige von der geleisteten Arbeitszeit unabhängige ... Ansprüche sind gesondert zu vergüten ...

...

Anhang

Auszug aus dem Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung ... (RTV Gebäudereinigung) ...

§ 1

Geltungsbereich

II. Betrieblich

Alle Betriebe, die folgende, der Gebäudereinigung zuzurechnenden Tätigkeiten ausüben:

...

2. Reinigung, ...

...

Die Betriebe fallen, soweit von ihnen oder in ihnen Gebäudereinigungsleistungen überwiegend erbracht werden, als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrags sind auch selbstständige Betriebsabteilungen.

...“

Letztlich zahlte die Beklagte der Klägerin von Januar bis Oktober 2015 neben dem Bruttogehalt iHv. 1.043,52 Euro monatlich weitere jeweils 43,48 Euro brutto, die sie mit „Urlaubsgeld 1/12“ und „Sonderzuwendung 1/12“ abrechnete, insgesamt 1.130,48 Euro brutto. Nach Erhöhung der Arbeitszeit zahlte die Beklagte im November 2015 ein Bruttogehalt von 1.391,36 Euro sowie Sonderzahlungen iHv. jeweils 57,97 Euro brutto. Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen legte die Beklagte den vertraglichen Bruttostundenlohn iHv. 8,00 Euro zugrunde. Im Mai bis Juli und Oktober 2015 angefallene Überstunden vergütete die Beklagte ebenfalls auf der Basis von 8,00 Euro brutto/Stunde.

6

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat die Klägerin Zahlungs- und Feststellungsklage erhoben. Sie fordert weitere Vergütung für den Zeitraum von Januar bis November 2015.

7

Die Klägerin meint, die Beklagte zahle den gesetzlichen Mindestlohn nicht in voller Höhe. Bei durchschnittlich 130 Stunden bzw. ab November 173,33 Stunden im Monat müsse das Bruttomonatsgehalt 1.105,00 Euro bzw. 1.473,33 Euro betragen. Die Jahressonderzahlungen seien nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar. Alle Entgeltbestandteile seien auf der Grundlage des Mindestlohns von 8,50 Euro/Stunde zu berechnen. Sämtliche Ansprüche ergäben sich auch aus dem TV Mindestlohn, der auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar sei.

8

Die Klägerin hat - soweit für die Revision relevant - beantragt,

9

1. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin 733,58 Euro brutto zuzüglich Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Abrechnung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte von 1/12 Urlaubsgeld iHv. 43,48 Euro brutto und 1/12 Sonderzuwendung iHv. 43,48 Euro brutto durch Entgeltabrechnung für den jeweiligen Kalendermonat seit Januar bis Okto-

ber 2015 und von 1/12 Urlaubsgeld iHv. 57,97 Euro brutto und 1/12 Sonderzuwendung iHv. 57,97 Euro brutto seit November 2015 unwirksam ist,

3. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Urlaubsgeld iHv. 552,50 Euro brutto abzüglich bereits gezahlter 550,74 Euro brutto zuzüglich Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Weihnachtsgeld iHv. 552,50 Euro brutto abzüglich bereits gezahlter 550,74 Euro brutto zuzüglich Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn sei erfüllt. Zuschläge und Sonderzahlungen würden durch die gesetzliche Mindestlohnregelung nicht berührt. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin im Wesentlichen zurückgewiesen und ihr (rechtskräftig) nur Nachtarbeitszuschläge iHv. 7,98 Euro brutto zugesprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge im Übrigen weiter. In der Revisionsinstanz haben die Parteien einen Teilvergleich über die Zahlung der im Änderungsvertrag geregelten Lohnerhöhung geschlossen. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zu Recht im Wesentlichen zurückgewiesen. Der Anspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindestlohn ist erfüllt. Das Mindestlohngesetz hat die arbeitsvertraglich vereinbarten Entgeltbestandteile nicht erhöht. Die Anwendbarkeit des TV Mindestlohn ist nicht dargelegt. 12

I. Die Klage ist in den Zahlungsanträgen zulässig. Dagegen ist der Feststellungsantrag unzulässig. 13

1. Die Zahlungsanträge sind zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Sie sind auf konkrete Vergütungsdifferenzen über eine Zeit von elf Monaten gerichtet. Die Klage ist für den streitbefangenen Zeitraum als abschließende Gesamtklage zu verstehen (*vgl. BAG 23. September 2015 - 5 AZR 626/13 - Rn. 12*). 14
2. Der Feststellungsantrag ist unzulässig. 15
Die von der Klägerin begehrte Feststellung der Unwirksamkeit der Abrechnung des Urlaubs- und Weihnachtsgelds betrifft kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO (*zu den Anforderungen vgl. BAG 24. Februar 2016 - 7 ABR 23/14 - Rn. 12 mwN*). Zwar sind die Gerichte gehalten, Anträge nach Möglichkeit so auszulegen, dass hierdurch eine erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird (*BAG 25. März 2015 - 5 AZR 874/12 - Rn. 12 mwN*). Doch scheitert jede Auslegung - etwa dahingehend, die Fälligkeit der Jahressonderzahlungen solle geklärt werden - am Wortlaut des Antrags. 16
- II. Die Zahlungsanträge sind unbegründet. 17
1. Die Klagebegründung ist bereits unschlüssig, weil die Klägerin ihre Forderung nicht nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern anhand eines monatlichen Stundendurchschnitts begründet 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 (*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 die Zahlungsanträge in jedem Fall unbegründet sind. 18
2. Der Anspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 MiLoG ist durch Erfüllung erloschen. 19

a) Die Beklagte hat den Mindestlohnanspruch der Klägerin in der streitgegenständlichen Zeit jedenfalls durch allmonatliche Zahlung des Bruttogehalts und eines Zwölftels der Jahressonderzahlungen erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). 20

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 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 25 mwN). 21

Anspruch auf 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). 22

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). 23

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.). 24

Von den im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen des Arbeitgebers fehlt nur solchen Zahlungen 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). 25

b) Danach sind die Mindestlohnansprüche der Klägerin in den Kalendermonaten Januar bis November 2015 erfüllt. Denn neben dem monatlichen Brutto Gehalt kommt auch den vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat zu 1/12 geleisteten Jahressonderzahlungen Erfüllungswirkung zu. Sie sind eine im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehende Gegenleistung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit. Denn nach § 2 Änderungsvertrag mindern sie sich um jeweils ein Zwölftel für Kalendermonate ohne Entgeltanspruch. Einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen die Jahressonderzahlungen nicht. 26

3. Auf § 2 Nr. 1 TV Mindestlohn kann die Klägerin den von ihr geltend gemachten Lohnanspruch nicht stützen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, die Klägerin sei ihrer Darlegungslast zur Anwendbarkeit der tariflichen Regelungen nicht nachgekommen. 27

a) Die Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht verletze § 286 ZPO, indem es den Anspruch aus dem TV Mindestlohn „unberücksichtigt“ lasse, ist sachlich nicht gerechtfertigt. Das Berufungsgericht setzt sich in den Entscheidungsgründen mit der streitigen Frage der Anwendbarkeit des Tarifvertrags auseinander. 28

b) Eine Tarifgebundenheit nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG scheidet aus. Die Parteien sind unstreitig keine tarifgebundenen Mitglieder der Tarifvertragsparteien des TV Mindestlohn iSv. § 3 Abs. 1 TVG. 29

c) Zwar ist der TV Mindestlohn im hier streitgegenständlichen Zeitraum für allgemeinverbindlich erklärt, womit gemäß § 5 Abs. 4 Satz 1 TVG seine Rechtsnormen auch bisher nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfassen. Doch ist die Klägerin der ihr obliegenden Darlegungslast zur Eröffnung des betrieblichen Geltungsbereichs nicht nachgekommen. 30

Die Würdigung des Parteivortrags durch das Landesarbeitsgericht begegnet keinen revisionsrechtlichen Bedenken. Gemäß § 286 Abs. 1 ZPO haben die Tatsacheninstanzen unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer ggf. durchgeführten Beweisaufnahme 31

nach ihrer freien Überzeugung darüber zu befinden, ob sie eine tatsächliche Behauptung für wahr erachten oder nicht. Die Würdigung muss vollständig, widerspruchsfrei und umfassend sein. Revisionsrechtlich ist diese Würdigung allein daraufhin zu überprüfen, ob alle Umstände vollständig berücksichtigt und nicht Denk- und Erfahrungsgrundsätze verletzt wurden (*vgl. BAG 16. Juli 2015 - 2 AZR 85/15 - Rn. 35 mwN*).

Danach kann eine Verletzung von § 286 ZPO nicht festgestellt werden. 32
Das Landesarbeitsgericht durfte auf die bloße Behauptung der Klägerin, der Betrieb der Beklagten erbringe überwiegend Gebäudereinigungsdienstleistungen, und dem substantiierten Bestreiten der Beklagten, von mangelnder Darlegung der Klägerin ausgehen.

4. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf erhöhte Jahressonderzahlungen. 33
Diese sind nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns zu berechnen.

Nach § 2 Änderungsvertrag bemisst sich die Jahressonderzahlung 34
nach der vereinbarten Grundvergütung des Monats Dezember des Vorjahres ohne Zulagen und Zuschläge. Die Berechnung richtet sich daher nach der in § 3 Arbeitsvertrag bestimmten Vergütung. Der Wortlaut der Vereinbarung lässt keinen anderen Schluss zu. Das Mindestlohngesetz hat daran nichts geändert. Eine bestimmte Höhe von Sonderzahlungen sieht das Mindestlohngesetz nicht vor (*vgl. BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 34*).

Der vertraglichen Regelung stehen zwingende Tarifnormen iSv. § 4 35
Abs. 1 Satz 1 TVG nicht entgegen. Die Erfüllung eines (tariflichen) Mindestlohnanspruchs durch Sonderzahlungen ist jedenfalls nicht nach § 3 Nr. 2 TV Mindestlohn ausgeschlossen. Die Regelung gilt nach ihrer Überschrift für „Geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1“. Damit sind nach § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn Beschäftigte iSd. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gemeint, zu denen die Klägerin unstreitig nicht gehört.

5. Die Klägerin kann einen Anspruch auf erhöhte Jahressonderzahlungen 36
auch nicht auf § 2 Nr. 1 TV Mindestlohn stützen.

Die Klägerin hat die Anwendbarkeit der tariflichen Regelungen nicht dargelegt. Überdies enthält der Tarifvertrag ebenso wenig wie das Mindestlohngesetz Regelungen zur Höhe von Sonderzahlungen. 37

6. Die Klägerin kann keine höheren als die arbeitsvertraglich vereinbarten Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit verlangen. 38

a) Die Zuschläge sind nicht auf der Grundlage der in § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG bestimmten 8,50 Euro, sondern des vertraglich vereinbarten Bruttostundenentgelts zu berechnen. 39

Die Zuschlagspflicht für Arbeit an Sonn- und Feiertagen folgt allein aus § 3 Buchst. c Arbeitsvertrag iVm. § 4 Satz 2 Änderungsvertrag. Die Regelung knüpft an den „vereinbarten Stundenlohn“ an. Damit bezieht sie sich auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung. Der Wortlaut lässt nur diesen Schluss zu, auch wenn in § 3 Buchst. a Arbeitsvertrag kein Stunden-, sondern ein Monatslohn genannt wird. Jedenfalls soll die Berechnungsgrundlage der Zuschläge einer zwischen den Parteien vereinbarten Vergütung folgen. Daran hat das Mindestlohngesetz nichts geändert (*vgl. BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 36*). 40

b) Mangels Darlegung der Anwendbarkeit kann die Klägerin einen Anspruch auf erhöhte Zuschläge nicht auf § 2 Nr. 1 TV Mindestlohn stützen. 41

7. Die Klägerin hat aufgrund des Mindestlohngesetzes keinen Anspruch auf weitere Überstundenvergütungen. 42

In den Monaten mit Überstundenleistung hat die Beklagte den Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn durch Zahlung des Bruttomonatsgehalts, der in Zwölfteilen geleisteten Jahressonderzahlungen und der jeweiligen Überstundenvergütung iHv. 8,00 Euro brutto/Stunde erfüllt. 43

Im Mai und Juni 2015 leistete die Klägerin jeweils zehn Überstunden, für die sie neben der Vergütung je weitere 80,00 Euro brutto, mithin jeweils 1.210,48 Euro brutto erhalten hat. Im Juli 2015 erbrachte die Klägerin sechseinhalb Überstunden, für die die Beklagte neben der Vergütung weitere 44

52,00 Euro brutto, mithin 1.182,48 Euro brutto geleistet hat. Im Oktober 2015 erbrachte die Klägerin zehn Überstunden, für die sie neben der Vergütung weitere 80,00 Euro brutto, mithin 1.210,48 Euro brutto erhalten hat. Die Klägerin hat in keinem der Fälle vorgetragen, sie habe über die damit jedenfalls in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns abgegoltenen 142,41 bzw. 139,12 Arbeitsstunden im Monat weitere Arbeit erbracht.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 45

Müller-Glöge

Biebl

Volk

Buschmann

Feldmeier