

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 28. September 2016
- 5 AZR 219/16 -
ECLI:DE:BAG:2016:280916.U.5AZR219.16.0

I. Arbeitsgericht
Brandenburg an der Havel

Urteil vom 19. August 2015
- 3 Ca 345/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 4. Februar 2016
- 18 Sa 1845/15 -

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, § 321

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu - 5 AZR 135/16 -

BUNDEARBEITSGERICHT



5 AZR 219/16

18 Sa 1845/15

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 4. Februar 2016 - 18 Sa 1845/15 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Die Klägerin ist seit 2003 als Reinigungskraft bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin mit einer Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich beschäftigt. 2

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

„§ 3 Lohn; Gehalt

- a) Der Arbeitnehmer ... erhält einen Monatslohn ... von 666,99 €. Der Lohn ... wird jeweils am 10. des Monats für den Vormonat ... gezahlt. ...

...

- 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 ... 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 23. 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) regelt 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 (Anhang ¹⁾) 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 ab Januar 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. Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen legte die Beklagte
den vertraglichen Bruttostundenlohn iHv. 8,00 Euro zugrunde.

6

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat die Klägerin 7
Zahlungs- und Feststellungsklage erhoben. Sie fordert weitere Vergütung für
den Zeitraum von Januar bis November 2015.

Die Klägerin meint, die Beklagte zahle den gesetzlichen Mindestlohn 8
nicht in voller Höhe. Bei durchschnittlich 130 Stunden im Monat müsse das
Bruttomonatsgehalt 1.105,00 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.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision relevant - sinngemäß bean- 9
tragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin 708,55 Euro
brutto zuzüglich Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Abrechnung des Arbeitsver-
hältnisses 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 2015 un-
wirksam ist,
3. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Urlaubsgeld
iHv. 552,50 Euro brutto abzüglich bereits gezahlter
521,76 Euro brutto zuzüglich Zinsen in gestaffelter
Höhe zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Weih-
nachtsgeld iHv. 552,50 Euro brutto abzüglich bereits
gezahlter 521,76 Euro brutto zuzüglich Zinsen in ge-
staffelter Höhe zu zahlen.

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

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 11
hat die Berufung der Klägerin zum größeren Teil zurückgewiesen und ihr
(rechtskräftig) nur die im Änderungsvertrag geregelte Lohnerhöhung nebst

Sonn-/Feiertagszuschlägen sowie Nachtarbeitszuschläge zugesprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge im Übrigen weiter.

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. Etwaige Ansprüche nach dem TV Mindestlohn sind in der Revision nicht rechtshängig. 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

a) Die Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe sich mit dem Antrag nicht befasst, bleibt erfolglos. Es liegt kein Fall eines absoluten Revisionsgrunds nach § 547 Nr. 6 ZPO, dh. eine Entscheidung ohne Gründe, vor. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag abschlägig beschieden. 16

b) 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 gehal-

ten, 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.

- II. Die Zahlungsanträge sind unbegründet. 18
- 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. 19
- 2. Der Anspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 MiLoG ist durch Erfüllung erloschen. 20
- 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). 21
- 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*). 22

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*). 23

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*). 24

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.*). 25

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*). 26

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. 27

3. Auf § 2 Nr. 1 TV Mindestlohn kann die Klägerin den von ihr geltend gemachten Lohnanspruch nicht stützen. Ein solcher Anspruch ist in der Revision nicht rechtshängig. 28

Streitgegenstand der Berufungsinstanz war ua. ein tariflicher Mindestlohnanspruch nach § 2 Nr. 1 TV Mindestlohn. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Streitgegenstand offenbar versehentlich nicht behandelt. Die Klägerin hat keinen Antrag auf Ergänzung des Urteils nach § 321 ZPO gestellt. Führt die Klägerin nunmehr mit der Revisionsbegründung diesen Streitgegenstand neuerlich in den Rechtsstreit ein, handelt es sich um eine in der Revision unzulässige Klageerweiterung (*vgl. BAG 10. März 2015 - 3 AZR 36/14 - Rn. 21 mwN*). 29

4. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf erhöhte Jahressonderzahlungen. Diese sind nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns zu berechnen. 30

a) Die Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe ihren Anspruch auf Gewährung rechtlichen Gehörs mangels Auseinandersetzung mit diesem Streitgegenstand verletzt, ist unzulässig. Die Klägerin hat nicht konkret angegeben, welcher Vortrag übergangen sein soll (*vgl. BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 3 d aa der Gründe, BAGE 109, 145*). Darüber hinaus brauchen die Gerichte nicht jedes Vorbringen in den Gründen der Entscheidung ausdrücklich zu behandeln (*vgl. BVerfG 14. März 2013 - 1 BvR 1457/12 - Rn. 10*). Tatsächlich setzt sich das Berufungsgericht mit dem Anspruch auf erhöhte Jahressonderzahlungen auseinander. 31

b) Nach § 2 Änderungsvertrag bemisst sich die Jahressonderzahlung 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*). 32

Der vertraglichen Regelung stehen zwingende Tarifnormen iSv. § 4 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. 33

5. Die Klägerin kann einen Anspruch auf erhöhte Jahressonderzahlungen auch nicht auf § 2 Nr. 1 TV Mindestlohn stützen. Ein solcher Anspruch ist in der Revision nicht rechtshängig (*vgl. Rn. 28 f.*). 34

6. Die Klägerin kann keine höheren als die arbeitsvertraglich vereinbarten Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit verlangen. 35

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. 36

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*). 37

b) Mangels Rechtshängigkeit in der Revision (*vgl. Rn. 28 f.*) kann die Klägerin einen Anspruch auf erhöhte Zuschläge nicht auf § 2 Nr. 1 TV Mindestlohn stützen. 38

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

39

Müller-Glöge

Biebl

Volk

Buschmann

Feldmeier