

## Mindestlohn: Sonn- und Feiertagszuschläge

§ 1 MiLoG; §§ 362, 366 BGB

**Arbeitsvertraglich geschuldete Sonn- und Feiertagszuschläge sind nicht zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen, sondern auf den Mindestlohn anrechenbar.**

(Leitsatz der Bearbeiterin)

**BAG, Urteil vom 17.1.2018 – 5 AZR 69/17**

### PROBLEMPUNKT

Die Klägerin ist bei der Beklagten beschäftigt. Arbeitsvertraglich hatten die Parteien einen Bruttostundenlohn von 6,60 Euro vereinbart. Von November 2011 bis Oktober 2014 erhielt die Klägerin für Sonn- und Feiertagsarbeit einen Zuschlag von 2 Euro brutto pro Stunde. Seit Januar 2015 und damit seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zahlte die Beklagte der Klägerin monatlich einen Bruttostundenlohn von 8,50 Euro brutto. Im Zeitraum Juni 2015 bis Januar 2016 arbeitete die Klägerin an insgesamt 19 Sonn- oder Feiertagen jeweils 7,6 Stunden. Einen zusätzlichen Zuschlag erhielt sie hierfür nicht. Die Klägerin erhob daraufhin Klage vor dem ArbG Leipzig und forderte Zahlung der entsprechenden Zuschläge. Diese seien aufgrund betrieblicher Übung geschuldet und dürfen nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden.

Schließlich habe die Beklagte mit dem Gezahlten nicht den Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge, sondern den gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn erfüllen wollen. Das ArbG Leipzig hat der Klage teilweise stattgegeben und der Klägerin die Sonn- und Feiertagszuschläge zum Teil zugesprochen. Das Sächsische LAG hat die Berufung der Klägerin und die Anschlussberufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Sächsischen LAG für beide Parteien zugelassenen Revision hält die Klägerin an ihrem weitergehenden Klageantrag fest, während die Beklagte die vollständige Klageabweisung begehrt.

### ENTSCHEIDUNG

Die Revision der Klägerin war unbegründet. Die Klägerin hat nach dem Urteil des BAG einen Anspruch auf den vereinbarten Stundenlohn i. H. v. 6,60 Euro brutto sowie auf Zahlung des Sonn- und Feiertagszuschlags i. H. v. 2 Euro aus betrieblicher Übung. Daneben steht der Klägerin ein gesetzlicher Anspruch nach § 1 Abs. 1 und 2 MiLoG auf den Mindestlohn i. H. v. 8,50 Euro brutto pro Stunde zu.

Nach Ansicht des BAG sind die geleisteten Zahlungen der Beklagten mindestlohnwirksam, also auf den Mindestlohn anrechenbar, da sie als im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachte Entgeltzahlungen anzusehen sind. Anderes gilt nur für Zahlungen, die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Da es sich bei den hier geleisteten Zuschlägen für Sonn- und Feiertage gerade nicht um eine gesetzlich geschuldete Zahlung mit bestimmter Zweckbestimmung handelt – das Gesetz sieht bei Sonn- und Feiertagsarbeit nur Ersatzruhetage vor –, sind die Zuschläge im Austauschverhältnis erbrachte Zahlungen.

Die Beklagte musste auch nicht ausdrücklich erklären, dass mit dem gezahlten Stundenlohn von 8,50 Euro brutto sowohl der gesetzliche Mindestlohn als auch die vertraglichen Vergütungsansprüche getilgt werden sollen. Vielmehr bedarf es keiner ausdrücklichen Tilgungsbestimmung, wenn die Leistung des Schuldners einem bestimmten Schuldverhältnis zugeordnet werden kann oder – wie vorliegend – zur Tilgung aller Verbindlichkeiten aus mehreren Schuldverhältnissen ausreicht. Nur wenn das Geleistete nicht zur Tilgung sämtlicher Schulden genügt, wird nur diejenige Schuld getilgt, die der Schuldner bestimmt oder die sich aus der gesetzlichen Reihenfolge ergibt (§ 366 BGB).

### KONSEQUENZEN

Langsam lichten sich die noch offenen Fragen rund um das Thema Mindestlohn. Das betrifft insbesondere die Frage, welche Zahlungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar sind. In der hier kommentierten Entscheidung bestätigt das BAG seine bisher aufgestellten Grundsätze, dass Zahlungen, die im Synallagma zur Arbeitsleistung stehen und mithin Entgeltcharakter haben, grundsätzlich mindestlohnwirksam sind. Sonn- und Feiertagszuschläge sind als Ausgleich für die geleistete Arbeit anzusehen, da das ArbZG gerade keine Zahlungspflichten für Sonn- und Feiertagsarbeit vorsieht, sondern lediglich einen Ausgleich in Form von Ersatzruhetagen vorschreibt. Die (freiwilligen) Zuschläge stellen mithin einen Ausgleich für die erbrachte Arbeitsleistung dar. Anders ist dies bei Entgeltzahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (z. B. § 6 Abs. 5 ArbZG, der einen Zuschlag „auf das dem Arbeitnehmer zustehende Bruttoarbeitsentgelt“ vorsieht) beruhen (vgl. hierzu bereits BAG, Urt. v. 25.5.2016 – 5 AZR 135/16).

Das BAG bleibt in seiner hier vorgestellten Entscheidung seinen Leitlinien daher treu und stellt für die Frage der Anrechenbarkeit von Zahlun-

gen auf den Mindestlohn auf die jeweilige Zweckbestimmung der konkreten Zahlung ab.

### PRAXISTIPP

Es bleibt dabei: Die Zweckbestimmung der Zahlung ist entscheidend für die Beurteilung, ob eine Zahlung auf den Mindestlohn anrechenbar ist oder nicht. Auf Grundlage der bisher ergangenen Rechtsprechung des BAG gelten folgende Grundsätze, die Arbeitgeber beachten sollten:

- Mindestlohnwirksam sind alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen mit Ausnahme der Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen.
- Danach sind jedenfalls Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit auf den Mindestlohn anrechenbar. Gleiches gilt für Urlaubs- und Weihnachtsgeld, da dies ebenfalls als Ausgleich zur erbrachten Arbeit angesehen wird.
- Anrechenbar sind damit auch Erschwerniszulagen, wenn diese geleistet werden für die tatsächliche Erschwernis. Sollten sie nur als Pauschale gezahlt werden, ohne dass der Grund hierfür anfällt, dann sind diese nicht mindestlohnfähig und nicht anrechenbar.
- Nicht anrechenbar sind alle Leistungen ohne Vergütungscharakter, wie Einmalzahlungen, die die Betriebsstreue oder eine saisonale Sonderleistung belohnen sollen.
- Grundsätzlich ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Zweck der Zahlung ausdrücklich zu benennen: In Zweifelsfällen (z. B. Einmalzahlungen) kann es aber für den Arbeitgeber vorteilhaft sein, ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die Zahlung eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen soll, um eine Anrechnung auf den Mindestlohn nicht zu gefährden.

*RAin Nicola Hösl, LL.M. (UCT)  
Eversheds Sutherland,  
München*