

Hösl: Arbeitsvertraglich vereinbarte Sonn- und Feiertagszuschläge sind grundsätzlich auf den Mindestlohn anrechenbar

GWR
2018, 242

Arbeitsvertraglich vereinbarte Sonn- und Feiertagszuschläge sind grundsätzlich auf den Mindestlohn anrechenbar

BGB a. F. § 362 I, § 611 I; MiLoG § 1 I, § 1 II

1. Arbeitsvertraglich vereinbarte Sonn- und Feiertagszuschläge sind grundsätzlich mindestlohnwirksam und nicht zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn geschuldet.

2. Zahlt der Arbeitgeber Arbeitsentgelt, tritt gemäß § 362 Abs. 1 BGB nach der Theorie der realen Leistungsbewirkung die Erfüllungswirkung als objektive Folge der Leistungsbewirkung ein. Einer besonderen Tilgungsbestimmung zur Herbeiführung der Erfüllungswirkung bedarf es nicht, sofern die Zahlung des Schuldners einem bestimmten Schuldverhältnis, d. h. einer bestimmten Leistungspflicht, zugeordnet werden kann oder sie zur Tilgung aller Verbindlichkeiten aus mehreren Schuldverhältnissen ausreicht. (gekürzte Leitsätze des Gerichts)

BAG, Urteil vom 17.1.2018 – 5 AZR 69/17 (LAG Sachsen); BeckRS 2018, 9206

Rechtsanwältin Nicola Hösl, LL. M., Eversheds Sutherland DLLP, München

Sachverhalt

Die Klägerin ist bei der Beklagten in Teilzeit beschäftigt. Arbeitsvertraglich haben die Parteien einen Bruttostundenlohn von 6,60 € vereinbart. Von November 2011 bis Oktober 2014 erhielt die Klägerin für Sonn- und Feiertagsarbeit einen Zuschlag von 2,00 € brutto pro Stunde. Seit Januar 2015 zahlte die Beklagte der Klägerin monatlich einen Bruttostundenlohn von 8,50 € 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 und forderte Zahlung der entsprechenden Zuschläge. Diese seien aufgrund betrieblicher Übung geschuldet und dürften 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 hat der Klage teilweise stattgegeben und der Klägerin die Sonn- und Feiertagszuschläge zum Teil zugesprochen. Das LAG hat die Berufung der Klägerin und die Anschlussberufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom LAG für beide Parteien zugelassenen Revision hat die Klägerin an ihrem weitergehenden Klageantrag fest, während die Beklagte die vollständige Klageabweisung begehrt.

Entscheidung

Das BAG hat die Revision der Klägerin als unbegründet; die Revision der Beklagten als begründet angegeben.

Die Klägerin, so das BAG, habe einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf den vereinbarten Stundenlohn in Höhe von 6,60 € brutto sowie auf Zahlung des Sonn- und Feiertagszuschlags in Höhe von 2,00 € aus betrieblicher Übung. Daneben stünde der Klägerin ein gesetzlicher Anspruch nach § § 1 I, II MiLoG auf einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto pro Stunde zu. Nach Ansicht des BAG sind die geleisteten Zahlungen der Beklagten mindestlohnwirksam. Grundsätzlich seien alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen auf den Mindestlohn anrechenbar. Anderes gelte 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 handele – das Gesetz sieht bei Sonn- und Feiertagsarbeit nur Ersatzruhetage vor – handele es sich bei den Zuschlägen um im Austauschverhältnis erbrachte Zahlungen. Ferner führt das BAG aus, dass die Beklagte mit dem geleisteten Entgelt nicht nur den Anspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindestlohn, sondern auch die vertraglichen Vergütungsansprüche erfüllte. Nach der Theorie der realen Leistungsbewirkung trete die Erfüllungswirkung als objektive Folge der Leistungsbewirkung ein (§ 362 I BGB). Ein zusätzliches subjektives Tatbestandsmerkmal sei nicht erforderlich. Es bedürfe zum Erlöschen der Forderungen gerade keiner Tilgungsbestimmung, wenn die Leistung des Schuldners einem bestimmten Schuldverhältnis zugeordnet werden könne oder -wie vorliegend – zur Tilgung aller Verbindlichkeiten aus mehreren Schuldverhältnissen ausreiche. Nur wenn das Geleistete nicht zur Tilgung sämtlicher Schulden ausreiche, werde nur diejenige Schuld getilgt, die der Schuldner bestimmt oder die sich aus der gesetzlichen Reihenfolge ergibt (§ 366 BGB).

Praxishinweis

Das BAG folgt hier seinen bisherigen klaren Richtlinien, dass Zahlungen mit Entgeltcharakter 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 Ausgleich in Form von Ersatzruhetagen vorschreibt. Die (freiwilligen) Zuschläge haben mithin Entgeltcharakter, so dass sie auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Das BAG bleibt in seiner Entscheidung seinen Leitlinien daher treu und stellt für die Frage der Anrechenbarkeit von Zahlungen auf den Mindestlohn auf die jeweilige Zweckbestimmung der jeweiligen Zahlung ab.