

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 20. September 2017
- 10 AZR 171/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:200917.U.10AZR171.16.0

I. Arbeitsgericht Bautzen

Urteil vom 25. Juni 2015
- 1 Ca 1094/15 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. Januar 2016
- 2 Sa 375/15 -

Entscheidungsstichworte:

Mindestlohn - Nachtarbeitszuschlag - Feiertagsvergütung - Urlaubsentgelt
und Urlaubsgeld

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 171/16

2 Sa 375/15
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. September 2017

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 2017 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune sowie die ehrenamtlichen Richter Baschnagel und Kiel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 27. Januar 2016 - 2 Sa 375/15 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bautzen vom 25. Juni 2015 - 1 Ca 1094/15 - hinsichtlich eines Betrages von 4,17 Euro brutto zurückgewiesen hat. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bautzen abgeändert und die Klage abgewiesen.
2. Im Übrigen wird die Revision der Beklagten zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche (ua. Nachtarbeitszuschläge und Feiertagsvergütung) für den Monat Januar 2015. 1

Die Klägerin ist seit dem Jahre 1990 als Montagekraft bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft Nachwirkung der „Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der sächsischen Metall- und Elektroindustrie“ vom 7. März 1991 idF vom 24. Februar 2004 (MTV ME Sachsen 2004) Anwendung. 2

§ 6 MTV ME Sachsen 2004 - Zuschläge für Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit - lautet auszugsweise: 3

„3. Nachtarbeit

(I) Der Nachtarbeitszuschlag beträgt 25 v. H. d. Stundenverdienstes.

...

5. Berechnung der Zuschläge

(I) Bei der Berechnung der Zuschläge ist bis zum 31.12.1993 der tarifliche Grundlohn zugrunde zu legen.

(II) Ab dem 1.1.1994 gilt:

Bei der Berechnung der Zuschläge ist der tatsächliche Stundenverdienst zugrunde zu legen, d. h.

bei Zeitlohnarbeitern der tatsächliche Stundenverdienst (Grundlohn zuzügl. evtl. Zulagen)

...

Anmerkung zu § 6 Ziff. 5 (II)

Unter ‚tatsächlichem Stundenverdienst‘ des Zeitlöhners ist zu verstehen: Tariflohn + Leistungs- oder sonstige tarifliche bzw. übertarifliche Zulagen, laufende Prämien sowie Zuschläge. Außer Betracht bleiben die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

...“

§ 25 MTV ME Sachsen 2004 - Urlaubsregelung - lautet auszugsweise:

4

„C. Urlaubsentgelt

1. Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst - jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge -, den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Vom Berechnungszeitraum abweichende Regelungen können mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. ...

...

Anmerkung zu § 25 Abschn. C Ziff. 1

Zunächst ist der Verdienst der letzten drei Kalendermonate festzustellen.

Arbeitsverdienst im Sinne dieser Regelung ist der Gesamtverdienst. Einzubeziehen sind Zulagen und Zuschläge, wie z. B. außertarifliche Zulagen, Leistungszulagen, Schmutz- und Erschwerniszulagen, steuerpflichtige Nahauslösungen (gemäß BAG vom 19.11.92 - 10 AZR 144/91), Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Nicht zum Verdienst zählen Mehrarbeitsvergütungen und die auf die Mehrarbeit entfallenden Zuschläge sowie Beträge, die der Arbeitnehmer als Ersatz für Aufwendungen

erhält, z. B. ... Einmalige Zuwendungen, wie z. B. Weihnachtsgratifikationen, Gewinnbeteiligung, werden ebenfalls nicht mitgerechnet.“

Für den Monat Januar 2015 rechnete die Beklagte Zeitlohn für insgesamt 160 Stunden mit einer Stundenvergütung von 7,00 Euro bzw. 7,15 Euro brutto (0,15 Euro Vorarbeiterzulage), für einen Feiertag 8,25 Stunden zu jeweils 7,00 Euro brutto und für einen Urlaubstag weitere sieben Stunden zu jeweils 7,00 Euro brutto ab. Zusätzlich weist die Abrechnung ein Urlaubsgeld iHv. 33,93 Euro brutto und eine „Zulage nach MiLoG“ iHv. 215,65 Euro brutto aus. Darüber hinaus zahlte die Beklagte für fünf Stunden einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 25 % basierend auf einem Stundenlohn von 7,00 Euro (insgesamt 8,75 Euro) steuerfrei an die Klägerin aus.

5

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sämtliche abgerechneten Stunden seien mit einem Stundensatz von 8,50 Euro brutto zu vergüten. Auch der Nachtarbeitszuschlag sei auf dieser Grundlage zu berechnen. Das in der Gehaltsabrechnung zusätzlich ausgewiesene Urlaubsgeld könne den Mindestlohnanspruch nicht erfüllen; eine Verrechnung dürfe nicht stattfinden.

6

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

7

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für Januar 2015 33,91 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16. Februar 2015 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für Januar 2015 1,87 Euro netto nebst 4 % Zinsen seit dem 16. Februar 2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, ein Anspruch auf einen höheren Nachtarbeitszuschlag bestehe nicht. Eine Anrechnung auf Mindestlohnansprüche sei nicht erfolgt, sondern der Zuschlag sei auf Grundlage des vertraglich vereinbarten Stundenlohns berechnet worden. Insoweit sei eine individuelle bzw. betriebliche Regelung getroffen worden, die gegenüber den Bestimmungen des MTV ME Sachsen 2004 vorrangig sei. Das zusätzliche Urlaubsgeld könne auf den Mindestlohn angerechnet wer-

8

den, auch insoweit habe die Abrede zwischen den Parteien Vorrang. Im Übrigen sei mit der Zahlung des Urlaubsgeldes kein anderer Zweck verfolgt worden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. 9
Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision strebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage an.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist nur zu einem kleinen Teil be- 10
gründet. Die Klägerin hat für den Monat Januar 2015 einen Bruttodifferenzver-
gütungsanspruch iHv. 29,74 Euro aus ihrem Arbeitsvertrag iVm. § 1 Abs. 2
Satz 1 MiLoG, § 2 EFZG und § 25 Abschn. C Ziff. 1 MTV ME Sachsen 2004
(Antrag zu 1.) sowie einen Nettodifferenzvergütungsanspruch iHv. 1,87 Euro
aus ihrem Arbeitsvertrag iVm. § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG, § 6 Ziff. 3 Abs. 1
MTV ME Sachsen 2004 (Antrag zu 2.). Hingegen besteht hinsichtlich der weiter
gehenden Klageforderung iHv. 4,17 Euro brutto kein Anspruch.

I. Die zulässige Klage ist hinsichtlich des Klageantrags zu 1. (33,91 Euro 11
brutto) weitgehend, allerdings nicht vollständig begründet.

1. Die Beklagte hat die Ansprüche der Klägerin auf den gesetzlichen Min- 12
destlohn nach § 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 MiLoG für insgesamt 160 im Januar
2015 geleistete Arbeitsstunden nicht vollständig erfüllt. Die Klägerin hat insoweit
noch einen Differenzvergütungsanspruch iHv. 11,05 Euro brutto.

a) Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist ein gesetzlicher An- 13
spruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltan-
spruch tritt. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn entsteht mit jeder
geleisteten Arbeitsstunde (§ 1 Abs. 2 iVm. §§ 20, 1 Abs. 1 MiLoG). Für Zeiten
ohne Arbeitsleistung begründet das Mindestlohngesetz keine Ansprüche. In die
Entgeltvereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien und anwendbare Entgeltta-
rifverträge greift das Mindestlohngesetz nur insoweit ein, als sie den Anspruch

auf Mindestlohn unterschreiten. § 3 MiLoG führt bei Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Differenzanspruch. Erreicht die vom Arbeitgeber tatsächlich gezahlte Vergütung den gesetzlichen Mindestlohn nicht, begründet dies von Gesetzes wegen einen Anspruch auf Differenzvergütung, wenn der Arbeitnehmer in der Abrechnungsperiode für die geleisteten Arbeitsstunden im Ergebnis nicht mindestens den in § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG vorgesehenen Bruttolohn erhält. Dabei sind alle im Synallagma stehenden Entgeltleistungen des Arbeitgebers geeignet, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen (§ 362 Abs. 1 BGB). Die Erfüllungswirkung fehlt solchen Zahlungen, 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 (*grundsätzlich dazu BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - BAGE 155, 202; vgl. zur Erfüllungswirkung umfassend auch BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 - BAGE 157, 356*).

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Klägerin für die in der Abrechnung ausgewiesenen und geleisteten 160 Arbeitsstunden einen Vergütungsanspruch iHv. insgesamt 1.360,00 Euro brutto. Die Beklagte hat hierauf ausweislich der Lohn-/Gehaltsabrechnung Beträge iHv. 633,99 Euro brutto (88,67 Stunden á 7,15 Euro brutto), iHv. 499,31 Euro brutto (71,33 Stunden á 7,00 Euro brutto) und iHv. 215,65 Euro brutto („Zulage nach MiLoG“) gezahlt, insgesamt also 1.348,95 Euro brutto. Dies ergibt einen Differenzvergütungsanspruch iHv. 11,05 Euro brutto. 14

c) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist dieser Anspruch nicht durch andere für Januar 2015 geleistete Zahlungen erfüllt worden. 15

aa) Von einer Erfüllungswirkung des Nachtarbeitszuschlags geht auch die Beklagte nicht aus. Bei den Zahlungen für einen Feiertag bzw. beim „Urlaubslohn“ handelt es sich um Vergütungszahlungen, die gerade nicht als Gegenleistung für geleistete Arbeit erfolgt sind, sondern für Zeiten ohne Arbeitsleistung. Mindestlohnansprüche können dadurch nicht erfüllt werden. 16

bb) Gleiches gilt im Hinblick auf die als „Urlaubsgeld“ geleistete Zahlung. Gemäß § 25 Abschn. C Ziff. 1 des nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kraft Nachwirkung im Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden MTV ME Sachsen 2004 bemisst sich das „Urlaubsentgelt“ nach dem 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst. Dieser Anspruch wird nur dann durch die geleisteten Zahlungen der Beklagten (weitgehend) erfüllt (*vgl. dazu unten zu 2*), wenn die Positionen „Urlaubslohn“ und „Urlaubsgeld“ zusammengerechnet werden. Dabei kann hier dahinstehen, ob es sich bei dem tariflichen Anspruch insgesamt um Urlaubsentgelt iSv. § 11 BUrlG handelt oder ob der den regelmäßigen Vergütungsanspruch übersteigende Teil entgegen seiner Benennung der Sache nach eine neben dem Urlaubsentgelt gewährte zusätzliche Leistung für den Urlaub darstellt. Von einem solchen Verständnis scheint die Beklagte nach der Bezeichnung in der Lohn-/Gehaltsabrechnung ausgegangen zu sein. In beiden Fällen kommt einer derartigen Leistung keine Erfüllungswirkung hinsichtlich des gesetzlichen Mindestlohns zu, unabhängig davon, dass dann der tarifliche Anspruch seinerseits nicht erfüllt wäre. Handelt es sich um Urlaubsentgelt, stellt dieses keine Gegenleistung für geleistete Arbeit dar. Handelt es sich hingegen um Urlaubsgeld, das - wie hier - tariflich akzessorisch an das Entstehen des Anspruchs auf Erholungsurlaub anknüpft und entsprechend pro Urlaubstag gezahlt wird, verfolgt es denselben arbeitsleistungsunabhängigen Zweck und dient nicht der Vergütung für geleistete Arbeit (*vgl. dazu BAG 22. Juli 2014 - 9 AZR 981/12 - Rn. 24 ff.*).

17

Dass die Arbeitsvertragsparteien insoweit eine von der nachwirkenden tarifvertraglichen Bestimmung abweichende Vereinbarung iSv. § 4 Abs. 5 TVG getroffen hätten (*vgl. dazu zB BAG 22. Oktober 2008 - 4 AZR 789/07 - Rn. 27, BAGE 128, 175*), hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Im Übrigen hat auch die Beklagte nicht behauptet, es sei eine Urlaubsgeldzahlung vereinbart worden, die unabhängig von der Urlaubsgewährung und vorbehaltlos als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung erfolgen sollte (*vgl. zu diesem Erfordernis BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 33, BAGE 155, 202*).

18

2. Die Beklagte hat auch den Anspruch der Klägerin auf „Urlaubsentgelt“ für einen Urlaubstag nach § 25 Abschn. C Ziff. 1 MTV ME Sachsen 2004 nicht vollständig erfüllt. Vielmehr ergibt sich ein Differenzvergütungsanspruch iHv. 6,32 Euro brutto. 19
- a) Nach § 25 Abschn. C Ziff. 1 Abs. 1 MTV ME Sachsen 2004 bestimmt sich das Urlaubsentgelt grundsätzlich nach dem 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs (Referenzprinzip). Die Höhe des Urlaubsentgelts wäre danach nach dem - vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellten - durchschnittlichen Arbeitsverdienst der Monate Oktober bis Dezember 2014 zu ermitteln, also einem Zeitraum vor Geltung des gesetzlichen Mindestlohns. 20
- b) Nach § 25 Abschn. C Ziff. 1 Abs. 2 Satz 1 MTV ME Sachsen 2004 ist bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, für die Höhe des Urlaubsentgelts allerdings von diesem erhöhten Verdienst auszugehen. Ein solcher Fall lag hinsichtlich des im Januar 2015 genommenen Urlaubstags vor. Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns iHv. (damals) 8,50 Euro brutto ist zum 1. Januar 2015 eine nicht nur vorübergehende Verdiensterhöhung gegenüber der vertraglich vereinbarten Vergütung von 7,00 Euro bzw. 7,15 Euro brutto eingetreten. Darauf, dass es sich um einen gesetzlichen und nicht um einen tariflichen Vergütungsanspruch handelt, kommt es entgegen der Auffassung der Revision nicht an, wie die Auslegung der Tarifnorm zeigt. Bereits der Wortlaut „Arbeitsverdienst“ in Abs. 1 verdeutlicht, dass sich die Berechnungsgrundlage für das „Urlaubsentgelt“ nicht auf eine etwaige tarifliche Vergütung beschränkt, sondern der Arbeitnehmer im Urlaub eine Vergütung erhalten soll, die seinem Verdienst für erbrachte Arbeitsleistung entspricht. Dementsprechend ist nach der Anmerkung zu dieser Tarifnorm, die Bestandteil des MTV ME Sachsen 2004 ist, unter Arbeitsverdienst der Gesamtverdienst unter Einbeziehung aller Leistungen mit Ausnahme von Aufwendungsersatzleistungen zu verstehen, unabhängig davon, ob es sich um tarifliche oder außertarifliche Leistungen handelt. Für ein solches Verständnis sprechen auch Tarifsystematik und Gesamt- 21

zusammenhang, insbesondere die Regelung zur Berücksichtigung von Verdiensterhöhungen nach Abs. 2. Schließlich wird nur so auch der in der Anmerkung zu § 25 Abschn. C Ziff. 1 MTV ME Sachen 2004 aF noch ausdrücklich genannte Zweck erfüllt, wonach sich die Berechnung des Urlaubsentgelts nach den Grundsätzen des § 11 BUrlG richten soll. Auch diese Norm verlangt in Abs. 1 Satz 2 die Berücksichtigung von Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, unabhängig davon, welchen Rechtsgrund diese haben. Auch danach wäre bei der Berechnung des Urlaubsentgelts der gesetzliche Mindestlohn zu berücksichtigen (*vgl. dazu auch BAG 13. Mai 2015 - 10 AZR 191/14 - Rn. 31 [zur Urlaubsabgeltung nach TV Mindestlohn für pädagogisches Personal]*). Eine von der nachwirkenden tarifvertraglichen Bestimmung abweichende Vereinbarung iSv. § 4 Abs. 5 TVG hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt.

c) Nach diesen Grundsätzen steht der Klägerin für sieben Urlaubsstunden ausgehend von der 1,5-fachen Stundenvergütung von 8,50 Euro brutto ein Gesamtbetrag von 89,25 Euro brutto zu. Die Beklagte hat hierauf 49,00 Euro brutto („Urlaubslohn“) und 33,93 Euro brutto („Urlaubsgeld“) geleistet, insgesamt also 82,93 Euro brutto. Dies ergibt einen Differenzvergütungsanspruch von 6,32 Euro brutto. 22

3. Die Beklagte hat darüber hinaus den Anspruch der Klägerin auf Entgeltfortzahlung für einen Feiertag nicht vollständig erfüllt. Vielmehr ergibt sich ein Differenzvergütungsanspruch iHv. 12,37 Euro brutto aus dem Arbeitsvertrag iVm. § 2 Abs. 1, § 12 EFZG, § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG. 23

a) Ein Anspruch auf eine Bruttovergütung von 8,50 Euro für die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfallenden Arbeitsstunden ergibt sich allerdings nicht aus dem Mindestlohngesetz. Für Zeiten ohne Arbeitsleistung begründet das Mindestlohngesetz keine unmittelbaren Ansprüche (*BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 19, BAGE 155, 202*). Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs ergibt sich vielmehr für Feiertage aus § 2 Abs. 1 EFZG. Danach hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeits- 24

ausfall erhalten hätte. Hiervon darf gemäß § 12 EFZG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Das hiernach maßgebliche Entgeltausfallprinzip verlangt, den Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG als Geldfaktor in die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs einzustellen (*vgl. BAG 13. Mai 2015 - 10 AZR 495/14 - Rn. 29 f., BAGE 151, 331 [zum TV Mindestlohn für pädagogisches Personal]*), soweit nicht aus anderen Rechtsgründen ein höherer Vergütungsanspruch besteht. Eine von § 2 EFZG abweichende Regelung trifft das Mindestlohngesetz nicht.

b) Nach diesen Grundsätzen steht der Klägerin für die gemäß der Lohn-/ Gehaltsabrechnung wegen eines Feiertags ausgefallenen 8,25 Arbeitsstunden ein Vergütungsanspruch von 70,12 Euro brutto zu. Die Beklagte hat diesen Anspruch lediglich iHv. 57,75 Euro brutto erfüllt, so dass ein Differenzanspruch von 12,37 Euro brutto bleibt. Andere in der Lohn-/Gehaltsabrechnung ausgewiesenen Leistungen sind nicht als Vergütung für wegen des Feiertags ausgefallene Arbeitszeit erfolgt. 25

4. Insgesamt ergibt dies einen Bruttodifferenzvergütungsanspruch zugunsten der Klägerin iHv. 29,74 Euro nebst Zinsen nach § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. In diesem Umfang bleibt die Revision der Beklagten erfolglos. Soweit die Klägerin einen darüber hinausgehenden Betrag iHv. 4,17 Euro brutto verlangt, fehlt es hingegen an einem solchen Anspruch. Insoweit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage abzuweisen (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO). 26

II. Die zulässige Klage ist hinsichtlich des Klageantrags zu 2. begründet, die Revision der Beklagten unbegründet. Die Klägerin hat einen Nettodifferenzvergütungsanspruch iHv. 1,87 Euro für geleistete Nachtarbeitsstunden aus ihrem Arbeitsvertrag iVm. § 6 Ziff. 3 Abs. 1 MTV ME Sachsen 2004, § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG. 27

1. Dass die Klägerin fünf Nachtarbeitsstunden geleistet hat, steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 28

2. Ein Anspruch auf einen bestimmten Nachtarbeitszuschlag ergibt sich nicht unmittelbar aus dem Mindestlohngesetz. Dieses lässt arbeits- bzw. tarifvertragliche Vergütungsansprüche unberührt und legt grundsätzlich keine bestimmte Höhe von Sonderzahlungen oder Zuschlägen fest (*BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 34, BAGE 155, 202*). 29
3. Maßgeblich für die Höhe des Nachtzuschlags ist § 6 Ziff. 3 Abs. 1 MTV ME Sachsen 2004. Danach beträgt der Nachtarbeitszuschlag 25 % des Stundenverdiensts. Der Stundenverdienst der Klägerin betrug im Januar 2015 gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 3 MiLoG 8,50 Euro brutto. Dass es auf den tatsächlichen Stundenverdienst im Januar 2015 und nicht auf die vertraglichen Vereinbarungen der Parteien ankommt, ergibt sich - ebenso wie beim Urlaubsentgelt - aus der Tarifnorm selbst. § 6 Ziff. 5 Abs. 2 MTV ME Sachsen 2004 bestimmt ausdrücklich, dass seit dem 1. Januar 1994 der tatsächliche Stundenverdienst und nicht mehr - wie vorher - nur der tarifliche Grundlohn maßgeblich ist. Auch in der Anmerkung zu § 6 Ziff. 5 Abs. 2 MTV ME Sachsen 2004 wird klargestellt, dass es nicht (mehr) darauf ankommt, ob es sich um tarifliche oder außertarifliche Vergütungsbestandteile handelt. Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Umstand, wonach bei einer Erhöhung des vereinbarten Lohns der Nachtarbeitszuschlag entsprechend angepasst worden ist, spricht im Übrigen dafür, dass auch die Beklagte § 6 MTV ME Sachsen 2004 so verstanden und angewandt hat. Eine abweichende Vereinbarung iSv. § 4 Abs. 5 TVG hat das Landesarbeitsgericht auch insoweit nicht festgestellt. Der Auffassung der Beklagten, ihre bisherige Orientierung an der vertraglichen Vergütung sei entscheidend, stehen der Inhalt der nachwirkenden Tarifnorm und das Inkrafttreten der zwingenden Mindestlohnbestimmungen (§§ 3, 20 MiLoG) entgegen. 30
4. Nach diesen Grundsätzen ergibt sich für Januar 2015 ein Anspruch der Klägerin auf einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 10,62 Euro. Hierauf hat die Beklagte lediglich 8,75 Euro gezahlt, so dass ein Differenzanspruch von 1,87 Euro nebst Zinsen bleibt. Zwischen den Parteien steht nicht im Streit, dass es sich nach § 3b Abs. 1 Ziff. 1 EStG um einen Nettoanspruch handelt. 31

III. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits gemäß § 91 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO zu tragen. 32

Linck

Brune

W. Reinfelder

R. Baschnagel

D. Kiel