

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 24. Mai 2017  
- 5 AZR 431/16 -  
ECLI:DE:BAG:2017:240517.U.5AZR431.16.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 22. Oktober 2015  
- 14 Ca 1175/15 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Mai 2016  
- 3 Sa 677/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Mindestlohn - Sonn- und Feiertagszuschläge

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 431/16  
3 Sa 677/15  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
24. Mai 2017

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 24. Mai 2017 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl als Vorsitzenden, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk und Weber sowie die ehrenamtlichen Richter Menssen und Dr. Rahmstorf für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 18. Mai 2016 - 3 Sa 677/15 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über die Erfüllung eines vertraglichen Anspruchs auf Sonn- und Feiertagszuschläge. 1
- Die Klägerin ist seit dem 15. März 2008 in einem von der Beklagten betriebenen Seniorenheim als Küchenkraft beschäftigt. Arbeitsvertraglich vereinbart ist eine regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Wochenstunden und ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 1.340,00 Euro. Außerdem erhielt die Klägerin von Juli 2011 bis Oktober 2014 für an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit einen Zuschlag von 2,00 Euro brutto pro Stunde. 2
- Die Beklagte zahlt der Klägerin seit Januar 2015 unter der Bezeichnung „Lohn/Gehalt“ monatlich 1.473,31 Euro brutto. Im Mai und Juni 2015 arbeitete die Klägerin insgesamt 48 Stunden an Sonn- und Feiertagen. Einen gesondert ausgewiesenen Zuschlag erhielt sie hierfür - wie schon in den Vormonaten - nicht. 3
- Mit der am 19. März 2015 eingereichten Klage hat die Klägerin - soweit für die Revision von Belang - Sonn- und Feiertagszuschläge verlangt. Diese seien aufgrund betrieblicher Übung zu zahlen und dürften nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. 4
- Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt, 5  
die Beklagte zu verurteilen, an sie 96,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 64,00 Euro seit dem 1. Juni 2015 und aus 32,00 Euro seit dem 1. Juli 2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Die Klägerin erhalte seit 6  
Januar 2015 den gesetzlichen Mindestlohn. Damit sei auch der Anspruch auf  
Sonn- und Feiertagszuschläge erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage - soweit sie in die Revisionsinstanz ge- 7  
langt ist - abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin  
zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beru- 8  
fung der Klägerin gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts im  
Ergebnis zu Recht zurückgewiesen.

I. Der Anspruch der Klägerin auf Sonn- und Feiertagszuschläge für die in 9  
den Monaten Mai und Juni 2015 geleistete Sonn- und Feiertagsarbeit ist durch  
Erfüllung erloschen, § 362 Abs. 1 BGB.

1. Der Arbeitgeber ist nach § 611 Abs. 1 BGB (*seit 1. April 2017: § 611a* 10  
*Abs. 2 BGB*) zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Arbeitsvertraglich hat die Klägerin für die streitgegenständlichen Mona- 11  
te Anspruch auf ein Bruttogehalt von 1.340,00 Euro sowie aufgrund einer von  
der Beklagten nicht mehr in Abrede gestellten betrieblichen Übung einen Zu-  
schlag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen in - rechnerisch unstreitiger - Höhe  
von 64,00 Euro brutto für Mai 2015 und 32,00 Euro brutto für Juni 2015. Mit der  
Zahlung von jeweils 1.473,31 Euro brutto in beiden Monaten hat die Beklagte  
den vertraglichen Entgeltanspruch der Klägerin vollständig erfüllt. Ohne Rechts-  
fehler hat das Landesarbeitsgericht - unter Berücksichtigung des ihm zustehen-  
den Auslegungsspielraums - angenommen, dass sich die Tilgungsbestimmung  
der Beklagten nicht auf eine Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns be-

schränkt, sondern alles Geschuldete umfasst (vgl. BAG 10. Juli 2013 - 10 AZR 777/12 - Rn. 22 f.). Dagegen hat die Revision auch keine Angriffe erhoben.

2. Die Auffassung der Klägerin, die arbeitsvertraglich geschuldeten Sonn- und Feiertagszuschläge seien zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen, ist unzutreffend. 12

a) Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass die Klägerin in den Abrechnungsperioden Mai und Juni 2015 den in § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG vorgesehenen Bruttolohn erhalten hat. Dementsprechend hat die Klägerin nicht vorgebracht, bei Multiplikation der in den streitgegenständlichen Monaten jeweils tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit 8,50 Euro brutto (vgl. BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 26, BAGE 155, 202) ergebe sich ein höherer Betrag als die von der Beklagten gezahlten 1.473,31 Euro brutto. 13

b) Der gesetzliche Mindestlohnanspruch tritt eigenständig neben den arbeitsvertraglichen Entgeltanspruch und greift in die Entgeltvereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien nur insoweit ein, als sie den Anspruch auf den Mindestlohn unterschreiten. 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 im Ergebnis nicht mindestens den in § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG vorgesehenen Bruttolohn erhält (BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 22 ff., BAGE 155, 202, seither st. Rspr.). 14

c) Zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn hätte die Beklagte die streitgegenständlichen Sonn- und Feiertagszuschläge nur gewähren müssen, wenn diese nicht mindestlohnwirksam wären. Das ist indes nicht der Fall. 15

aa) Der Mindestlohn ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG „je Zeitstunde“ festgesetzt. Das Gesetz macht den Anspruch nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. Mindestlohnwirksam sind daher alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen mit Ausnahme der Zahlungen, 16

die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen (*BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 30 ff., BAGE 155, 202; 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 - Rn. 23 f.; vgl. auch - zu einem entsenderechtlichen Mindestentgelt - BAG 18. November 2015 - 5 AZR 761/13 - Rn. 21 ff., BAGE 153, 248*).

bb) Danach sind Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen mindestlohnwirksam. Sie sind im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachtes Arbeitsentgelt und werden gerade für die tatsächliche Arbeitsleistung gewährt. Einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen Sonn- und Feiertagszuschläge nicht. Anders als für während der Nachtzeit geleistete Arbeitsstunden begründet das Arbeitszeitgesetz keine besonderen Zahlungspflichten des Arbeitgebers für Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Neben einer Mindestzahl beschäftigungsfreier Sonntage (§ 11 Abs. 1 ArbZG) sieht § 11 Abs. 3 ArbZG als Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit lediglich Ersatzruhetage vor. 17

II. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 18

Biebl

Volk

Weber

Menssen

Dr. Rahmstorf