

Gericht:	ArbG Herne 3. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	07.07.2015	Normen:	§ 1 Abs 1 MiLoG, § 612 BGB
Aktenzeichen:	3 Ca 684/15	Zitiervorschlag:	ArbG Herne, Urteil vom 07. Juli 2015 - 3 Ca 684/15 -, juris
Dokumenttyp:	Urteil		

Anrechnung - Mindestlohn - monatlich gezahltes Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

Orientierungssatz

1. Leistungen wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld sind als Bestandteil des Mindestlohns zu werten, wenn diese Zahlungen monatlich und unwiderruflich ausgezahlt werden.(Rn.27)

2. Geht aus einer Entgeltvereinbarung hervor, dass anteilige Urlaubsgeld- und Weihnachtsgeldzahlungen des Arbeitgebers auch Entgeltcharakter haben und weisen diese einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung auf, sind diese Sonderzahlungen insofern auch "Lohn im eigentlichen Sinne" und deshalb mindestlohnrelevant.(Rn.29)

Berufung beim Landesarbeitsgericht Hamm eingelegt (AZ: 18 Sa 1279/15)

weitere Fundstellen

ArbRB 2015, 257 (Kurz wiedergabe)
AuA 2015, 611 (Kurz wiedergabe)

Diese Entscheidung wird zitiert

Literaturnachweise

Alexander Bissels, Kira Falter, jurisPR-ArbR 37/2015 Anm. 2 (Anmerkung)
Alexander Bissels, DB 2015, 2209-2210 (Entscheidungsbesprechung)

Praxisreporte

Alexander Bissels, Kira Falter, jurisPR-ArbR 37/2015 Anm. 2 (Anmerkung)

Tenor

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 0,02 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 0,01 € seit dem 01.02.2015 und aus weiteren 0,01 € seit dem 01.03.2015 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.
4. Der Streitwert wird auf 89,78 € festgesetzt.
5. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über Vergütung im Rahmen des Mindestlohns.

- 2 Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 15.08.2006 als Servicekraft im Restaurant beschäftigt und arbeitet monatlich 84,5 Stunden. Nach dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 09.08.2006 (Bl. 28 - 32 d.A.) findet auf das Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag Anwendung. § 4 des Arbeitsvertrages lautet, soweit vorliegend von Interesse, wie folgt:
- 3 "Die Weihnachtsgratifikation und das zusätzliche Urlaubsgeld werden nach unserer innerbetrieblich üblichen Regelung vergütet.
- 4 Die Weihnachtsgratifikation, das zusätzliche Urlaubsgeld oder sonstige Sonderzuwendungen sind jederzeit widerrufliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers und begründen, auch bei wiederholter Zahlung, keinen Rechtsanspruch.
- 5 Bei Ausscheiden des Mitarbeiters aus eigenem Verschulden oder auf eigenem Wunsch bis zum einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres, ist die Weihnachtsgratifikation in voller Höhe zurückzuzahlen."
- 6 Am 13.12.2010 schlossen die Parteien sodann eine Änderungsvereinbarung (Bl. 20 d.A.). Die von beiden Parteien unterzeichnete Änderungsvereinbarung lautet, soweit vorliegend relevant, wie folgt:
- 7 **"Umstellung auf Jahresgehälter ab 01.01.2011**
- 8 Sehr geehrte Frau G
- 9 wir möchten zur Vereinfachung der Zahlungsweise die bisherigen, jährlichen Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) auf 12 gleiche Monatsbeträge umstellen.
- 10 Für Sie hat dies den Vorteil, dass Ihnen diese Zahlungen bereits zu 1/12 jeden Monat zur Verfügung stehen. Außerdem würden auch etwaige Zusatzbedingungen für die jährlichen Sonderzahlungen entfallen.
- 11 Deswegen bitten wir Sie nunmehr direkt um Ihre Zustimmung für folgende Änderung ab 1.1.2011:
- 12 **"Die bisherigen jährlichen Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, ggf. Urlaubsgeld) werden anteilig zu 1/12 monatlich gezahlt, so dass Sie ab 1.1.2011 eine entsprechend höhere, gleichmäßige monatliche Grundvergütung erhalten. Wir sind uns einig, dass ab 1.1.2011 etwaige Ansprüche auf jährliche Sonderzahlungen nicht mehr bestehen."**
- 13 In den Lohnabrechnungen der Klägerin für die Monate Januar und Februar 2015 (Bl. 3 und 4 d.A.) ist ein Grundgehalt in Höhe von 676,91 € brutto ausgewiesen, ein weiteres Grundgehalt mit der Bezeichnung "1/12 JL" in Höhe von 26,62 € brutto und ein weiteres Grundgehalt mit der Bezeichnung "1/12 UG" in Höhe von 14,71 € brutto.
- 14 Mit ihrer am 11.02.2015 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 13.03.2015 zugestellten Klage begehrt die Klägerin die Zahlung von 89,78 € brutto nebst Zinsen für die Monate Januar und Februar 2015.
- 15 Sie trägt vor, dass im Hinblick auf ihre monatliche Arbeitszeit von 84,5 Stunden sich im Hinblick auf den Mindestlohn von 8,50 € brutto eine Vergütung in Höhe von 718,25 € als Grundlohn errechne. Das von der Beklagten weiterhin gezahlte Urlaubs- und Weihnachtsgeld könne auf diesen Betrag nicht angerechnet werden. Monatlich errechne sich daher eine Differenz in Höhe von 44,89 € brutto. Nach dem Arbeitsvertrag seien die Sonderzahlungen jederzeit einseitig freiwiderruflich, daran habe auch die Vereinbarung vom 13.12.2010 nichts geändert, da die Beklagte diese selbst damit begründet habe, dass die Umstellung von jährliche auf monatliche Zahlung zur Vereinfachung der Zahlungsweise geschehen solle. Da es sich um eine Weihnachtsgratifikation handele, sei es gerade eine Zahlung, die keine Gegenleistung für die durch den Arbeitnehmer geleistete Arbeit darstelle. Mit der Weihnachtsgratifikation solle auch eine gewisse Betriebstreue entlohnt werden. Hierfür spreche insbesondere die Regelung des § 4 Abs. 5 des Arbeitsvertrages, wonach eine Rückzahlungsverpflichtung bestehe, wenn ein Mitarbeiter bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Unternehmen ausscheide. Auch bei dem Urlaubsgeld handele

es sich um eine Zahlung, der auf Seiten des Arbeitnehmers keine Gegenleistung gegenüber stehe.

- 16 Die Klägerin beantragt,
- 17 die Beklagte zu verurteilen, an sie 89,78 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in Höhe von 44,89 € seit dem 01.02.2015 sowie aus weiteren 44,89 € seit dem 01.03.2015 zu zahlen.
- 18 Die Beklagte beantragt,
- 19 die Klage abzuweisen.
- 20 Sie trägt vor, dass die Auszahlung des Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes unwiderruflich als monatliche Teilzahlung gemäß der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 13.12.2010 erfolge. Insgesamt werde durch die Zahlung ein Stundenlohn in Höhe von des gesetzlichen Mindestlohnes von exakt 8,50 € brutto erreicht. Die unwiderruflich gezahlten Leistungen in Form von Weihnachts- und Urlaubsgeld seien auf den Mindestlohn anzurechnen, so dass der Mindestlohnanspruch der Klägerin erfüllt sei. Nach der Gesetzesbegründung, wie er sich aus der Bundestagsdrucksache 18/1558, Seite 67, ergebe, sei es der ausdrückliche Wille des Gesetzgebers, dass bei der Frage der Anrechnung von Leistungen nach dem Mindestlohngesetz auf die Rechtsprechung zum tariflichen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz zurückgegriffen werde. Nach dieser Rechtsprechung seien indes anteilig und unwiderruflich ausgezahlte Leistungen auf den Mindestlohn anrechenbar. Funktion und Zweck des Weihnachts- und Urlaubsgeldes sei vorliegend einzig und allein die Vergütung der Arbeitsleistung der Klägerin. Sie habe die Zahlungen ausnahmslos und nach der identischen Berechnungsmethode an alle Mitarbeiter, unabhängig von der Leistung, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und anderen individuellen Faktoren ausgezahlt. Die Widerruflichkeit des Weihnachtsgeldes und des Urlaubsgeldes sei zwar in dem Arbeitsvertrag vom 09.08.2006 vereinbart worden. Diese Widerruflichkeit sei jedoch durch die Zusatzvereinbarung vom 13.12.2010 aufgehoben worden, wie sich bereits aus der Zusatzvereinbarung selbst ergebe. Denn die Formulierung: "Außerdem würden auch etwaige Zusatzbedingungen entfallen" sowie "gleichmäßige monatliche Grundvergütung" ließen lediglich den Schluss zu, dass eine Widerruflichkeit fortan nicht mehr vereinbart sein sollte. Gerade aus der Formulierung "höhere monatliche Grundvergütung erhalten solle" ergebe sich klar und deutlich, dass es sich bei den zusätzlichen Zahlungen um Vergütungsbestandteile als Gegenleistung für die Arbeitsleistung handeln solle. Da außerdem vereinbart worden sei, dass etwaige Ansprüche auf jährliche Sonderzahlungen nicht mehr bestünden, solle eine Belohnung der Betriebstreue ab diesem Zeitpunkt offensichtlich nicht mehr erfolgen. Sinn und Zweck des Mindestlohngesetzes sei es darüber hinaus, die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhaltes zu ermöglichen. Das Mindestlohngesetz verfolge nicht den Ansatz, dass der Grundlohn 8,50 € brutto pro Stunde betragen müsse.
- 21 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

- 22 Die zulässige Klage ist überwiegend unbegründet.
- 23 1. Die Klägerin hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung eines Betrages von 0,02 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 0,01 € seit dem 01.02.2015 und aus weiteren 0,01 € seit dem 01.03.2015.
- 24 Dieser Betrag ergibt sich daraus, dass - wie zwischen den Parteien unstreitig ist - die Klägerin monatlich 84,5 Stunden zu leisten hat und sich insoweit im Hinblick auf den Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto ein Betrag in Höhe von 718,24 € brutto errechnet. Aus den von der Beklagten für die Monate Januar und Februar 2015 abgerechneten Beträgen ergibt sich indes eine Vergütung in Höhe von insgesamt 718,24 € brutto und somit ein Betrag in Höhe von 0,01 € zu wenig. Dieser Betrag war der Klägerin daher zuzusprechen.

- 25 Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB.
- 26 2. Im Übrigen war die Klage hingegen abzuweisen. Die von der Beklagten geleisteten Beträge bezüglich des Weihnachtsgeldes und des Urlaubsgeldes in Höhe von 26,62 € brutto sowie 14,71 € brutto dürfen auf den der Klägerin gemäß § 1 Abs. 1 Mindestlohngesetz zustehenden Mindestlohn angerechnet werden.
- 27 Nach der Gesetzesbegründung zum Mindestlohngesetz sind Leistungen wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld als Bestandteil des Mindestlohns zu werten, wenn diese Zahlungen monatlich und unwiderruflich ausgezahlt werden. In der Gesetzesbegründung erläutert der Gesetzgeber insoweit die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sowie des Bundesarbeitsgerichtes zum Arbeitnehmerentendegesetz und dem insoweit geltenden Mindestlohn. Gemäß der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 14.04.2005 (C-341/02 -Kommission/Deutschland) können Leistungen wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden, wenn der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenen anteiligen Betrag jeweils dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Nach der Gesetzesbegründung sind diese zur Entsenderichtlinie aufgestellten Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs auf den allgemein gesetzlichen Mindestlohn zu übertragen und müssen insoweit für das Mindestlohngesetz ebenfalls gelten (vgl. BT-Drucksache 18/1558, S. 67; so auch Viethen: Mindestlohn für alle: materiellrechtliche Probleme der Neuregelung, NZA Beilage 2014,143,146).
- 28 Im vorliegenden Fall ist zwischen den Parteien unstreitig, dass die zuvor jährlich ausgezahlten Beträge von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld seit der Vereinbarung der Parteien vom 13.12.2010 monatlich ausgezahlt werden. Nach Auffassung der Kammer konnte in diesem Zusammenhang dahinstehen, ob die Widerruflichkeit der Weihnachtsgeld- und Urlaubsgeldzahlungen, die in dem ursprünglichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 09.08.2006 vereinbart war, durch die Vereinbarung vom 13.12.2010 aufgehoben worden ist. Denn selbst wenn man sich auf den rechtlichen Standpunkt stellen wollte, dass die Widerruflichkeit dieser Sonderzahlungen weiterhin auch bei monatlicher Auszahlung fortbesteht, ändert diese an der Rechtslage nach Auffassung der Kammer nichts. Denn soweit die Leistung zum Fälligkeitszeitraum monatlich gezahlt wird, wird sie bereits dadurch unwiderruflich, dass der Arbeitgeber nur mit dieser Zahlung den Mindestlohnanspruch erfüllt. Damit bleibt die Zahlung mindestlohnrelevant und eine etwaige Rückzahlungsklausel kann sich deshalb auf den Gehaltsbestandteil nicht mehr beziehen (so Sitthard: Das MiLoG - Ein Ausblick auf die Folgen und anstehende Weichenstellungen, NZA 2014, 951, 952). Nach Auffassung der Kammer ist durch die monatliche Auszahlung von anteiligem Weihnachts- und Urlaubsgeld jedenfalls dem Arbeitgeber die Möglichkeit verwehrt, eine etwaige Rückforderung dieser anteilig ausgezahlten Sonderzahlungen vorzunehmen. Ebenso wenig könnte sich die Beklagte als Arbeitgeberin auf § 4 Abs. 6 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 09.08.2006 berufen und bei Ausscheiden der Klägerin bis zum 31. März des Folgejahres die anteilige Weihnachtsgratifikation jeweils zurückfordern. Auch insoweit wäre aus den gleichen Gründen eine Rückforderungsmöglichkeit nicht gegeben. Einer Anrechnung auf den Mindestlohn stehen diese Klauseln daher nicht entgegen.
- 29 Nach Auffassung der Kammer haben die anteiligen Urlaubsgeld- und Weihnachtsgeldzahlungen der Beklagten auch Entgeltcharakter und weisen deshalb einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung auf. Sie sind insofern auch "Lohn im eigentlichen Sinne" und deshalb mindestlohnrelevant. Dies wird nach Auffassung der Kammer aus der Änderungsvereinbarung der Parteien vom 13.12.2010 hinreichend deutlich. In dieser Vereinbarung haben die Parteien vereinbart, dass die Klägerin die bisher jährlich gewährten Sonderzahlungen von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld anteilig zu einem 1/12 monatlich ausgezahlt erhält und deshalb ab 01.01.2011 eine "entsprechend höhere, gleichmäßige monatliche Grundvergütung" erhält. Aus Sicht der Kammer geht aus dieser Formulierung mit hinreichender Deutlichkeit hervor, dass die monatliche Grundvergütung der Klägerin nunmehr höher sein sollte, da die zu einem 1/12 ausgezahlten bisherigen jährlichen Sonderzahlungen in diese Grundvergütung einfließen. Allein der Umstand, dass die Weihnachtsgeldzahlungen und Urlaubsgeldzahlungen in den Lohnabrechnungen der Beklagten noch gesondert ausgewiesen werden, ändert nach Auffassung der Kammer an diesem Umstand nichts. Insbesondere ist hierbei zu berücksichtigen, dass sie in den Lohnabrechnungen jeweils auch als Grundgehalt bezeichnet werden, wenn auch mit dem Zusatz "1/12 JL"

bzw. "1/12 UG". Da es sich jedenfalls um Vergütung handelt, ist der erforderliche Entgeltcharakter ohne Weiteres gegeben.

- 30 Nach alledem können die Urlaubsgeld- und Weihnachtsgeldzahlungen, die von der Beklagten monatlich an die Klägerin ausgezahlt werden, auf den Mindestlohn angerechnet werden.

II.

- 31 Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.
- 32 Die Streitwertfestsetzung basiert auf § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. §§ 3, 5 ZPO. Zugrunde gelegt wurde der Wert der Klageforderung.
- 33 Die Berufung war nach § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

© juris GmbH