

Gericht:	ArbG Herford 1. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	11.09.2015	Normen:	§ 1 Abs 1 MiLoG, § 1 Abs 2 S 1 MiLoG, § 22 Abs 1 S 1 MiLoG, § 611 Abs 1 BGB
Aktenzeichen:	1 Ca 551/15	Zitiervorschlag:	ArbG Herford, Urteil vom 11. September 2015 - 1 Ca 551/15 -, juris
Dokumenttyp:	Urteil		

Mindestlohn - keine Anrechnung von Akkordzuschlägen

Orientierungssatz

Die Auslegung des Mindestlohngesetzes führt dazu, dass die Leistungszulage, die sich aus dem Zweck einer Akkordvergütung ergibt, auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs 1 MiLoG und § 1 Abs 2 MiLoG nicht anrechenbar ist.(Rn.58)

Berufung eingelegt beim Landesarbeitsgericht Hamm (AZ: 16 Sa 1627/15).

weitere Fundstellen

ArbuR 2015, 459 (red. Leitsatz)

Diese Entscheidung wird zitiert

Rechtsprechung

Parallelentscheidung ArbG Herford 1. Kammer, 11. September 2015, Az: 1 Ca 677/15

Tenor

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat Januar 2015 485,10 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.02.2015 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat Februar 2015 441,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.03.2015 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat März 2015 485,10 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 09.06.2015 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat April 2015 485,10 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 16.07.2015 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat Mai 2015 462,26 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 16.07.2015 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.358,56 festgesetzt.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten um die Zahlung von Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz.
- 2 Die 1966 geborene Klägerin ist seit dem 26.08.2002 bei der Beklagten, die elektronische Baugruppen entwickelt und produziert, als Montagehelferin am Standort M-H beschäftigt. Sie ist Mitglied des im Betrieb der Beklagten gewählten Betriebsrats.
- 3 Aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 05.08.2002 war die Klägerin ursprünglich am Standort F für die Beklagte tätig. Der Betriebsteil wurde geschlossen und ab dem 01.08.2010 nach M-H verlagert.
- 4 § 3 des Arbeitsvertrages lautet unter der Überschrift "Vergütung":
- 5 "Die Vergütung des Mitarbeiters erfolgt grundsätzlich im Akkordlohn.
- 6 Der vereinbarte Grund-Stundenlohn beträgt
- 7 EUR 6,22
- 8 brutto.
- 9 Der Akkordlohn ist ein Stückakkord. Die Leistungszulage errechnet sich aus der erreichten Stückzahl und beträgt bis zu 35 % des Grundlohns. Für jedes Teil (gefertigtes/montiertes) Stück wird ein Geldfaktor in EUR pro Stück ermittelt.
- 10 Der Geldfaktor errechnet sie wie folgt: $\text{Geldfaktor} = \frac{\text{Grundlohn (EUR/Stück)}}{\text{Stückzahl 100 \% (Stück/Stunde)}}$
- 11
- 12 Wird der Arbeitnehmer regelmäßig im Akkordlohn entlohnt und vorübergehend nicht an einem Akkordarbeitsplatz eingesetzt, so wird diese Zeit grundsätzlich im Akkorddurchschnitt bezahlt. Der Akkorddurchschnitt errechnet sich aus den Akkordstunden und der Leistungszulage/Stunde der letzten 3 Abrechnungsmonate vor dem aktuellen Abrechnungsmonat.
- 13 Grundlohn und Leistungszulage werden in der Abrechnung getrennt ausgewiesen."
- 14 (Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtung des Arbeitsvertrages vom 05.08.2002 Anlage K 1 Bl. 4 ff. dA verwiesen).
- 15 Die Parteien schlossen unter dem 09.06.2010 eine Änderungsvereinbarung "Betriebsräte / Schwerbehinderte Menschen". Danach wird die Klägerin ab dem 01.08.2010 in M-H in der Löt-Abteilung beschäftigt (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtung dieser Änderungsvereinbarung vom 09.06.2010 B. 9 dA verwiesen).
- 16 Ergänzend zum Arbeitsvertrag haben die Parteien eine Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos vereinbart, wonach über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto zugeführt und zu wenig geleistete Stunden aus dem Arbeitszeitkonto entnommen werden, um auf die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin zu gelangen. Diese Vereinbarung konnten die Parteien nicht vorlegen.
- 17 Die Vorgabezeit der Kollegin C der Klägerin wurde unter dem 08.12.2010 ermittelt. Danach muss die Kollegin in einem Arbeitsgang eine Schaltabdeckung des BMW Mini R60 aus Einzelteilen montieren, elektronisch prüfen, zwei Etiketten aufkleben, die Durchleuchtung prüfen, die Schaltabdeckung im PE-Beutel einschlagen und in Karton verpacken. Nach der Vorgabezeit werden am Arbeitsplatz der Kollegin 148,28 Minuten für 100 Stück benötigt. Der Berechnungsfaktor für den Lohn beläuft sich auf 0,1496 EUR pro Stück. Das heißt bei einer Leistung von 100 % hat die Kollegin 41,58 Stück pro Stunde zu verarbeiten. Der Berechnungsfaktor für den Lohn mit 41,58 Stück pro Stunde multipliziert ergibt den Stundenlohn von 6,22036 EUR pro Stunde. Bei einer Leistung von 135 % somit 56,13 Stück pro Stunde erzielt die Kollegin einen Stundenlohn von 8,397 EUR und bei einem Leistungsgrad von 137 %, somit 57 Stück pro Stunde einen Stundenlohn von 8,527 EUR. (Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtung der Vorgabezeitermittlung vom 08.12.2010 Anlage K 3 Bl. 13 dA verwiesen).

- 18 Circa 2012 wurde der Stundenlohn für die nicht im Akkord beschäftigten Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten von 8,40 EUR auf 8,50 EUR pro Stunden erhöht.
- 19 Der Berechnungsfaktor für den Lohn der Klägerin blieb unverändert. In Absprache mit dem vor ca. fünf Jahren im Betrieb der Beklagten gewählten Betriebsrat, dessen Mitglied die Klägerin ist, wurde stattdessen die maximal erzielbare Leistungszulage von 35 % auf nunmehr 37 % des Grundlohnes erhöht. Ob es sich um eine förmliche Betriebsvereinbarung handelt, konnten beide Parteien nicht beantworten.
- 20 Aus den Entgeltabrechnungen der Klägerin ab Januar 2015 ergibt sich ein konstanter Multiplikationsfaktor pro geleisteter Akkordstunde, für aus dem Arbeitszeitkonto entnommener Akkordstunde, pro Akkorddurchschnitt bezahlter Stunde, pro Feiertagsstunde und pro Stunde des Urlaubsentgelts in Höhe von 8,52 EUR (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtungen der Entgeltabrechnungen Januar bis Mai 2015 (Anlage K2 Bl. 10-12 dA) verwiesen).
- 21 Die Klägerin erhält mit ihrer Entgeltabrechnung ein Blatt "Akkord Montage Detail - Auswertung", das für jeden Tag des Monats die Tätigkeit, die Stunden, die Menge, den Faktor, den Betrag, den Stundenlohn und weitere Daten ausweist (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf Ablichtungen dieser "Akkord Montage Detail - Auswertungen" Anlage K2 bis K4 Bl. 12-15 dA und Anlage K7 Bl 44 dA im Verfahren 1 Ca 677/15 verwiesen). Aus diesen "Akkord Montage Detail - Auswertungen" ergibt sich ein erzielter Stundenlohn von beispielsweise 8,55 EUR, 8,59 EUR oder 8,54 EUR pro Monat, der aufgrund der Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf den Leistungsgrad 137 % und damit 8,52 EUR gekappt wird.
- 22 Mit Schreiben der IG Metall vom 16.04.2015 hat die Klägerin die Zahlung eines Mindestlohnes von 8,50 Euro zzgl. eines Akkordaufschlages von 137 v.H. geltend gemacht. Dies hat die Beklagte mit Schreiben vom 30.04.2015 abgelehnt.
- 23 Mit ihrer vom 26.05.2015 datierenden und am 27.05.2015 Tag beim erkennenden Gericht eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin ihre Ansprüche auf Zahlung eines Mindestlohnes weiter. Sie meint, sie habe Anspruch auf einen Grundlohn von 8,50 Euro und eine Leistungszulage von 37 v.H. des Grundlohnes.
- 24 Die Klägerin hat mit Schriftsatz vom 09.07.2015 ihre Ansprüche um den Differenzlohn für April und Mai 2015 erweitert.
- 25 Die Klägerin meint, der Akkordzuschlag könne nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden: "Ausgangspunkt muss die Zweckbestimmung der Leistung sein. Um zu bestimmen, ob eine Zahlung des Arbeitgebers auf den Mindestlohn angerechnet werden kann, stellt sich die Frage, welchem Zweck die Zahlung dient. Leistungen sind dann anrechenbar, wenn sie in ihrer Zwecksetzung dem Mindestlohn funktional gleichwertig sind. Das bedeutet, angerechnet werden kann der Lohnbestandteil, der die arbeitsvertraglich vereinbarte, die sogenannte normale Tätigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vergütet. Nicht anrechenbar sind Zahlungen, die nicht die Normaltätigkeit vergüten und dem Zweck nach keine Bestandteile des Grundlohnes sind. Damit sind nicht anrechenbar Zahlungen, die für zusätzliche und besondere Leistungen gezahlt werden. Dies gilt insbesondere auch für Akkordprämien. Nichts anderes kann sich ergeben, wenn der Stückakkord so definiert wird, dass von einem Mindestgrundlohn bei 100 % hiervon 6,22 EUR pro Stunde vereinbart wird. Dies ist nicht vergleichbar mit der Festsetzung einer höheren Stückzahl pro Zeiteinheit bei Zeitungsausträgern. Tatsächlich wird hier von einem Grundlohn von 6,22 EUR ausgegangen. Dieser ist auch ausgewiesen. Insoweit gehen wir davon aus, dass hier ein Grundlohn von 8,50 EUR pro Stunde zu zahlen ist. Erreicht die Klägerin - wie hier - die 137 %, ergibt sich ein Akkordlohn von 11,64 EUR. Die Differenz zu dem tatsächlich gezahlten Lohn beträgt 3,15 EUR pro Stunde".
- 26 Die Klägerin hat zuletzt beantragt:
- 27 Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat Januar 2015 485,10 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.02.2015 zu zahlen.

- 28 Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat Februar 2015 441,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.03.2015 zu zahlen.
- 29 Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat März 2015 485,10 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB ab Klagezustellung zu zahlen.
- 30 Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat April 2015 485,10 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB ab Zustellung des Schriftsatzes zu zahlen.
- 31 Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Vergütung für den Monat Mai 2015 462,26 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB ab Zustellung des Schriftsatzes zu zahlen.
- 32 Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juni 2015 Arbeitslohn in Höhe von 2049,52 EUR brutto abzüglich gezahlter 1.101,44 EUR netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- 33 Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin ordnungsgemäß Lohnabrechnungen für die Monate Januar bis Juni 2015 bei Zahlung zu erteilen.
- 34 Die Beklagte bittet darum,
- 35 die Klage abzuweisen.
- 36 Sie verweist darauf, dass die Vergütung der Klägerin den gesetzlichen Mindestlohn immer um 0,02 Euro überschreitet.
- 37 Die Beklagte verweist darauf, dass nach Auffassung der Klägerin eine einheitliche Lohngestaltung in Form einer Akkordvergütung künstlich in zwei Bestandteile aufgeteilt wird, und zwar in einen Grundlohn und einen Akkordzuschlag. Solch eine Aufteilung habe es in der Praxis nie gegeben und diese sei auch arbeitsvertraglich nicht vereinbart worden. Vielmehr stelle der "Grundstundenlohn" gemäß § 3 Absatz 2 des Arbeitsvertrages lediglich den Geldfaktor im Rahmen der Akkordvergütung dar. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die Voraussetzungen für eine wirksame Akkordlohnvereinbarung im vorliegenden Fall erfüllt sind, da die Arbeitnehmer der Beklagten bei Erbringung ihrer geschuldeten "normalen" Arbeitsleistung in der Lage seien, einen Stundenlohn von 8,52 EUR brutto zu erreichen. Welchen Geldfaktor die Parteien im Rahmen des Akkordlohnes zugrunde gelegt haben (hier: 6,22 als 100 %) sei dabei irrelevant. Maßgeblich sei allein, dass unter Anwendung objektiver Kriterien bei einer normalen Arbeitsleistung der Mindestlohn erreicht wird, was vorliegend der Fall ist (unter Verweis auf ArbG Düsseldorf vom 20.04.2015 - 5 Ca 1675/15).
- 38 Der Gesetzgeber habe nicht das Ziel verfolgt, bestehende Akkordlohnabreden, die den Arbeitnehmern eine durchschnittliche Vergütung von 8,50 EUR brutto gewährleisten, durch eine rein formelle Aufteilung in eine Stundenlohnabrede und einen Akkordzuschlag dahingehend zu ändern, dass den Arbeitnehmern nunmehr ein Anspruch auf eine weit überdurchschnittliche Vergütung im Verhältnis zu den Stundenlöhnen zusteht.
- 39 Sollte die arbeitsvertragliche Vergütungsregelung entgegen der Ansicht der Beklagten mit dem Mindestlohngesetz nicht vereinbar sein, könne der Klage nicht stattgegeben werden. In diesem Fall schulde der Arbeitgeber die Vergütung, die im Wirtschaftsgebiet üblicherweise für eine vergleichbare Tätigkeit gezahlt wird (unter Verweis auf den Aufsatz von Bayreuther in: NZA 2014, 865, 866). Der übliche Lohn für die von der Klägerin verrichteten Tätigkeit als ungelernete Montagehelferin belaufe sich auf circa 8,50 EUR. Die weit überdurchschnittliche Vergütung von 11,54 EUR pro Stunde könne die Klägerin demnach selbst dann nicht verlangen, wenn sich das Gericht ihrer Rechtsauffassung dem Grunde nach anschließen sollte.
- 40 Die Beklagte beruft sich überdies auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage. Sollte das Gericht der Rechtsauffassung der Beklagten folgen, hätte dies eine schwerwiegende Äquivalenzstörung im Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung zur Folge. Wenn die Beklagte gewusst hät-

te, dass sich die durchschnittliche Akkordstundenvergütung aufgrund einer Gesetzesänderung um mehr als 35 % erhöht, wäre sie nicht bereit gewesen, eine Vergütungsvereinbarung gemäß § 3 des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages zu treffen. Rechtsfolge des Wegfalls der Geschäftsgrundlage sei eine Vertragsanpassung.

- 41 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst den Protokollerklärungen der Parteien verwiesen.

Entscheidungsgründe

- 42 Die zulässige Klage ist in vollem Umfang begründet.
- 43 Die Beklagte ist verpflichtet, an die Klägerin für jede arbeitsvertraglich vereinbarte Stunde 137 Prozent von 8,52 Euro, somit 11,65 Euro, also weitere 3,13 EUR brutto pro Stunde zu zahlen. Die Klägerin unterfällt dem persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes nach § 22 Abs 1 Satz 1 MiLoG. Anspruchsgrundlage ist § 1 Abs. 1 Mindestlohngesetz (im folgenden MiLoG) i.V.m. § 611 Abs. 1 BGB. § 1 Abs. 2 Satz 1 Mindestlohngesetz definiert den Mindestlohn als Zeitlohn. Die Höhe des Mindestlohnes (sogenannter Geldfaktor) beträgt nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Mindestlohngesetz ab dem 01.01.2015 8,50 EUR brutto je Zeitstunde. Die Zeitstunde beträgt 60 Minuten. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Mindestlohngesetz spätestens monatlich zu zahlende Mindestlohn stellt sich somit als Produkt dar, das durch die Multiplikation des Geldfaktors mit den im betreffenden Monaten geleisteten Arbeitszeitstunden (Zeitfaktor) errechnet wird (Düwell in: Düwell/Schubert, Handkommentar zum Mindestlohngesetz Baden-Baden 2015 § 1 Rdnr. 14).
- 44 Ausweislich des Arbeitsvertrages der Parteien haben die Parteien einen Grundstundenlohn von 6,22 EUR vereinbart. Diese Vereinbarung ist mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes vom 11.08.2014 unwirksam geworden. Aufgrund des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes vom 11.08.2014 ist die Beklagte ab 01. Januar 2015 verpflichtet, der Klägerin einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR je Zeitstunde zu zahlen. Die gemäß § 134 BGB unwirksame arbeitsvertragliche Vereinbarung der Parteien wird somit durch die gesetzliche Rechtsfolge des Anspruchs auf einen Mindestlohn von 8,50 EUR pro Zeitstunde ersetzt.
- 45 Dieser Mindestlohn ist der Klägerin auch dann zu zahlen, wenn sie Urlaubsentgelt oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhält oder wenn aufgrund der ergänzenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Parteien Stunden aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin entnommen werden, um eine geringere tatsächliche Arbeitsleistung der Klägerin auf die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin "aufzustocken".
- 46 Entgegen der Ansicht der Beklagten kann die (in der Abrechnung arbeitsvertragswidrig nicht ausgewiesene) Akkordzulage in Höhe von 2,30 EUR pro Stunde, also die Differenz zwischen dem vertraglich vereinbarten Grundlohn von 6,22 EUR und dem tatsächlich gezahlten Lohn von 8,52 EUR pro Stunde, den Anspruch der Klägerin auf Zahlung des Mindestlohnes von 8,50 EUR pro Stunde nicht erfüllen, § 362 BGB.
- 47 a) Dies ergibt sich nicht unmittelbar aus dem Gesetzeswortlaut. Die gesetzliche Regelung lautet schlicht: "Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des Mindestlohnes durch den Arbeitgeber. Die Höhe des Mindestlohnes beträgt ab 01. Januar 2015 brutto 8,50 EUR je Zeitstunde." (§ 1 Abs. 1 und 2 Mindestlohngesetz)
- 48 Die Vereinbarung von Stück- und Akkordlöhnen bleibt nach der Regierungsbegründung gleichwohl zulässig. Voraussetzung ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird (BT-Drucksache 18/1558, 34). Das ist hier der Fall.
- 49 Die Frage, ob ein Leistungslohn (hier in Form eines Akkordlohnes) den gesetzlichen Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers aus dem Mindestlohngesetz erfüllt, hat der Gesetzgeber nicht ausdrücklich geregelt. Das Mindestlohngesetz enthält keine Definition des Mindestlohns und damit auch keine Regelungen, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zu zählen sind (so auch ArbG Berlin, Urteil vom 04. März 2015 - 54 Ca 14420/14 -, Rn. 34, juris)
- 50 Dabei hatte der Bundesrat gebeten, im weiteren Gesetzgebungsverfahren im Rahmen von Artikel 1 § 1 Absatz 1 klarzustellen, ob und wenn ja, welche Lohnbestandteile auf das Stundengeld anzurechnen sind. In der Anfrage heißt es weiter: " ... Aufgrund praktischer Erfahrungen aus der

Umsetzung landesrechtlicher Regelungen vergabespezifischen Mindestentgelts und der branchenspezifischen Regelungen auf Grundlage des Bundesrechts geht der Bundesrat davon aus, dass durch die fehlende Konkretisierung die Gefahr besteht, dass durch Um- bzw. Anrechnung von Entgeltbestandteilen der Mindestlohn unterlaufen werden könnte. Daher bedarf es einer Klarstellung, dass unter anderem Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhält, wenn sie oder er auf Verlangen ein Mehr an Arbeitsleistung oder Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen leistet, nicht auf den Mindestlohn pro Zeiteinheit umgerechnet werden und zu dessen Minderung führen dürfen. ... Falls eine Regelung unterbleibt, wären die Gerichte zu einer Konkretisierung gezwungen, was vor Etablierung einer höchstrichterlichen Rechtsprechung eine unter Umständen jahrelange uneinheitliche Handhabung zur Folge hätte. Dies ist mit dem erklärten Gesetzeszweck einer Vereinheitlichung der Mindestarbeitsbedingungen nur schwer zu vereinbaren" (BT-Drucksache 18/1558 Anlage 3 Seite 61 f.). Die Bundesregierung hat darauf erwidert, sie sehe keine Notwendigkeit, Ergänzungen hinsichtlich der Definition und der Bestandteile des Mindestlohnes vorzunehmen. Sie führt dazu aus: "Die Frage der Auslegung des Begriffs des Mindestentgeltsatzes und damit die Frage der Berechnung von Mindestlöhnen ist bereits durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf den Mindestentgeltsatz des Arbeitnehmerentendegesetzes geklärt. ... Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes zur Entsenderichtlinie bestimmt sich daher auch, welche Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn einzubeziehen sind. Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen müssen nach den Entscheidungen vom 14. April 2015 (C-341/02) und vom 07. November 2013 (C-522/12) als Bestandteil des Mindestlohnes anerkannt werden, wenn sie nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn die Zulage oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihren Zweck nach diejenige Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen).

- 51 Die in der Stellungnahme des Bundesrates genannten Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhält, wenn sie oder er auf Verlangen ein Mehr an Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen leistet, sind nach diesen Kriterien nicht berücksichtigungsfähig. Dies gilt etwa für Zulagen / Zuschläge, die voraussetzen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ...
- 52 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit leistet (z.B. bei Akkordprämien) oder eine besondere Qualität der Arbeit (Qualitätsprämien) erbringt.
- ...
- 53 Diese zur Entsenderichtlinie aufgestellten Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes sind auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu übertragen und müssen aufgrund der gebotenen einheitlichen Auslegung für Sachverhalte mit unionsrechtlichem Bezug einerseits und reinen Inlandssachverhalten andererseits auch für Arbeitsverhältnisse vom Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber gelten (vgl. die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. April 2014 - 4 AZR 168/10 (A)).
- 54 Vor diesem Hintergrund bedarf es daher aus Sicht der Bundesregierung der vom Bundesrat angeregten Klarstellung nicht. (BT-Drucksache 18/1558, Anlage 4 Seite 67).
- 55 Die Koalitionsfraktionen haben sich im Beratungsverlauf des Ausschusses für Arbeit und Soziales die Sichtweise der Bundesregierung explizit zu Eigen gemacht und ihrer Beschlussempfehlung für das Plenum zugrunde gelegt (BT-Drucksache 18/2010 (Noll) Seite 15; anderer Ansicht wohl Bayreuther in: NZA 2014 865 (869) "Die einschlägigen Passagen sind bei genauer Betrachtung gar nicht Gegenstand der Gesetzesbegründung, vielmehr hat die Bundesregierung mit diesen "nur" auf eine entsprechende Anfrage des Bundesrates reagiert", dagegen zutreffend: Riechert /Nimmerjahn Kommentar zum Mindestlohngesetz 2015 § 1 Rdnr. 117).
- 56 b) Der ausdrückliche Verzicht des Gesetzgebers auf die Definition, welche Lohnbestandteile auf den Mindestlohn anrechenbar sind und welche nicht, wird nicht dadurch ersetzt, dass die Bundesregierung statt entsprechender Regelungen im Gesetz ihre Vorstellungen auf einer Internetseite kommuniziert (so zutreffend: ArbG Berlin vom 04.03.2015 - 54 Ca 14420/14 Rdnr. 39). Dies betrifft bspw. die Ausführungen unter zoll.de zu Akkordzuschlägen (<http://www.zoll.de/DE/>

- 57 c) Da der Gesetzeswortlaut die Frage der Anrechenbarkeit eines Akkordzuschlages auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 und 2 Mindestlohngesetz offenlässt, ist er auszulegen.
- 58 Die Auslegung des Mindestlohngesetzes führt nach Ansicht der Kammer dazu, dass die Leistungszulage, die sich aus dem Zweck einer Akkordvergütung ergibt, nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 und 2 Mindestlohngesetz nicht anrechenbar ist.
- 59 aa.) Die sogenannte "grammatische" oder "grammatikalische" Auslegung des Gesetzes führt im vorliegenden Fall nicht weiter, weil der Gesetzgeber diese Frage explizit nicht regeln wollte.
- 60 bb.) Die systematische Auslegung führt im vorliegenden Fall nach allgemeiner Auffassung zum Ergebnis, dass Leistungszulagen auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen sind. Die Beklagte meint unter Berufung auf die teleologische Auslegung, dem gesetzlichen Anspruch auf Zahlung eines Mindestlohnes nach dem MiLoG sei im vorliegenden Fall genüge getan. Nach dieser Ansicht widerspricht eine Differenzierung zwischen "Normalleistung" und "Zusatzleistung" der Idee einer allgemeinen Unterlohngrenze, die für jeden Arbeitnehmer und jedwede Tätigkeit Geltung beanspruche. In Teilen des Schrifttums wird mit Verweis auf die Existenzsicherungsfunktion des allgemeinen Mindestlohnes die Auffassung vertreten, dass sämtliche Zahlungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn angerechnet werden könnten, mit denen die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergütet wird (vgl. dazu nur: (vgl. dazu nur: Bayreuther, Der gesetzliche Mindestlohn in: NZA 2014, 865 (867ff.)); Jares, Was gehört zum Mindestlohn, DB 2015, 307 (309), Lembke, Das Mindestlohngesetz und seine Auswirkungen auf die arbeitsrechtliche Praxis in NZA 2015, 70(76), Merkel, Der gesetzliche Mindestlohn in der Praxis Eine Bestandsaufnahme in: DB 2015, 1407, weitere Nachweise bei Riechert/Nimmerjahn § 1 Rdnr. 115). Nach dieser Meinung muss der im Kalendermonat gezahlte Bruttoarbeitslohn nur jeweils die Anzahl der in diesem Monat geleisteten Bruttoarbeitsstunden multipliziert mit 8,50 EUR erreichen. Unerheblich sei dagegen, wie der Arbeitgeber oder die Vertragsparteien die einzelnen Leistungen bezeichnen bzw. auf welcher Basis und mit welcher Methode der dann tatsächlich an den Arbeitnehmer ausbezahlte Lohn ermittelt wurde.
- 61 Eine Differenzierung zwischen mindestlohnrelevanten Zahlungen für die Normalleistung und Zahlungen für "Zusatzleistungen", wie sie bei den tarifgestützten MindestMn nach dem Arbeitnehmerentendegesetz erfolgt, findet nach dieser Ansicht nicht statt. Entscheidend wäre danach nur, dass der Arbeitnehmer "unter dem Strich" für seine Arbeitsleistung eine Vergütung - wie hier - in Höhe des Mindestlohnes erhält (so auch ArbG Düsseldorf vom 20.04.2015 - 5 Ca 1675/15 m.w. N. in Rdnr. 29).
- 62 Nach dieser Ansicht wäre die Klägerin klaglos gestellt, weil ihre tatsächlichen Bezüge pro geleisteter Arbeitsstunde 8,50 EUR um 2 Cent übersteigen.
- 63 cc.) Dagegen führt die historische Auslegung zum Ergebnis, dass Akkordzuschläge auf den gesetzlichen Mindestlohn im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 Mindestlohngesetz nicht angerechnet werden.
- 64 Ein Sonderfall der historischen Auslegung ist die sogenannte "genetische Auslegung" (Friedrich Müller). Dabei werden andere Materialien als Normtexte herangezogen, um den Sinn der auslegenden Norm zu ermitteln. Amtliche Begründungen und Parlamentsberatungen (Gesetzesmaterialien) spielen dabei eine wichtige Rolle.
- 65 Nach der vorstehend zitierten Antwort der Bundesregierung auf die kritischen Einwände des Bundesrates führt die historische Auslegung hier zum Ergebnis, dass Akkordzuschläge nach dem in den Gesetzesmaterialien erklärten eindeutigen Willen des Gesetzgebers auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht angerechnet werden können.
- 66 In ihrer Stellungnahme hat die Bundesregierung darauf verwiesen, dass die zu der Entsende-richtlinie aufgestellten Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu übertragen und aufgrund der gebotenen einheitlichen Auslegung für Sachverhalte mit unionsrechtlichem Bezug einerseits und reinen Inlandsverhältnissen andererseits auch für die Arbeitsverhältnisse von im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mern mit einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber gelten. Der nationale Gesetzgeber weist damit auch auf die sogenannte "unionsrechts- oder richtlinienkonforme Auslegung". Aus dem Vorrang des überstaatlichen Unionsrechts folgt die Verpflichtung aller Organe der Mitgliedstaaten, d. h. vor allem der Gerichte und Behörden, nationales Recht im Sinne der Vorgaben des EU-Rechts, also unionskonform auszulegen. Da die meisten EU-rechtlichen Vorgaben in Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft und deren Rechtsnachfolgerin, der Europäischen Union, zu finden sind, lässt sich auch der Ausdruck richtlinienkonforme Auslegung verwenden. Deutsche Gerichte haben danach deutsche Verbraucherschutz- und Arbeitnehmerschutzgesetze so auszulegen, dass Sinn und Zweck der EU-Richtlinien auf diesen Gebieten verwirklicht werden.

- 67 Nach der Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Union vom 07. November 2013 - C-522/22, Rdnr. 36 ff. ergibt zwar aus der Richtlinie 96/ 71 selbst kein Anhaltspunkt für eine inhaltliche Definition des Mindestlohnes. Nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes können die Zulagen und Zuschläge, die nicht durch die Rechtsvorschriften oder die Praktiken des Mitgliedsstaates als Bestandteil des Mindestlohnes definiert werden und die das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern, nicht aufgrund der Richtlinie 96/71 als derartige Bestandteile betrachtet werden (vgl. nur: ArbG Berlin a.a.O. Rdnr 35 unter Verweis auf die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes vom 14.04.2005 - C-341/02; vom 12.02.2015 - C-396/13 sowie vom 14.04.2005 - C-34102, zustimmend Lindemann und Kafka, Anrechenbarkeit von Leistungen des Arbeitgebers auf den gesetzlichen Mindestlohn in: DB 2015,1664 ff).
- 68 Folgerichtig hat das Bundesarbeitsgericht im Zusammenhang mit einer Mindestlohnklage im Abfallgewerbe klargestellt, dass die "Zulagen und Zuschläge, die durch die nationalen Rechtsvorschriften oder Praktiken des Mitgliedsstaates, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, nicht als Bestandteil des Mindestlohnes definiert werden und in das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der von ihm erbrachten Gegenleistung auf der anderen Seite verändern", "nicht aufgrund der Bestimmungen der Richtlinie 96/71 als derartige Bestandteile betrachtet werden" können (BAG vom 16.04.2014 - 4 AZR 802/11).
- 69 Daraus hat das Arbeitsgericht Berlin (a.a.O. Rdnr. 37) zutreffend den Schluss gezogen, da das Mindestlohngesetz keine Regelung beinhaltet, ob und gegebenenfalls welche Entgeltbestandteile anrechenbar sind, müsse davon ausgegangen werden, dass der Mindestlohn lediglich der Vergütung der "Normal-" Leistung dient. Somit ist festzustellen, welche Leistungen im Arbeitsverhältnis die Normalleistung vergüten. Diese sind anzurechnen. Es kommt also darauf an, ob eine Leistung im konkreten Fall das vergütet, was der Arbeitnehmer "normalerweise" tun muss, oder ob eine Zahlung für überobligatorische Leistungen erfolgt (unter Verweis auf: Ulber, Die Erfüllung von Mindestlohnansprüchen in: RdA 2014, 176). Es wird somit keine wirtschaftliche Gesamtbetrachtung vorgenommen, sondern die Arbeitgeberleistungen werden daraufhin überprüft, welcher Teil funktional mit dem Mindestentgelt verknüpft ist und welche Leistungen nicht.
- 70 Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner durch den Europäischen Gerichtshof im Grundsatz bestätigten Rechtsprechung von der "funktionalen Gleichwertigkeit" daher maßgeblich auf den Zweck der Leistung abgestellt (vgl. nur BAG vom 16.04.2014 - 4 AZR 802/11). Bei der Anrechnung von Leistungen auf tariflich begründete Forderungen sei darauf abzustellen, ob die vom Arbeitgeber erbrachte Leistung ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten soll, die mit der tariflich begründeten Zahlung zu vergüten ist. Daher sei dem erkennbaren Zweck des tariflichen Mindestlohns, den der Arbeitnehmer als unmittelbare Leistung für die verrichtete Tätigkeit begehrt, der zu ermittelnde Zweck der jeweiligen Leistung des Arbeitgebers, die dieser aufgrund anderer (individual- oder kollektivrechtlicher) Regelungen erbracht hat, gegenüberzustellen. Bestehe danach - ähnlich wie bei einem Günstigkeitsvergleich mit Sachgruppenbildung nach § 4 Abs. 3 TVG - eine funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen (vgl. dazu etwa BAG 30. März 2004 - 1 AZR 85/03 - zu II 4 b bb der Gründe; 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 109, 244: "funktional äquivalent"), sei die erbrachte Leistung auf den zu erfüllenden Anspruch anzurechnen (ausf. BAG 18. April 2012 - 4 AZR 139/10 - Rn. 28, BAGE 141, 163).(BAG, Urteil vom 16. April 2014 - 4 AZR 802/11 -, BAGE 148, 68-83, Rn. 39)
- 71 Der Gesetzestext des Mindestlohngesetzes verhält sich nicht zur Frage, ob die Mindestlohnwirksamkeit einer Arbeitgeberleistung voraussetzt, dass sie zum einen mit der Zahlung des Mindestlohnes funktional gleichwertig und zum anderen regelmäßig, anteilig, tatsächlich und unwider-

ruflich gezahlt und dem Arbeitnehmer zum gesetzlichen Fälligkeitstermin zur Verfügung steht (Riechert/Nimmerjahn a.a.O. Rdnr. 100).

- 72 Im vorliegenden Fall setzt sich die Vergütung der Klägerin aus zwei Bestandteilen zusammen, nämlich dem sogenannten "Grundlohn" und der "Leistungszulage". Diese sollen nach dem letzten Satz des § 3 des Arbeitsvertrages der Parteien in der Abrechnung getrennt ausgewiesen werden. Der vereinbarte Grundstundenlohn, der im Arbeitsvertrag mit 6,22 EUR brutto angegeben wird, bildet dabei nach der "Vorgabezeitermittlung" vom 08.12.2010 eine Leistung von 100 % der Klägerin ab. Dabei ist der Kammer durchaus bewusst, dass es im Arbeitsverhältnis keine Leistung "mittlerer Art und Güte" geschuldet wird, sondern sich jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ihn oder ihr individuell mögliche Leistung abzuliefern hat. Die Vorgabezeit nach REFA besteht aus der Ausführungszeit und der Rüstzeit. Die Ausführungszeit setzt sich aus der Grundzeit, der Erholungszeit und der Verteilzeit zusammen. Die Vorgabezeit wird dem Arbeitnehmer beim Zeitakkord als Sollzeit für die ordnungsgemäße Erledigung eines Arbeitsauftrages bei Normalleistung vorgegeben.
- 73 Über die Auffassung des Gesetzgebers, wonach die Frage der Anrechenbarkeit bereits durch die Rechtsprechung geklärt sein, mag man geteilter Ansicht sein. Gleichwohl kann nicht außer Acht gelassen werden, dass es der Wille des Gesetzgebers ist, nur eine Anrechenbarkeit von Entgeltzahlungen für die Normalleistung zuzulassen (Riechert/Nimmerjahn a.a.O.).
- 74 Das Kriterium der funktionalen Gleichwertigkeit ist aufgrund der vorgenannten historischen Auslegung für die Anrechenbarkeit einer Arbeitgeberleistung auf den allgemeinen Mindestlohn maßgeblich. Das Mindestlohngesetz nimmt zwar vorrangig Inlandssachverhalte in den Blickpunkt. Dies ändert aber nichts daran, dass es sich beim allgemeinen Mindestlohn - ebenso wie bei den tarifgestützten Branchen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz - um einen entsenderechtlichen Mindestlohn handelt, der auch auf nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer zwingend Anwendung findet (§ 20 MiLoG). Die Vorgaben des EuGH zur Auslegung der Richtlinie 96/71/EG sind daher zu beachten. Die Vorgaben sind auch für Inlandssachverhalte maßgeblich, weil eine einheitliche Auslegung zwischen grenzüberschreitenden Sachverhalten und Inlandssachverhalten auch entsenderechtlich verboten ist (vgl. BAG vom 18.04.2012 - 4 AZR 168/10 (A)).
- 75 Anderenfalls könnte es insbesondere zu Benachteiligungen der inländischen Arbeitgeber bzw. zu Wettbewerbsverzerrungen kommen (EuGH vom 20.05.2010 - C-352/08). Von einer Übertragung der Grundsätze auf den allgemeinen Mindestlohn ist schließlich auch der Gesetzgeber ausgegangen.
- 76 Das Kriterium der Funktionsäquivalenz ergibt sich bei gesamtsystematischer Auslegung auch aus der Dogmatik des zivilrechtlichen Anspruchssystems. Mit der Funktionsäquivalenz von gesetzlichem Mindestlohnanspruch und arbeits- oder tarifvertraglichen Vergütungsanspruch wird letztlich nichts anders ausgedrückt, als dass es sich bei ihnen um in echter Anspruchskonkurrenz stehende Ansprüche handelt.
- 77 Der gesetzliche Mindestlohnanspruch tritt neben den arbeits- bzw. tarifvertraglichen Vergütungsanspruch. Gesetzlicher und vertraglicher Vergütungsanspruch stehen in echter Anspruchskonkurrenz, soweit ein und derselbe Lebenssachverhalt mehrere Ansprüche auslöst, die auf dieselbe Leistung gerichtet sind. Nach dem Bundesarbeitsgericht ist eine Zahlung funktionell gleichwertig, wenn sie ihrem Zweck nach die gleiche Arbeitsleistung wie der Mindestlohn entgelten soll. Die gesetzliche Tilgungsregelung des § 366 BGB ist damit auf das Verhältnis der gesetzlichen Mindestlohnansprüche zum vertraglichen Vergütungsanspruch nicht anwendbar (vgl. dazu im Einzelnen: Riechert/Nimmerjahn a.a.O. § 1 Rdnr. 103 ff. m.w.N. in der Rechtsprechung).
- 78 Nach der Formel der funktionalen Äquivalenz ist die vom Arbeitgeber erbrachte Leistung auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn sie ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten soll, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist. Gegenüberzustellen ist damit der Zweck des Mindestlohnes und der Zweck der vertraglichen Entgeltzahlung.
- 79 Auf Grundlage der Formel der funktionalen Äquivalenz kann die Anrechenbarkeit einer Entgeltzahlung des Arbeitgebers daher nur bestimmt werden, wenn Klarheit über den Zweck des Mindestlohnes besteht. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes liefert die Richtlinie 96/71/EG selbst keinen Anhaltspunkt für die inhaltliche Definition des Mindestlohnes (vgl.

EuGH vom 07.11.2013 - C-522/12). Aus welchen Bestandteilen sich der Mindestlohn zusammensetzt, ist deshalb grundsätzlich durch das nationale Rechtsvorschriften zu bestimmen.

- 80 Nach dieser Ansicht können Entgeltzahlungen des Arbeitgebers, die der Entlohnung von besonderen - über die Normalleistung hinausgehenden - Leistungen dienen, nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, da sie nicht funktional äquivalent sind (Lakies, Basiskommentar zum Mindestlohngesetz, Frankfurt/M. 2015 § 1 Rdnr. 47 unter Verweis auf Preis, Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 30.06.2014, Ausschussdrucks. 18(11)148, S. 80, Düwell in: Düwell/Schubert (Hrsg.), Mindestlohngesetz Handkommentar, Baden Baden 2015, § 1 Rdnr. 44 m.w.N. in Fn. 86, zuletzt ArbG Nienburg vom 13.08.2015 Rdnr. 63, ArbG Bautzen vom 25.06.2015 - 1 Ca 1094/15 Rdnr.22, ArbG Berlin a.a.O. Rdnr. 42ff., Berndt, Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen des Mindestlohnes in: DStR 2014, 1878 (1880), Riechert/Nimmerjahn a.a.O. mit weiteren Nachweisen in Rdnr. 116, unklar Hilgenstock, Mindestlohngesetz, München 2014, Rdnr 89f. einerseits und Rdnr. 100 andererseits).
- 81 dd.) Die Kammer schließt sich der aus der historischen Auslegung gewonnenen Auffassung an. Der Mindestlohn hat nicht nur eine existenzsichernde Funktion, ohne dabei das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung zu bewerten. Der allgemeine Mindestlohn definiert ein unterstes Maß an Austauschgerechtigkeit und verhindert Arbeitsentgelte, die "jedenfalls unangemessen" sind. Dabei muss der Arbeitnehmer keine besondere Leistung erbringen, um einen Anspruch auf den Mindestlohn zu haben.
- 82 Im Unterschied zu den tarifgestützten Branchen und den Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentendegesetz, bei denen der - gegebenenfalls auszulegende - Mindestlohnvertrag vorgibt, was als mindestlohnrelevante Normalleistung des Arbeitnehmers anzusehen ist, kann ein allgemeiner Mindestlohn dies naturgemäß nicht definieren (Riechert/Nimmerjahn a.a.O. Rdnr. 118 m.w.N.). Das bedeutet jedoch nicht, dass eine Differenzierung zwischen Normalleistung und Mehrleistung nicht möglich ist, wenn die Mindestlohnregelung - wie der allgemeine Mindestlohn - selbst die Normalleistung nicht definiert. Zu ermitteln ist in diesem Fall, welche Arbeitgeberleistungen im Arbeitsverhältnis die Normalleistung und welche Arbeitgeberleistungen ein Mehr an Arbeitsleistung bzw. eine Arbeit unter besonderen, erschwerten Bedingungen vergüten. Dieses richtet sich jeweils nach der zugrunde liegenden vertraglichen Vereinbarung (Riechert/Nimmerjahn a.a.O. m.w.N. auch der Rechtsprechung).
- 83 Bei vereinbarten Stück- oder -wie hier - Akkordlöhnen soll es nach einer Auffassung für die Erfüllung des Mindestlohnanspruchs genügen, wenn der Stück- oder Akkordlohn so bemessen ist, dass auf seiner Grundlage "bei Normalleistung" des Arbeitnehmers je Arbeitsstunde ein Lohn in Höhe des Mindestlohnes erreicht werden kann (so ErfK/Franzen, Mindestlohngesetz § 1 Rdnr. 9). Für den Leistungsmaßstab einer "Normalleistung" käme es nach den allgemeinen Grundsätzen auf das individuelle Leistungsvermögen des Arbeitnehmers an.
- 84 Diese Ansicht findet im Mindestlohngesetz keine Stütze. Der gesetzliche Mindestlohnanspruch ist gemäß § 3 Satz 1 Mindestlohngesetz insgesamt - also auch im Hinblick auf seinen Charakter als Stundenlohn - unabdingbar, so dass er durch Stücklohn- oder Akkordlohnabreden weder abgedungen noch modifiziert werden kann. Für die Erfüllung des Mindestlohnanspruchs kommt es auch bei der Vereinbarung eines Stück- oder Akkordlohnes deshalb ausschließlich darauf an, dass die im jeweiligen Monat geleisteten Arbeitsstunden zum in § 2 Mindestlohngesetz geregelten Fälligkeitstermin zum Mindestlohn vergütet werden. Insoweit bestimmt die Begründung des Regierungsentwurfs, dass geleistet sein muss, "dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird" (BT-Drucksache 18/1558 Seite 34). Nicht hinreichend ist damit, dass auf der Basis der Stück- bzw. Akkordvereinbarung der Arbeitnehmer bei normaler Leistung eine Arbeitsvergütung in Höhe des Mindestlohnes erreichen kann. Eine "Fair-Peace-Rate" wie sie der Mindestlohn in dem Vereinigten Königreich für bestimmte Sachverhalte zulässt - kennt das Mindestlohngesetz nicht. Der Mindestlohn muss die geleisteten Arbeitsstunden im jeweiligen Monat erreicht werden (BAG vom 08.10.2008 - 5 AZR 8/08 Rdnr. 28).
- 85 Daraus folgt, dass die von der Beklagten Akkordzulage nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden kann. Die Akkordzuschläge erfüllen nicht den Anspruch auf dem gesetzlichen Mindestlohn aus § 1 Abs. 1 und 2 MiLoG.
- 86 ee.) Aus dem Vorstehenden ergibt sich zugleich, dass Grundlage der Akkordzuschläge nicht die vertraglich vereinbarten 6,22 Euro, sondern der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro ist. Mit

Akkordzuschlägen im Bereich von 6,22 bis 8,50 Euro erfüllt die Beklagte den Anspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht. Wenn 8,50 Euro die Normalleistung abdecken, können die Akkordzuschläge nur darüber liegen.

- 87 ff.) Die Beklagte kann sich nicht auf die Störung des Austauschverhältnisses durch die Einführung eines Mindestlohnes nach dem MiLoG berufen. Eine Vertragsanpassung dahin, dass der Anspruch auf eine Vergütung von mehr als 8,53 Euro entfällt, kommt auch nicht nach den Regeln über den Wegfall der Geschäftsgrundlage in Betracht. Geschäftsgrundlage sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs die bei Abschluss des Vertrags zutage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien vom Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt gewisser Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien hierauf aufbaut (BAG 06. November 2002 - 5 AZR 330/01; BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98.; BGH 25. Februar 1993 - VII ZR 24/92; BGH 05. Januar 1995 - IX ZR 85/94). Rechte wegen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ergeben sich nur, wenn der von der Störung betroffenen Partei das unveränderte Festhalten an dem Vertrag nicht zugemutet werden kann. Der Wegfall der Geschäftsgrundlage wird erheblich, wenn und soweit das Festhalten an der ursprünglichen Regelung zu einem untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin nicht mehr zu vereinbarenden Ergebnis führen würde. Rechtsfolge ist grundsätzlich nur die Anpassung des Vertrags an die geänderten Verhältnisse. Die Geschäftsgrundlage gehört nicht zum Vertragsinhalt. Enthält bereits der Vertrag nach seinem gegebenenfalls durch ergänzende Auslegung zu ermittelnden Inhalt Regeln für Fehlen, Wegfall oder Änderung bestimmter Umstände, scheidet eine Anpassung gemäß § 242 BGB aus (BAG 06. November 2002 - 5 AZR 330/01; BAG 4. April 2001 - 10 AZR 181/00; BGH 1. Februar 1984 - VIII ZR 54/83). (vgl. zuletzt Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Urteil vom 27. Juli 2005 - 6 Sa 16/05 -, Rn. 53, juris). Gewerbliche Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten erhalten einen Stundenlohn von 11,64 Euro nur dann, wenn sie eine Leistung erbringen, die die Leistung der im Zeitlohn beschäftigten Arbeitnehmerinnen im Betrieb der Beklagten um 137 v.H. übersteigt. Das ist kein Ergebnis, das mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin nicht zu vereinbaren ist.
- 88 Der Zinsanspruch ergibt sich aus dem Verzug der Beklagten, §§ 286, 288 BGB.
- 89 Somit war der Zahlungsklage in vollem Umfang stattzugeben.
- 90 Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. den §§ 495 und 91 ZPO. Nach der letztgenannten Vorschrift trägt derjenige die Kosten, der unterlegen ist. Das ist hier die Beklagte.
- 91 Der Wert des Streitgegenstandes ist gemäß § 61 Abs.1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Die Höhe des Streitwertes ergibt sich aus der Addition der Klagebeträge.