

Für Feiertags- oder Sonntagszuschläge gibt es kein Gesetz

Das BAG hat entschieden, dass eine Frau, die auch an Sonn- und Feiertagen (hier in einem Altenheim) arbeitet, neben ihrem Anspruch auf Mindestlohn nicht auch Zuschläge für die Arbeit an den Sonn- und Feiertagen beziehen kann. Diese Zuschläge seien geeignet, den Mindestlohnanspruch zu erfüllen. Es gebe keine "besondere gesetzliche Zahlungsverpflichtung für Sonn- und Feiertagsarbeit". Festgelegt im Arbeitszeitgesetz werde nur eine Mindestzahl beschäftigungsfreier Sonntage und Ersatzruhetage als Ausgleich für Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

Quelle: Wolfgang Büser

Erfüllung als reale Leistungsbewirkung in einem oder mehreren Schuldverhältnissen; Möglichkeit der Tilgungsbestimmung zur Erfüllung einer von mehreren Leistungspflichten; Synallagmatisches Verhältnis zwischen Arbeitsleistung und Entgelt als Gegenleistung beim gesetzlichen Mindestlohn; Mindestlohnwirksamkeit von Zuschlägen für Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Gericht: BAG

Datum: 17.01.2018

Aktenzeichen: 5 AZR 69/17

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2018, 59782

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Chemnitz - 07.12.2016 - AZ: 1 Sa 234/16

ArbG Leipzig - 11.03.2016 - AZ: 9 Ca 4390/15

Rechtsgrundlagen:

§ 362 Abs. 1 BGB

§ 362 Abs. 2 BGB

§ 611a Abs. 2 BGB

MiLoG § 1 Abs. 1

MiLoG § 1 Abs. 2

MiLoG § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 1

BAG, 17.01.2018 - 5 AZR 69/17

Orientierungssatz:

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, dh. einer bestimmten Leistungspflicht, zugeordnet werden kann oder sie zur Tilgung aller Verbindlichkeiten aus mehreren Schuldverhältnissen ausreicht.

3. Der Arbeitgeber kann in der dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts zu erteilenden Abrechnung (§ 108 Abs. 1 GewO) auch eine - positive oder negative - Tilgungsbestimmung treffen.

Redaktioneller Leitsatz:

1. Der Arbeitgeber erfüllt einen Bruttoentgeltanspruch, wenn er den sich daraus ergebenden Auszahlungsbetrag ("Nettoverdienst") an den Arbeitnehmer zahlt sowie die darauf anfallende Einkommensteuer, deren Schuldner der Arbeitnehmer ist (§ 38 Abs. 2 EStG), und den Arbeitnehmeranteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (§ 28g SGB IV) an die zuständigen Stellen abführt (vgl. BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 273/16 - Rn. 14, BAGE 157, 341 [BAG 21.12.2016 - 5 AZR 273/16]). Gemäß § 362 Abs. 1 BGB tritt nach der Theorie der realen Leistungsbewirkung die Erfüllungswirkung als objektive Folge der Leistungsbewirkung ein (BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 864/16 - Rn. 19; BGH 21. November 2013 - IX ZR 52/13 - Rn. 21, jeweils mwN). Die Erfüllungswirkung ist kraft Gesetzes objektive Tatbestandsfolge der Leistung. Ein zusätzliches subjektives Tatbestandsmerkmal ist grundsätzlich nicht erforderlich (MüKoBGB/Fetzer 7. Aufl. § 362 BGB Rn. 7 mwN).

2. Kann die Leistung des Schuldners einem bestimmten Schuldverhältnis, dh. einer bestimmten Leistungspflicht, zugeordnet werden oder reicht sie zur Tilgung aller Verbindlichkeiten aus mehreren Schuldverhältnissen (im engeren Sinne) aus, bedarf es zum Erlöschen der Forderungen keiner Tilgungsbestimmung (BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 864/16 - Rn. 19; BGH 17. Juli 2007 - X ZR 31/06 - zu II 2 a der Gründe; MüKoBGB/Fetzer 7. Aufl. § 362 BGB Rn. 9, jeweils mwN). Nur wenn das vom Schuldner Geleistete nicht zur Tilgung sämtlicher Schulden aus mehreren Schuldverhältnissen ausreicht, wird diejenige Schuld getilgt, die er bestimmt (§ 366 Abs. 1 BGB) oder die sich aus der gesetzlichen Tilgungsreihenfolge (§ 366 Abs. 2 BGB) ergibt. Durch eine sog. negative Tilgungsbestimmung kann der Schuldner die durch die Leistungsbewirkung an sich eintretende Erfüllungswirkung ausschließen (vgl. BGH 3. Dezember 1990 - II ZR 215/89 - zu III der Gründe; MüKoBGB/Fetzer 7. Aufl. § 362 BGB Rn. 10; Palandt/Grüneberg 76. Aufl. § 362 BGB Rn. 1, jeweils mwN).

3. Mindestlohnwirksam, dh. geeignet den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, sind alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen mit Ausnahme der 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 (st. Rspr. seit BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 32, BAGE 155, 202; zuletzt BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 864/16 - Rn. 26 mwN; zum Streitstand zwischen "Entgelttheorie" und "Normalleistungstheorie" im Schrifttum sh. nur Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 1 Rn. 106 ff.; MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 1 MiLoG Rn. 22 f., jeweils mwN). Dies beruht darauf, dass der Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG "je Zeitstunde" festgesetzt ist und das Gesetz den Anspruch nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig macht. Entgegen der Auffassung der Klägerin gebietet die Entstehungsgeschichte des Mindestlohngesetzes kein anderes Verständnis. Der Begriff der "Normalleistung" hat keinen Eingang in den Wortlaut des Mindestlohngesetzes gefunden (im Einzelnen: BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 - Rn. 21, BAGE 157, 356; zust. Greiner Anm. AP MiLoG § 1 Nr. 3).

4. Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind 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.

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Januar 2018 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Rahmstorf und die ehrenamtliche Richterin Mattausch für Recht erkannt:

Tenor:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 2016 - 1 Sa 234/16 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 2016 - 1 Sa 234/16 - insoweit aufgehoben, als es die Anschlussberufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 11. März 2016 - 9 Ca 4390/15 - zurückgewiesen hat.
3. Auf die Anschlussberufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 11. März 2016 - 9 Ca 4390/15 - abgeändert, soweit es der Klage stattgegeben hat und die Klage insgesamt abgewiesen.
4. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Zahlung von Sonn- und Feiertagszuschlägen.
- 2 Die Klägerin ist seit dem 7. April 2011 in einem von der Beklagten betriebenen Seniorenheim in Teilzeit beschäftigt. Arbeitsvertraglich haben die Parteien einen Bruttostundenlohn von 6,60 Euro und die Fälligkeit des Entgelts "am letzten des Monats" vereinbart. Außerdem erhielt die Klägerin - wie andere Beschäftigte - von November 2011 bis Oktober 2014 für Sonn- und Feiertagsarbeit einen Zuschlag von 2,00 Euro brutto pro Stunde. Seit Januar 2015 zahlt die Beklagte der Klägerin monatlich einen Bruttolohn, der jedenfalls dem Produkt der gearbeiteten Stunden mit 8,50 Euro brutto entspricht.
- 3 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 - wie schon in den Vormonaten - nicht.
- 4 Für 129,2 Stunden Arbeit an Sonn- und Feiertagen in den Monaten Januar bis Mai 2015 hat das Arbeitsgericht Leipzig in einem Vorprozess der Klägerin rechtskräftig Zuschläge iHv. 12,92 Euro brutto zugesprochen und die Klage im Übrigen abgewiesen.
- 5 Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin - nach Klageerweiterung - für die Monate Juni 2015 bis Januar 2016 für insgesamt 144,4 Stunden Arbeit an Sonn- oder Feiertagen einen Zuschlag von 2,00 Euro brutto je Stunde verlangt. Dieser sei aufgrund betrieblicher Übung geschuldet und dürfe nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. Zudem habe die Beklagte mit dem Gezahlten nicht den Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge erfüllen wollen.
- 6 Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an sie 288,80 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit von Klage und Klageerweiterung zu zahlen.
- 7 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Die Klägerin erhalte seit Januar 2015 den gesetzlichen Mindestlohn. Mit dessen Zahlung sei auch der Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge erfüllt.

- 8 Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und der Klägerin - unter Klageabweisung im Übrigen - insgesamt 14,44 Euro brutto nebst Zinsen als Sonn- und Feiertagszuschlag zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin und die Anschlussberufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision hält die Klägerin an ihrem weitergehenden Klageantrag fest, während die Beklagte die vollständige Klageabweisung begehrt.

Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision der Klägerin ist unbegründet, die Revision der Beklagten begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend die Berufung der Klägerin gegen das die Klage teilweise abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen, jedoch zu Unrecht der Anschlussberufung der Beklagten nicht entsprochen. Die Klage ist insgesamt unbegründet.
- 10 I. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Sie hat zwar Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge für die in den Monaten Juni 2015 bis Januar 2016 geleistete Sonn- und Feiertagsarbeit. Doch ist dieser durch Erfüllung erloschen, § 362 Abs. 1 BGB .
- 11 1. Der Arbeitgeber ist nach § 611 Abs. 1 BGB (seit 1. April 2017: § 611a Abs. 2 BGB) dem Arbeitnehmer zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Arbeitsvertraglich hat die Klägerin Anspruch auf einen Bruttostundenlohn von 6,60 Euro sowie aufgrund einer von der Beklagten nicht mehr in Abrede gestellten betrieblichen Übung Anspruch auf einen Zuschlag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen iHv. 2,00 Euro brutto je Arbeitsstunde. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin im Streitzeitraum Juni 2015 bis Januar 2016 insgesamt 144,4 Stunden Sonn- oder Feiertagsarbeit geleistet. Dafür besteht - neben dem vereinbarten Bruttostundenlohn - ein Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen iHv. insgesamt 288,80 Euro brutto.
- 12 2. Neben diesen arbeitsvertraglichen und auf betrieblicher Übung beruhenden Ansprüchen hat die Klägerin nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde Anspruch auf den Mindestlohn von - im Streitzeitraum - 8,50 Euro brutto. Dieser gesetzliche Anspruch tritt eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch; wird der gesetzliche Mindestlohn unterschritten, führt § 3 MiLoG zu einen Differenzanspruch (BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 22 mwN, BAGE 155, 202, seither st. Rspr., zuletzt BAG 8. November 2017 - 5 AZR 692/16 - Rn. 12). Dementsprechend hat die Beklagte ab Januar 2015 die Vergütung der Klägerin "aufgestockt" und unstreitig für jede geleistete Arbeitsstunde 8,50 Euro brutto gezahlt.
- 13 3. Mit dem geleisteten Entgelt hat die Beklagte nicht nur den Anspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindestlohn, sondern auch die vertraglichen Vergütungsansprüche - Stundenlohn von 6,60 Euro brutto und Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit von 2,00 Euro brutto je Stunde - erfüllt.
- 14 a) Der Arbeitgeber erfüllt einen Bruttoentgeltanspruch, wenn er den sich daraus ergebenden Auszahlungsbetrag ("Nettoverdienst") an den Arbeitnehmer zahlt sowie die darauf anfallende Einkommensteuer, deren Schuldner der Arbeitnehmer ist (§ 38 Abs. 2 EStG), und den Arbeitnehmeranteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (§ 28g SGB IV) an die zuständigen Stellen abführt (vgl. BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 273/16 - Rn. 14, BAGE 157, 341 [BAG 21.12.2016 - 5 AZR 273/16]). Gemäß § 362 Abs. 1 BGB tritt nach der Theorie der realen Leistungsbewirkung die Erfüllungswirkung als objektive Folge der Leistungsbewirkung ein (BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 864/16 - Rn. 19; BGH 21. November 2013 - IX ZR 52/13 - Rn. 21, jeweils mwN). Die Erfüllungswirkung ist kraft Gesetzes objektive Tatbestandsfolge der Leistung. Ein zusätzliches subjektives Tatbestandsmerkmal ist grundsätzlich nicht erforderlich (MüKoBGB/Fetzer 7. Aufl. § 362 BGB Rn. 7 mwN). Kann die Leistung des Schuldners einem bestimmten Schuldverhältnis, dh. einer bestimmten Leistungspflicht, zugeordnet werden oder reicht sie zur Tilgung aller Verbindlichkeiten aus mehreren Schuldverhältnissen (im engeren Sinne) aus, bedarf es zum Erlöschen der Forderungen keiner Tilgungsbestimmung (BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR

864/16 - Rn. 19; BGH 17. Juli 2007 - X ZR 31/06 - zu II 2 a der Gründe; MüKoBGB/Fetzer 7. Aufl. § 362 BGB Rn. 9, jeweils mwN). Nur wenn das vom Schuldner Geleistete nicht zur Tilgung sämtlicher Schulden aus mehreren Schuldverhältnissen ausreicht, wird diejenige Schuld getilgt, die er bestimmt (§ 366 Abs. 1 BGB) oder die sich aus der gesetzlichen Tilgungsreihenfolge (§ 366 Abs. 2 BGB) ergibt. Durch eine sog. negative Tilgungsbestimmung kann der Schuldner die durch die Leistungsbewirkung an sich eintretende Erfüllungswirkung ausschließen (vgl. BGH 3. Dezember 1990 - II ZR 215/89 - zu III der Gründe; MüKoBGB/Fetzer 7. Aufl. § 362 BGB Rn. 10; Palandt/Grüneberg 76. Aufl. § 362 BGB Rn. 1, jeweils mwN).

- 15** b) Hiernach hat die Beklagte durch ihre geleisteten Zahlungen alle Entgeltansprüche der Klägerin im Streitzeitraum erfüllt.
- 16** aa) Mindestlohnwirksam, dh. geeignet den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, sind alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen mit Ausnahme der 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 (st. Rspr. seit BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 32, BAGE 155, 202; zuletzt BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 864/16 - Rn. 26 mwN; zum Streitstand zwischen "Entgelttheorie" und "Normalleistungstheorie" im Schrifttum sh. nur Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 1 Rn. 106 ff.; MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 1 MiLoG Rn. 22 f., jeweils mwN). Dies beruht darauf, dass der Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG "je Zeittestunde" festgesetzt ist und das Gesetz den Anspruch nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig macht. Entgegen der Auffassung der Klägerin gebietet die Entstehungsgeschichte des Mindestlohngesetzes kein anderes Verständnis. Der Begriff der "Normalleistung" hat keinen Eingang in den Wortlaut des Mindestlohngesetzes gefunden (im Einzelnen: BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 - Rn. 21, BAGE 157, 356; zust. Greiner Anm. AP MiLoG § 1 Nr. 3).
- 17** 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.
- 18** cc) Zur Herbeiführung der Erfüllungswirkung der erbrachten Zahlungen bedurfte es keiner Leistungsbestimmung der Beklagten. Zwar war die Beklagte der Klägerin aus mehreren Schuldverhältnissen im engeren Sinne (zur Begrifflichkeit sh. nur MüKoBGB/Fetzer 7. Aufl. Vor § 362 BGB Rn. 1) verpflichtet, nämlich den sich aus Arbeitsvertrag, betrieblicher Übung und dem Mindestlohngesetz ergebenden Forderungen. Doch war in der Abrechnungsperiode Kalendermonat, die für vertragliche Ansprüche nach der vereinbarten Fälligkeitsabrede maßgeblich ist und sich für den Mindestlohnanspruch aus § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MiLoG ergibt (vgl. dazu BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 25 mwN, BAGE 155, 202 [BAG 25.05.2016 - 5 AZR 135/16]), die Summe des vertraglich geschuldeten Stundenlohns von 6,60 Euro und der Sonn- und Feiertagszuschläge von 2,00 Euro je geleisteter Stunde im Streitzeitraum stets niedriger als der von der Beklagten geleistete gesetzliche Mindestlohn. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass das von der Beklagten Gezahlte jedenfalls rechnerisch geeignet ist, den vertraglichen Entgeltanspruch der Klägerin vollständig zu erfüllen. Dementsprechend hat die Klägerin nicht vorgebracht, bei Multiplikation der in den streitgegenständlichen Monaten zu vergütenden Stunden mit 6,60 Euro brutto zuzüglich der angefallenen Sonn- und Feiertagszuschläge ergebe sich ein höherer Betrag als derjenige, der von der Beklagten gezahlt worden ist. Ebenso wenig hat die Klägerin geltend gemacht, bei Berücksichtigung der Steuerfreiheit von Sonn- und Feiertagszuschlägen nach § 3b EStG würden sich höhere Nettoauszahlungen als die ergeben, die die Beklagte geleistet bzw. nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entsprechend den der Klägerin erteilten Neuabrechnungen nachgezahlt hat. Einer ausdrücklich auf Sonn- und Feiertagszuschläge gerichteten Tilgungsbestimmung bedurfte es deshalb entgegen der Auffassung der Klägerin nicht.

- 19** dd) Tritt die Erfüllungswirkung als objektive Folge der Leistungsbewirkung ein (oben Rn. 14), kommt es auf subjektive Vorstellungen des Schuldners grundsätzlich nicht an. Deshalb ist es entgegen der Auffassung der Klägerin unerheblich, ob die Beklagte zum jeweiligen Zeitpunkt der Zahlung des Entgelts für die Monate Juni 2015 bis Januar 2016 noch in ihrem Rechtsirrtum über das Bestehen einer betrieblichen Übung auf Sonn- und Feiertagszuschläge verhaftet war oder aufgrund des von der Klägerin am 24. Februar 2015 anhängig gemachten Vorprozesses mit einem entsprechenden Anspruch der Klägerin rechnete und diesen durch "Anrechnung" miterfüllen wollte. Maßgeblich ist allein, dass eine entsprechende Verbindlichkeit objektiv bestand und die Leistung der Beklagten alle für den jeweiligen Monat bestehenden Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis als Schuldverhältnis im weiteren Sinne abgedeckt hat.
- 20** c) Die Beklagte hat entgegen der Auffassung der Klägerin in den erteilten Abrechnungen keine negative Leistungsbestimmung getroffen.
- 21** aa) Der Arbeitgeber ist nach § 108 Abs. 1 GewO verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Darin kann er grundsätzlich auch eine - positive oder negative - Tilgungsbestimmung treffen (HK-MiLoG/Düwell 2. Aufl. § 1 MiLoG Rn. 64). Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer spätestens "bei der Leistung" tatsächlich eine Abrechnung erhalten hat. Denn eine nachträgliche Tilgungsbestimmung ist unwirksam, wenn sie nicht ausdrücklich oder konkludent vorbehalten war (BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 864/16 - Rn. 19; 16. Juli 2013 - 9 AZR 914/11 - Rn. 18; BGH 26. März 2009 - I ZR 44/06 - Rn. 46).
- 22** bb) Vorliegend ergibt sich weder aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch aus dem Sachvortrag der Klägerin, für welche Monate sie erstmals wann eine Lohnabrechnung mit welchem Inhalt erhalten hat. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin unterstellt, sie habe jeweils spätestens zum Zeitpunkt der Gutschrift des Entgelts auf ihrem Bankkonto eine Abrechnung nach dem Muster der unter dem 29. Oktober 2015 erteilten erhalten, liegt keine negative Tilgungsbestimmung vor. Die in der Abrechnung enthaltene Bezeichnung der Leistung als "Aushilfslohn/-gehalt" lässt nur deren Zuordnung zum Arbeitsverhältnis als Schuldverhältnis im weiteren Sinne zu. Die Bezeichnung spezifiziert aber nicht einzelne Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, schließt solche insbesondere nicht aus und ist deshalb ungeeignet, eine negative Tilgungsbestimmung zu treffen. Die Klägerin, die zu Beginn des Streitzeitraums bereits einen Vorprozess anhängig gemacht hatte, in dem sie sich eines Anspruchs auf Sonn- und Feiertagszuschläge aufgrund betrieblicher Übung berühmte, durfte nicht annehmen, die Beklagte wolle mit der weiten Bezeichnung der Entgeltzahlungen als "Aushilfslohn/-gehalt" die Tilgung des möglicherweise objektiv bestehenden Anspruchs der Klägerin auf Sonn- und Feiertagszuschläge ausschließen, zumal alle Schuldverhältnisse der Parteien im engeren Sinne auf einem einheitlichen Lebenssachverhalt beruhen (vgl. zur Auslegung einer Tilgungsbestimmung auch BAG 10. Juli 2013 - 10 AZR 777/12 - Rn. 22 f.).
- 23** II. Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Vorinstanzen haben der Klägerin zu Unrecht 0,10 Euro brutto für jede an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeitsstunde zugesprochen. Zwar trifft es zu, dass die Klägerin arbeitsvertraglich für an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit einen Entgeltanspruch von 8,60 Euro brutto hat, der sich aus dem "Grundlohn" von 6,60 Euro brutto und einem Zuschlag von 2,00 Euro brutto zusammensetzt. Doch hat die Beklagte diesen Anspruch durch das in den streitgegenständlichen Monaten Geleistete vollständig erfüllt.
- 24** 1. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ist erfüllt, wenn die vom Arbeitgeber für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit - im Streitzeitraum - 8,50 Euro brutto ergibt (st. Rspr., vgl. zuletzt BAG 8. November 2017 - 5 AZR 692/16 - Rn. 15). Dass dies der Fall ist, steht zwischen den Parteien außer Streit.
- 25** 2. Die Erfüllung des vertraglichen Entgeltanspruchs bemisst sich danach, ob die vom Arbeitgeber gezahlte Bruttovergütung mindestens dem entspricht, was der Arbeitnehmer bei Eintritt der

arbeitsvertraglich vereinbarten Fälligkeit bzw. bei Fehlen einer diesbezüglichen Abrede zu dem in § 614 Satz 2 BGB bestimmten Zeitpunkt zu beanspruchen hat. Denn vor dieser Zeit kann der Arbeitnehmer Zahlung nicht verlangen, § 271 Abs. 2 BGB . Mithin kommt es für die Frage der Erfüllung des arbeitsvertraglichen Entgeltanspruchs nicht auf den von den Vorinstanzen angestellten "Stundenvergleich", sondern darauf an, ob in der Abrechnungsperiode Kalendermonat die vom Arbeitgeber gezahlte Bruttovergütung die Summe aller arbeitsvertraglichen Entgeltbestandteile erreicht, denn nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist das Entgelt am letzten Tag jeden Monats fällig. Indem die Beklagte für jede Arbeitsstunde 8,50 Euro brutto zahlte, leistete sie - wie die eingereichten Lohnabrechnungen belegen - mehr, als in der jeweiligen Abrechnungsperiode Kalendermonat die Summe aus einem Stundenlohn von 6,60 Euro brutto für jede zu vergütende Stunde und zusätzlicher 2,00 Euro brutto für die an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeitsstunde ergibt. So betrug zB für August 2015 die Summe des vertraglichen Entgelts 896,32 Euro brutto (131,2 Stunden x 6,60 Euro zuzüglich 15,2 Stunden x 2,00 Euro Sonn- und Feiertagszuschlag), während die Beklagte 1.115,20 Euro brutto geleistet hat.

26 III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 , § 97 Abs. 1 ZPO .

Linck
Volk
Biebl
Mattausch
Rahmstorf

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1.: Bestätigung von BAG 24. Mai 2017 - 5 AZR 431/16 -

Zu OS 2. und 3.: Fortführung von BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 864/16 -; BGH 17. Juli 2007 - X ZR 31/06 -

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.