
Datum: 20.04.2015
Gericht: Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Ca 1675/15
ECLI: ECLI:DE:ARBGD:2015:0420.5CA1675.15.00

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
 2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
 3. Der Streitwert beträgt 2.854,74
-

Tatbestand:

- | | |
|--|---|
| | 1 |
| Die Parteien streiten über die Frage, auf welche Gehaltsbestandteile der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) anwendbar ist. | 2 |
| Die Klägerin ist seit dem 04.11.2013 bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 18.10.2014 enthält in § 4 folgende Regelungen zur Vergütung: | 3 |
| (1) Die Grundvergütung beträgt € 8,10 brutto pro Stunde. | 4 |
| (2) Erfolgt eine Beschäftigung mit einer anderen Tätigkeit, so ist die bisherige Vergütung gemäß § 4 Abs. 1 weiter zu zahlen. | 5 |
| (3) Die Zahlung des Gehaltes ist in der ersten Woche des Folgemonats fällig. ... | 6 |
| (4) Die Gesellschaft zahlt dem Mitarbeiter zusätzlich zu dem unter § 4 Abs. 1 aufgeführten Bruttostundenlohn einen freiwilligen Brutto/ Leistungsbonus von max. € 1,00 der sich nach der jeweilig gültigen Bonusregelung für Agenten ergibt. | 7 |
| (5) Die Zahlung von Boni, Gratifikationen, Tantiemen, Prämien und sonstigen Leistungen liegt im freien Ermessen des Arbeitsgebers und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt, ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit, erfolgte. | 8 |

Insbesondere ist der Arbeitgeber gemäß § 4a des Entgeltfortzahlungsgesetzes berechtigt, Sondervergütungen für die Zeiten von Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zu kürzen. ...

Anlässlich der Einführung des MiLoG bot die Beklagte der Klägerin am 06.01.2015 eine Änderung zum Arbeitsvertrag an, nach der die Grundvergütung nach § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages auf 8,50 € erhöht werden sollte. Gleichzeitig sollte sich der in § 4 Abs. 4 geregelte Brutto/ Leistungsbonus auf einen Betrag von max. 0,60 € reduzieren und sich weiterhin nach der jeweils gültigen Bonusregelung für Agenten richten. Dieses Angebot auf Abänderung des Arbeitsvertrages nahm die Klägerin nicht an. 9

Daraufhin teilt die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 26.01.2015 mit, dass die Grundvergütung weiterhin 8,10 € brutto pro Stunde und der Brutto/ Leistungsbonus max. 1,00 € brutto pro Stunde betrage, wovon allerdings 0,40 € pro Stunde fix gezahlt würden. Auf den Inhalt des Schreibens vom 26.01.2015 (Bl. 15 f d. A.) wird verwiesen. 10

Die von der Klägerin im Januar 2015 geleisteten 169,63 Zeitstunden rechnete die Beklagte mit 8,10 € brutto ab und zahlte der Klägerin darüber hinaus einen Bonus i. H. v. 1,00 € pro Zeitstunde, mithin insgesamt 169,63 €. Auf den Inhalt der Verdienstabrechnung für den Januar 2015 (Bl. 17 d. A.) wird verwiesen. 11

Die Klägerin ist der Auffassung, die arbeitsvertraglich geschuldete Grundvergütung unterschreite den gesetzlichen Mindestlohn. Die Bonuszahlung dürfe nicht zur Berechnung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns herangezogen werden. Da zwischen den Parteien keine Änderungsvereinbarung zustande gekommen sei, verbleibe es bei dem Bonusanspruch von max. 1,00 € brutto pro Stunde. Hinzu komme allerdings der gesetzliche Mindestlohn als Grundvergütung i. H. v. 8,50 € brutto pro Stunde. Im Monat Januar 2015 sei ein Vergütungsrückstand i. H. v. 67,97 € brutto entstanden (169,93 Stunden x 0,4 € brutto). 12

Die Klägerin beantragt, 13

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 67,97 € brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2015 zu bezahlen; 115
- 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie zu einer Grundvergütung von 8,50 € brutto pro Stunde zzgl. eines Leistungsbonus von max. 1,00 € brutto pro Stunde gemäß der jeweils gültigen Bonusregelung für Agenten zu vergüten. 117

Die Beklagte beantragt, 18

die Klage abzuweisen. 19

Im Gütetermin am 20.04.2015 haben die Parteien übereinstimmend eine Entscheidung durch den Vorsitzenden beantragt. 20

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Klageschrift nebst Anlagen sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 20.04.2015 verwiesen. 21

Entscheidungsgründe: 22

I. 23

24

Die Entscheidung erging gem. § 55 Abs. 3 ArbGG durch den Vorsitzenden allein. Die Parteien haben in der Güteverhandlung vom 20.04.2015 übereinstimmend eine Entscheidung durch den Vorsitzenden beantragt. In der Verhandlung, die sich unmittelbar an die Güteverhandlung angeschlossen hat, konnte eine das Verfahren beendende Entscheidung ergehen.

II. 25

Die zulässige Klage ist unbegründet. 26

1. 27

Der Feststellungsantrag zu 2. ist neben dem Leistungsantrag zu 1. zulässig. 28

Es muss zwar regelmäßig eine Leistungsklage erhoben werden, wenn der Anspruch beziffert werden kann (BAG 24.05.2007 – 6 AZR 706/06 –). Ein besonderes Feststellungsinteresse nach § 46 Abs. 2 ArbGG, 256 Abs. 1 ZPO wird jedoch dann bejaht, wenn nur ein einzelnes Element des Zahlungsanspruchs zwischen den Parteien im Streit steht. Die Feststellungsklage ist dann zulässig, wenn sie zu einer abschließenden Klärung führt, der einfachere und sachgerechtere Weg ist und geeignet ist, den Streit zwischen den Parteien prozessökonomisch für die Vergangenheit und Zukunft zu klären (BAG 08.05.1984 – 3 AZR 68/82 –, NZA 1985, 155; Moll/Boudon MAH Arbeitsrecht § 20 Rz 162). 29

Vorliegend begehrt die Klägerin mit dem Feststellungsantrag die Verpflichtung der Beklagten, eine Grundvergütung von 8,50 € brutto pro Stunde anstelle der arbeitsvertraglich vereinbarten Grundvergütung von 8,10 € brutto pro Stunde zu bezahlen. Es ist zwischen den Parteien nur ein einzelnes Element des Gesamtvergütungsanspruchs inkl. des arbeitsvertraglich geregelten Leistungsbonusanspruchs streitig. Die Klägerin könnte zwar – wie sie dies mit dem Klageantrag zu 1. für den Monat Januar 2015 bereits getan hat – die von ihr behaupteten Ansprüche monatlich berechnen und klageweise geltend machen. Der Feststellungsantrag zu 2. führt jedoch zu einer abschließenden Klärung der streitentscheidenden Frage und ist als einfacherer und sachgerechterer Weg geeignet, den Streit zwischen den Parteien prozessökonomisch und insbesondere für die Zukunft zu klären. Die Beklagte hat im Termin zur mündlichen Verhandlung auch ausdrücklich signalisiert, sich an eine entsprechende rechtskräftige Feststellung in Zukunft halten zu wollen. 30

2. 31

Die Klage ist unbegründet. Dem Begehren der Klägerin steht keine Anspruchsgrundlage zur Seite. 32

a) Die Klägerin hat keinen über den im Monat Januar 2015 abgerechneten Vergütungsanspruch hinausgehenden weiteren gesetzlichen Vergütungsanspruch in Höhe von 67,97 €. Denn die Beklagte hat an die Klägerin für den Monat Januar 2015 einen Grundlohn von 8,10 € und einen Bonus von 1,00 € für die geleisteten 169,63 Arbeitsstunden und damit ein Entgelt i.H.v. insgesamt 9,10 € brutto pro Zeitstunde gezahlt und dadurch den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschritten. 33

Ein weitergehender Zahlungsanspruch folgt weder aus § 1 Abs. 1 MiLoG noch aus § 612 BGB i.V.m. §§ 1 Abs. 2, 3 S. 1 MiLoG: 34

Nach § 1 Abs.1 MiLoG haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Gemäß § 1 35

Abs. 2 Satz 1 MiLoG beträgt die Höhe des Mindestlohns seit dem 01.01.2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Da die Beklagte durch die Entgeltzahlung an die Klägerin im Januar 2015 den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschritten hat, kommt es für die Entscheidung dieses Rechtsstreits nicht auf die Frage an, ob ein Verstoß zu einem Anspruch auf die übliche Vergütung nach § 612 BGB führt (so Bayreuther NZA 2014, 865) oder ob das MiLoG in § 1 Abs. 1 selbst eine speziellere Anspruchsgrundlage enthält.

aa) Das MiLoG ist nach Auffassung der Kammer so auszulegen, dass beide Entgeltbestandteile (Grundlohn und Leistungsbonus) in die Berechnung der Einhaltung des Mindestlohnes einfließen. 36

Der Gesetzeswortlaut von § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG bezieht sich auf die Zeitstunde, so dass Monatsvergütungen umzurechnen sind. Anhaltspunkte dafür, dass der Mindestlohn je Zeitstunde gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG nur den Grundlohn erfassen soll, lassen sich aus dem Wortlaut des Gesetzes nicht herleiten. Vom Sinn und Zweck des Gesetzes sind jedoch auch andere Vergütungsbestandteile als der monatliche Grundlohn als Mindestlohnbestandteil relevant. Denn mit dem MiLoG verfolgt der Gesetzgeber in erster Linie das Ziel, die Zahlung unangemessen niedriger Löhne zu verhindern (Begr. der BReg, BT-Drs. 18/1558, 33 ff.) Daneben soll bei Vollzeitbeschäftigung ein Monatseinkommen „oberhalb der Pfändungsfreigrenze gesichert“ werden (ebenda). Bei dieser Zwecksetzung besteht aber kein Grund, Arbeitnehmern, die in der Summe oberhalb des Mindestlohns von 8,50 Euro für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde verdienen, einen „Aufstockungsanspruch“ für einzelne Lohnbestandteile zu geben (Sittard, Das MiLoG – Ein Ausblick auf die Folgen und anstehende Weichenstellungen, NZA 2014, 951). Wenn das MiLoG die Möglichkeit eines angemessenen Lebensunterhaltes durch das eigene Einkommen herbeiführen herstellen soll (Begr. der BReg, BT-Drs. 18/1558, 33), kommt es auf die Höhe der Zahlung selbst an und nicht darauf, worauf sie beruht (Provision, Bonus etc.) 37

Daher ist neben der Höhe des Zeitlohnes auch deren Zahlungszeitpunkt von entscheidender Bedeutung, damit der Arbeitnehmer regelmäßige Zahlungsverpflichtungen bedienen kann und tatsächlich ohne Zwischenfinanzierung und fremde Hilfe seinen Lebensunterhalt vom Arbeitseinkommen bestreiten kann. Insofern tritt auch konsequent nach § 2 Abs 1 MiLoG die Fälligkeit des Mindestlohnes spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Es kommt damit allein auf das Verhältnis zwischen dem tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlten Lohn und dessen tatsächlich geleisteter Arbeitszeit an und insoweit ist der Kalendermonat der maßgebliche Bezugszeitraum (Bayreuther, Der gesetzliche Mindestlohn, NZA 2014, 865; Sittard, Das MiLoG – Ein Ausblick auf die Folgen und anstehende Weichenstellungen, NZA 2014, 951). Der im Kalendermonat gezahlte Bruttoarbeitslohn muss jeweils die Anzahl der in diesem Monat geleisteten Bruttoarbeitsstunden multipliziert mit 8,50 Euro erreichen. Unerheblich ist 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 (Bayreuther, Der gesetzliche Mindestlohn, NZA 2014, 865). 38

bb) Da der konkrete Leistungsbonus der Klägerin Entgeltcharakter hat und einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung aufweist, braucht vorliegend nicht entschieden werden, ob auch solche Zahlungen mindestlohnrelevant sind, die kein „Lohn im eigentlichen Sinne“ sind. Denn nach der EuGH-Entscheidung in der Sache J. können in die Mindestlohnberechnung (der Entsenderichtlinie) nur solche Vergütungsbestandteile einbezogen werden, die „Lohn im eigentlichen Sinne“ sind (EuGH, NZA 2013, 1359). 39

Dies hat der EuGH für vermögenswirksame Leistungen abgelehnt, da mit diesen ein langfristiger Zweck verfolgt werde (EuGH, NZA 2013, 1359). Diese Rechtsprechung dürfte für die Auslegung des MiLoG ebenfalls heranzuziehen sein, weil auch der Mindestlohn des MiLoG ist ein „Mindestlohnsatz“ iSv Art. 3 I c der Entsenderichtlinie 96/71/EG ist. Allerdings hat der EuGH in der J.-Entscheidung (EuGH, NZA 2013, 1359) betont, dass bei der Frage, ob ein Gehaltsbestandteil die Normalleistung vergütet und damit Lohn im eigentlichen Sinne ist, das nationale Verständnis von Vergütungselementen maßgeblich ist. Nach deutschem Arbeitsrecht sind Zahlungen sehr weitgehend als Entgelt für erbrachte Arbeitsleistung einzuordnen. Dabei kann nach zutreffender Ansicht zur Beurteilung, ob Lohn im eigentlichen Sinne vorliegt, die Rechtsprechung des BAG zu Stichtagklauseln (vgl. BAG, NZA 2014, 368) herangezogen werden (so Sittard, Das MiLoG – Ein Ausblick auf die Folgen und anstehende Weichenstellungen, NZA 2014, 951).

Daher sind nach Auffassung der Kammer alle Zahlungen mindestlohnwirksam, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter jeweils im gesetzlichen Fälligkeitszeitraum nach § 2 I MiLoG ausgezahlt werden.

cc) Gemessen an diesen Grundsätzen kann jedenfalls der Leistungsbonus europarechtskonform auf den Mindestlohn angerechnet werden. Daher bedarf es auch keiner Entscheidung dazu, ob die weiteren Entgeltbestandteile der Klägerin (z. B. Mietkostenzuschuss) auf den Mindestlohn anzurechnen sind.

Vorliegend waren daher sowohl die Grundvergütung von 8,10 € pro Stunde als auch der tatsächlich gezahlte Leistungsbonus von 1,00 € im Januar 2015 mindestlohnwirksam, so dass der Lohn je Zeitstunde gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG im Januar 2015 9,10 € betrug und über dem gesetzlichen Mindestlohn lag.

b) Die Klägerin auch keinen Anspruch auf die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr eine Grundvergütung von 8,50 € brutto pro Stunde neben einem Leistungsbonus von max. 1,00 € brutto pro Stunde zu zahlen.

Solange der im Kalendermonat gezahlte Bruttoarbeitslohn inklusive Leistungsbonus dividiert durch die Anzahl der in diesem Monat geleisteten Arbeitsstunden 8,50 € erreicht, wird der gesetzliche Mindestlohn gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG nicht unterschritten. Da die Beklagte sich durch Schreiben vom 26.01.2015 dazu verpflichtet hat, den Leistungsbonus mindestens in Höhe von 0,40 € pro Arbeitsstunde auszuführen, wird der gesetzliche Mindestlohn in der monatlichen Gesamtbetrachtung daher erreicht.

Sollte die Beklagte einen Leistungsbonus von 0,40 € brutto pro Stunde unterschreiten, können sich Ansprüche der Klägerin aus § 1 Abs. 1 MiLoG oder § 612 BGB i.V.m. § 3 S. 1 MiLoG ergeben. Die Beklagte ist jedoch nicht verpflichtet – wie es die Klägerin mit ihrem Feststellungsantrag begehrt – stets neben dem Leistungsbonus eine Grundvergütung i.H.v. 8,50 € brutto pro Stunde zu bezahlen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO. Die Klägerin hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

IV.

50

Der Streitwert war gem. § 61 Abs. 1 ArbGG als Rechtsmittelstreitwert im Urteil festzusetzen. Der Höhe nach entspricht er gem. §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 9 ZPO dem Wert der zu erwartenden dreieinhalbjährigen Vergütungsdifferenz (67,97 € x 42 Monate).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Ludwig-Erhard-Allee 21

40227 Düsseldorf

Fax: 0211 7770-2199

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

- 1. Rechtsanwälte,
- 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

