
Datum: 22.04.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 16. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 16 Sa 1668/15
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2016:0422.16SA1668.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herford, 1 Ca 935/15
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 10 AZR 318/16
Schlagworte: Anrechnung von Leistungsprämien / Akkordzuschlägen auf den Mindestlohn
Normen: § 1 Abs. 1 MiLoG, § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 30.10.2015, Az. 1 Ca 935/15, abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob eine von der Beklagten gezahlte Leistungs-/ Akkordzulage auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz anrechenbar ist. 1 2

Die 1966 geborene Klägerin ist seit dem 26.08.2002 bei der Beklagten, die elektronische Baugruppen entwickelt und produziert, als Montagehelferin mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden beschäftigt. Sie ist Mitglied des im Betrieb der Beklagten gewählten Betriebsrats. 3

Hinsichtlich der Vergütung ist im Arbeitsvertrag der Parteien folgendes vereinbart: 4

„§ 3 Vergütung

<i>Die Vergütung des Mitarbeiters erfolgt grundsätzlich im Akkordlohn.</i>	6
<i>Der vereinbarte Grund-Stundenlohn beträgt</i>	7
<i>EUR 6,22</i>	8
<i>brutto.</i>	9
<i>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.</i>	10
<i>Der Geldfaktor errechnet sie wie folgt: Geldfaktor = <u>Grundlohn (EUR/Stück)</u></i>	11
<i>Stückzahl 100 % (Stück/Stunde).</i>	12
<i>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.</i>	13
<i>Grundlohn und Leistungszulage werden in der Abrechnung getrennt ausgewiesen."</i>	14
<i>Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtung des Arbeitsvertrages vom 05.08.2002, Bl. 4 ff. d. A. verwiesen.</i>	15
<i>Die Parteien haben beispielhaft eine Vorgabezeitermittlung zur Akte gereicht. In dieser ist die Vorgabezeit für 100 Stück mit 144,28 Minuten angegeben und der Berechnungsfaktor für den Lohn mit 0,1496 €/Stück. Hieraus ergibt sich pro Stunde eine Vorgabe von 100 Stück : 144,28 Minuten X 60 Minuten = 41,58 Stück. Diese Stückzahl multipliziert mit dem Geldfaktor pro Stück ergibt einen Stundenlohn von 6,22 Euro. Bei einer Leistung von 56,13 Stück pro Stunde (135 %) beträgt der Stundenlohn 8,397 Euro und bei einer Leistung von 57 Stück pro Stunde (137 %) 8,527 Euro. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtung der Vorgabezeitermittlung vom 08.12.2010, Bl. 13 d. A. verwiesen.</i>	16
<i>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 Stunde erhöht. Der Berechnungsfaktor für den Lohn der Klägerin blieb unverändert. Stattdessen wurde die maximal erzielbare Leistungszulage mit Betriebsvereinbarung vom 16.01.2013 von 35 % auf nunmehr 37 % des Grundlohnes erhöht.</i>	17
<i>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. Aus diesen „Akkord Montage Detail - Auswertungen" ergibt sich ein erzielter Stundenlohn von beispielsweise 8,55 EUR, 8,59 EUR oder 8,54 EUR, der allerdings bei einem Leistungsgrad von 137 % und damit bei 8,52 EUR gekappt wird.</i>	18
<i>Im streitgegenständlichen Zeitraum von Juni 2015 bis einschließlich August 2015 hat die Klägerin für alle abgerechneten Stunden einen Stundenlohn von 8,52 Euro brutto erhalten.</i>	19

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtungen der Entgeltabrechnungen Juni 2015 bis August 2015, Bl. 14-16 d. A. verwiesen.

Mit Schreiben der IG Metall vom 16.04.2015 hat die Klägerin die Zahlung eines Grundlohnes von 8,50 Euro brutto zzgl. eines Akkordaufschlages von 37 v.H. auf diesen Grundlohn geltend gemacht. Dies hat die Beklagte mit Schreiben vom 30.04.2015 abgelehnt. 20

Mit ihrer am 01.10.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin ihre Ansprüche auf Zahlung eines Grundlohnes von 8,50 Euro zzgl. einer Leistungszulage von 37 % hierauf weiter. 21

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, der Akkordzuschlag könne nicht auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz angerechnet werden. Auf den Mindestlohn könnten nur solche Lohnbestandteile angerechnet werden, durch welche die arbeitsvertraglich vereinbarte, die sogenannte normale Tätigkeit des Arbeitnehmers vergütet wird. Nicht anrechenbar seien Zahlungen, die nicht die Normaltätigkeit vergüten und dem Zweck nach keine Bestandteile des Grundlohnes seien. Damit seien nicht anrechenbar Zahlungen, die für zusätzliche und besondere Leistungen gezahlt werden. Dies gelte insbesondere auch für Akkordprämien. Sie gehe daher davon aus, dass ihr ein Grundlohn von 8,50 Euro pro Stunde zustehe. Erreiche sie 137 %, ergebe sich ein Akkordlohn von 11,64 EUR. Die Differenz zu dem tatsächlich gezahlten Lohn betrage damit 3,15 Euro pro Stunde. 22

Die Klägerin hat beantragt, 23

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie als Vergütung für den Monat Juni 2015 485,10 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.07.2015 zu zahlen. 24

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie als Vergütung für den Monat Juli 2015 507,15 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.08.2015 zu zahlen. 25

3. die Beklagte zu verurteilen, an sie als Vergütung für den Monat August 2015 463,05 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB ab dem 01.09.2015 zu zahlen. 26

Die Beklagte hat beantragt, 27

die Klage abzuweisen. 28

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die Klägerin würde eine einheitliche Lohngestaltung in Form einer Akkordvergütung künstlich in zwei Bestandteile, und zwar in einen Grundlohn und einen Akkordzuschlag aufteilen. 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 sei dabei irrelevant. Maßgeblich sei allein, dass unter Anwendung objektiver Kriterien bei einer normalen Arbeitsleistung der Mindestlohn erreicht wird, was vorliegend der Fall sei. 29

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.	30
Die Beklagte hat sich überdies auf einen Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen. Sollte das Gericht der Rechtsauffassung der Klägerin folgen, hätte dies eine schwerwiegende Äquivalenzstörung im Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung zur Folge. Wenn sie gewusst hätte, 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.	31
Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 30.10.2015 stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, Entgeltzahlungen des Arbeitgebers, die der Entlohnung von besonderen – über die Normalleistung hinausgehenden – Leistungen dienen, könnten nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, da sich nicht funktional äquivalent seien. Der Mindestlohn habe nicht nur eine existenzsichernde Funktion, ohne dabei das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung zu bewerten. Der allgemeine Mindestlohn definiere ein unterstes Maß an Austauschgerechtigkeit und verhindere Arbeitsentgelte, die „jedenfalls unangemessen“ sind. Dabei müsse der Arbeitnehmer keine besondere Leistung erbringen, um einen Anspruch auf den Mindestlohn zu haben. Hiernach sei die von der Beklagten gezahlte Akkordzulage nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils ergänzend Bezug genommen.	32
Gegen das ihr am 03.11.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 12.11.2015 Berufung eingelegt und diese mit einem am 23.11.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.	33
Die Beklagte vertritt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen vorgetragenen Standpunktes nach wie vor die Auffassung, die getroffene Vergütungsvereinbarung könne nicht in zwei Bestandteile – einen Grundlohn und einen Akkordzuschlag – aufgeteilt werden. Der Grundstundenlohn stelle lediglich eine Berechnungsgrundlage zur Ermittlung des einheitlichen Akkordlohns dar. Im Übrigen gebe es aufgrund der Höchstpersönlichkeit der Leistungspflicht eines Arbeitnehmers keine „objektive“ Normalleistung; dieser schulde immer eine bestimmte Individualleistung.	34
Die Beklagte beantragt,	35
das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 30.10.2015 – 1 Ca 935/15 – abzuändern und die Klage abzuweisen.	36
Die Klägerin beantragt,	37
die Berufung zurückzuweisen.	38
Die Klägerin verteidigt das erstinstanzliche Urteil als zutreffend.	39
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.	40
Entscheidungsgründe	41

- A) Die nach § 64 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 517, 519 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist somit zulässig. 42
- B) Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten kein Anspruch auf Zahlung eines Stundenlohnes von 11,64 Euro brutto zu. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus dem Arbeitsvertrag der Parteien noch aus dem Mindestlohngesetz. 43
- I. Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Gemäß § 1 Abs. 2 MiLoG beträgt die Höhe des Mindestlohns seit dem 01.01.2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. 44
- Vorliegend hat die Klägerin nach dem unstreitigen Sachverhalt im streitgegenständlichen Zeitraum durchgängig und ohne Ausnahme einen Lohn von 8,52 Euro brutto je Zeitstunde erhalten, so dass der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten ist. Dies gilt auch dann, wenn man den von der Beklagten gezahlten Lohn in einen Grundlohn von 6,22 Euro brutto und in eine Leistungs-/ Akkordzulage von 2,30 Euro brutto je Zeitstunde aufspaltet, da auch letztere Arbeitsentgelt im Sinne von § 1 Abs. 1 MiLoG ist und daher auf den Mindestlohn anzurechnen ist. 45
- II. Bei der Anrechnung von Leistungen auf den gesetzlich begründeten Mindestlohn ist darauf abzustellen, ob die vom Arbeitgeber erbrachte Leistung ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten soll, die mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten ist. Daher ist dem erkennbaren Zweck des gesetzlichen Mindestlohnes, den der Arbeitnehmer als unmittelbare Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung begehrt, der zu ermittelnde Zweck der jeweiligen Leistung des Arbeitgebers, die dieser aufgrund anderer (individual- oder kollektivrechtlicher) Regelungen erbracht hat, gegenüberzustellen. Besteht danach eine funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen, ist die erbrachte Leistung auf den zu erfüllenden Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen. 46
- Zur Beurteilung der „funktionalen Gleichwertigkeit“ ist es erforderlich, die „Funktion“ zu bestimmen, die die Leistung des Arbeitgebers hat, um sodann festzustellen, ob sie sich auf diejenige vom Arbeitnehmer geleistete oder zu leistende Arbeit bezieht, die nach dem Mindestlohngesetz mit dem Mindestlohn abgegolten werden soll (vgl. Bundesarbeitsgericht, 16. April 2014 – 4 AZR 802/11 – zum TV Mindestlohn Abfall). 47
1. Hiervon ausgehend können grundsätzlich alle vom Arbeitgeber gewährten Entgeltbestandteile beim Mindestlohn berücksichtigt werden, deren Funktion oder Zweck unmittelbar darin besteht, die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung zu vergüten. Hierzu gehören alle Leistungen des Arbeitgebers, die unmittelbare (synallagmatische) Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung (Entgelt im engeren Sinne) sind, jeweils im gesetzlichen Fälligkeitszeitraum nach § 2 Abs. 1 MiLoG ausgezahlt werden und dazu bestimmt sind, unmittelbar dem Bestreiten des Lebensunterhalts des Arbeitnehmers zu dienen. Mangels „funktionaler Gleichwertigkeit“ nicht anrechnungsfähig sind demgegenüber Entgeltbestandteile, die anderen Zwecken als der unmittelbaren Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit dienen (Entgelt im weiteren Sinne). Hierzu zählen z. B. die vermögenswirksamen Leistungen, die trotz regelmäßiger monatlicher Zahlung nicht dazu bestimmt sind, den laufenden Lebensunterhalt zu bestreiten (vgl. Bundesarbeitsgericht, 16. April 2014– 4 AZR 802/11 - zum TV Mindestlohn Abfall), Leistungen der betrieblichen 48

Altersversorgung, oder Leistungen, mit denen erbrachte Betriebstreue honoriert oder eine Anreiz für zukünftige Betriebstreue geschaffen werden soll (Lembke, Mindestlohngesetz – erste Rechtsprechung und praktische Erfahrungen, NZA 2016, 1).

2. Hiervon ausgehend ist die von der Beklagten gezahlte Leistungszulage „funktional gleichwertig“ und daher als Arbeitsentgelt im Sinne von § 1 Abs. 1 MiLoG auf den Mindestlohn anzurechnen. Die Leistungszulage ist eine unmittelbare Gegenleistung für die von der Klägerin geleistete Arbeit, deren Zweck darin besteht, die erbrachte Arbeitsleistung zu vergüten. Dabei ist die Leistungszulage gemeinsam mit der Grundvergütung monatlich ausgezahlt worden und dazu bestimmt, unmittelbar dem Bestreiten des Lebensunterhalts der Klägerin zu dienen. 49

III. Die Leistungszulage bezieht sich auch auf diejenige Arbeit, die nach dem Mindestlohngesetz mit dem Mindestlohn abgegolten werden soll. 50

1. Das Mindestlohngesetz bestimmt den zu zahlenden Mindestlohn „je Zeitstunde“. Damit knüpft das Mindestlohngesetz nicht an bestimmte Leistungserfolge des Arbeitnehmers an, sondern ist in seiner Höhe vollkommen leistungsunabhängig. Insbesondere lässt sich dem Mindestlohngesetz nicht entnehmen, dass der dort festgelegte Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde als Gegenleistung für eine – nach welchen Kriterien auch immer – verobjektivierte Normal- oder Durchschnittsleistung zu zahlen ist und eine überdurchschnittliche Leistung zu einem zusätzlichen, über den Mindestlohn hinausgehenden Lohnanspruch führt. Der Mindestlohn ist vielmehr für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu zahlen. Aufgrund der Höchstpersönlichkeit der Arbeitsverpflichtung schuldet der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag aber keine „objektive“ Normal- oder Durchschnittsleistung, sondern eine individuell bestimmte Normalleistung. Der Arbeitnehmer schuldet die Arbeitsleistung, die er bei angemessener Anspannung seiner geistigen und körperlichen Kräfte auf Dauer ohne Gefährdung seiner Gesundheit zu leisten imstande ist (Bundesarbeitsgericht, 17. Januar 2008 – 2 AZR 536/06 -; Bundesarbeitsgericht, 11. Dezember 2003 – 2 AZR 667/02 -; Preis in : ErfKomm., § 611 BGB Rn. 643; Boemke, jurisPR-ArbR 29/2015 Anm. 6). 51

2. Da die Normalleistung nicht objektiv, sondern individuell bestimmt ist, hat auch derjenige Arbeitnehmer, der trotz Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit die „objektive“ Normal- oder Durchschnittsleistung nicht erreicht, Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Wollte man demgegenüber annehmen, der Mindestlohn sei nicht für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete, individuell bestimmte Normalleistung zu zahlen, sondern für eine, wie auch immer definierte, objektive Normal- oder Durchschnittsleistung, müsste man konsequenterweise einem Arbeitnehmer, der trotz Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit die objektiv definierte Normal- oder Durchschnittsleistung nicht erreicht, den Anspruch auf den Mindestlohn versagen. Ein Ergebnis, dass ersichtlich nicht mit dem Mindestlohngesetz im Einklang steht und auch, soweit ersichtlich, von Niemandem vertreten wird. 52

3. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass ein Arbeitnehmer, der aufgrund seiner individuellen Leistungsfähigkeit eine über der objektiv definierten Normal- oder Durchschnittsleistung liegende Leistung erbringt (und aufgrund des subjektiven Leistungsbegriffs nach dem Arbeitsvertrag auch zu erbringen hat), zumindest nach dem MiLoG keinen Anspruch auf eine zusätzliche, über dem Mindestlohn liegende Vergütung hat. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer im reinen Zeitlohn oder aber im Leistungslohn beschäftigt wird, wie folgende Kontrollüberlegung deutlich macht: Würde die Klägerin an ihrem Arbeitsplatz nicht im Leistungslohn, sondern im reinen Zeitlohn mit einem 53

Stundenlohn von 8,52 Euro beschäftigt, läge zweifelsfrei kein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vor. Gleichwohl dürfte die Klägerin auch im reinen Zeitlohn ihre Arbeitskraft nicht bewusst zurückhalten und nur noch eine– wie auch immer definierte – objektive Normal- oder Durchschnittsleistung erbringen. Der subjektive Leistungsbegriff führt vielmehr zu einer dynamischen Leistungsverpflichtung: Wer Überdurchschnittliches leisten kann, ist auch zu überdurchschnittlichen Leistungen verpflichtet. Dies gilt nicht nur im Leistungslohn sondern auch unter dem Entlohnungsgrundsatz „Zeitlohn“. Hier wird deutlich, dass leistungsabhängige Vergütungszuschläge keine überobligatorische Arbeitsleistung vergüten, sondern nur Leistungsanreize setzen, damit der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung, wie arbeitsvertraglich geschuldet, „unter angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten“ erbringt (vgl. Boemke, jurisPR-ArbR 29/2015 Anm. 6).

In diesem Zusammenhang ist der Klägerin zwar zuzugestehen, dass das von der Beklagten praktizierte Vergütungssystem nach Einführung des Mindestlohnes keine besonderen Leistungsanreize mehr zu schaffen vermag. Nach den obigen Ausführungen hätte nämlich ein Arbeitnehmer, der trotz Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit nicht einmal die festgelegte „Normalleistung“ erreicht, gleichwohl einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohnes von 8,50 Euro je Zeitstunde, während ein Mitarbeiter, der diese „Normalleistung“ um 37 % überschreitet, gerade auf 8,52 Euro kommt. Dies ist aber kein Problem des Mindestlohngesetzes, sondern eine Frage der innerbetrieblichen Lohngestaltung. Jedenfalls ist es nicht Aufgabe des Mindestlohngesetzes, eine „innerbetriebliche Lohngerechtigkeit“ herzustellen. 54

4. Vorliegend ist nach dem insoweit unstreitigen Vortrag der Parteien davon auszugehen, dass die Klägerin bei angemessener Anspannung ihrer geistigen und körperlichen Kräfte auch auf Dauer in der Lage war, die für einen Stundenlohn von 8,52 € erforderliche Stückzahl pro Stunde zu fertigen. Die Klägerin hat während des gesamten, streitgegenständlichen Zeitraums von immerhin drei Monaten, und auch in den Monaten zuvor, in jeder einzelnen Zeitstunde die zur Erreichung des Stundenlohnes von 8,52 Euro erforderliche Stückzahl gefertigt. Dass sie hierzu nur unter Überschreitung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit in der Lage war, wurde von der Klägerin nicht geltend gemacht und ist auch ansonsten nicht ersichtlich. Mit dem Grundlohn von 6,22 Euro und der Leistungszulage von 2,30 Euro ist damit ausschließlich die von der Klägerin nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung und nicht eine Zusatzleistung oder ein „Mehr“ an Arbeitsleistung vergütet worden. 55

IV. Für eine Anrechnung der Leistungszulage auf den Mindestlohn spricht auch der Umstand, dass nach der Gesetzesbegründung (BT-Drucksache 18/1558, 34) die Vereinbarung nicht zeitbezogener Vergütungsformen, wie etwa Stücklöhne oder Akkordlöhne, auch nach Einführung des Mindestlohnes zulässig sein soll, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird. Insofern wäre es aber systemwidrig, bei reinen Stück- oder Akkordlöhnen die Lohnzahlungen auf den Mindestlohn anzurechnen, hingegen bei einer Kombination von leistungsunabhängigem Grundlohn und leistungsbezogenen Zulagen nur den Grundlohn als Mindestlohn zu berücksichtigen und die Leistungszulagen für nicht anrechnungsfähig anzusehen (Boemke, jurisPR-ArbR 29/2015 Anm. 6). 56

V. Schließlich sprechen auch Sinn und Zweck des Mindestlohngesetzes nicht gegen eine Anrechnung der Leistungszulage auf den Mindestlohn. Mit dem Mindestlohngesetz hat der Gesetzgeber in erster Linie das Ziel verfolgt, die Zahlung unangemessen niedriger Löhne zu verhindern. Daneben soll bei Vollzeitbeschäftigung ein Monatseinkommen „oberhalb der 57

Pfändungsfreigrenze gesichert“ werden. Bei dieser Zwecksetzung besteht aber kein Grund, Arbeitnehmern, die in der Summe oberhalb des Mindestlohnes von 8,50 Euro je Zeitstunde verdienen, einen „Aufstockungsanspruch“ für einzelne Lohnbestandteile zu geben (Sittard, Das MiLoG – Ein Ausblick auf die Folgen und anstehende Weichenstellungen, NZA 2014, 951; Arbeitsgericht Düsseldorf, 20. April 2015 – 5 Ca 1675/15 -). Wenn das Mindestlohngesetz die Möglichkeit eines angemessenen Lebensunterhaltes durch das eigene Einkommen gewährleisten soll, kommt es auf die Höhe des gezahlten Lohnes selbst an, und nicht darauf, wie er sich zusammensetzt oder wie er berechnet wurde.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

58

Die Kammer hat wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsfrage die Revision zugelassen.

59