

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 13. Mai 2015
- 10 AZR 335/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:130515.U.10AZR335.14.0

I. Arbeitsgericht
Cottbus

Urteil vom 6. Juni 2013
- 3 Ca 355/13 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 11. Februar 2014
- 3 Sa 1412/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Mindestlohn - Entgeltfortzahlung

Bestimmungen:

Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsende-RL) Art. 3; ArbGG § 98 Abs. 6; AEntG (in der im Zeitraum vom 20. April 2009 bis zum 15. August 2014 geltenden Fassung) § 2 Nr. 1, § 5 Satz 1 Nr. 1, § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 1; EFZG § 2 Abs. 1, § 12; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2; Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch vom 17. Juli 2012 (MindestlohnVO) § 1; Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 (TV Mindestlohn) § 1 Nr. 2, § 2 Nr. 1, § 3 Nr. 1, § 4

Hinweis des Senats:

(Weitgehende) Parallelentscheidung zur führender Sache - 10 AZR 495/14 -

BUNDESGERICHTSHOF



10 AZR 335/14

3 Sa 1412/13

Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Mai 2015

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Mai 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune sowie die ehrenamtlichen Richter Guthier und Schumann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 11. Februar 2014 - 3 Sa 1412/13 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung an Feiertagen. 1

Der Kläger ist seit dem 1. April 2000 bei der Beklagten als Ausbilder mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden zu einem vertraglichen Bruttomonatsgehalt von 1.894,00 Euro beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden weder kraft beiderseitiger Tarifbindung noch aufgrund vertraglicher Bezugnahme Tarifverträge Anwendung. 2

Die Beklagte erbringt in ihrem Betrieb in C Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch. 3

Mit der am 1. August 2012 in Kraft getretenen „Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch“ vom 17. Juli 2012 (MindestlohnVO) erklärte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 7 AEntG in der im Zeitraum vom 20. April 2009 bis zum 15. August 2014 geltenden Fassung die Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 für allgemein anwendbar. In der MindestlohnVO heißt es auszugsweise: 4

„§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 (...) finden auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbständige Betriebsabteilung überwiegend Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch durchführt; ausgenommen sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 35 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich der Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.“

Der TV Mindestlohn enthält ua. folgende Regelungen:

5

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

...

2. sachlich für Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen von Trägern der beruflichen Bildung, soweit diese Betriebe oder selbständigen Betriebsabteilungen überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch des Sozialgesetzbuches erbringen. Ausgenommen sind die Träger der beruflichen Rehabilitation behinderter Menschen;

...

§ 2

Regelungsgegenstände

1. Dieser Tarifvertrag regelt ausschließlich die Mindeststundenvergütung und den jährlichen Urlaubsanspruch. Für andere Regelungsgegenstände ist die Vereinbarung eines tariflichen Anspruchs aus diesem Tarifvertrag ausdrücklich nicht gewollt.
2. Für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer günstigere Regelungen bleiben unberührt.

§ 3

Entgelt

1. Die Mindeststundenvergütung (brutto) beträgt - abhängig vom Einsatzort - mindestens
12,60 € (Berlin, Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Baden-Württemberg, Bayern)
11,25 € (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen).

...

§ 4

Urlaub

Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes Anspruch auf Jahresurlaub; Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch 26 Arbeitstage; der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von sechs Monaten.“

Die Beklagte nahm eine Nachberechnung des Entgelts des Klägers für die Monate August 2012 bis Januar 2013 auf Basis der Mindeststundenvergütung von 11,25 Euro brutto vor und erbrachte Nachzahlungen für tatsächlich geleistete Arbeits- und Urlaubsstunden in Höhe von insgesamt 190,50 Euro brutto. Aufgrund von Feiertagen ausgefallene Arbeitszeit berücksichtigte sie dabei nicht.

6

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Mindeststundenvergütung nach § 3 TV Mindestlohn stehe ihm auch für Feiertagsstunden zu. Ausgehend von einer Gesamtzahl von 1.030 Arbeits- oder Urlaubsstunden oder wegen Feiertagen ausgefallener Stunden ergebe sich für den Zeitraum 1. August 2012 bis 31. Januar 2013 unter Anrechnung erhaltener Zahlungen ein Differenzanspruch in Höhe von 180,00 Euro brutto.

7

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 180,00 Euro brutto
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz aus 131,00 Euro seit dem 16. November
2012 und aus weiteren 49,00 Euro seit dem 16. Februar
2013 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffas- 9
sung vertreten, die Mindeststundenvergütung nach § 3 TV Mindestlohn sei nur
für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zu zahlen, nicht aber an Feiertagen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. 10
Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte
ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Der Kläger hat Anspruch auf 11
Entgeltfortzahlung für die aufgrund von Feiertagen ausgefallenen Arbeitsstun-
den in Höhe des zuletzt noch streitgegenständlichen Betrags von 180,00 Euro
brutto.

I. Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist sie hinreichend bestimmt iSv. 12
§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor
dem Senat klargestellt hat, verlangt er im Weg der abschließenden Gesamtkla-
ge (*vgl. zu den Anforderungen BAG 19. März 2014 - 7 AZR 480/12 - Rn. 11 f.*)
Differenzvergütungsansprüche für den Zeitraum 1. August 2012 bis 31. Januar
2013. Die Anzahl der im Streitzeitraum angefallenen vergütungspflichtigen Fei-
ertagsstunden ist ebenso wie der Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeits-
stunden und die Höhe und Berechnung des monatlich gezahlten und anrechen-
baren Entgelts festgestellt und steht zwischen den Parteien nicht im Streit. Die
Entscheidung des Senats hängt damit allein von der Frage ab, ob diese wegen
Feiertagen ausgefallenen Arbeitsstunden in Höhe der Mindeststundenvergü-

tung nach § 3 TV Mindestlohn zu vergüten sind oder ob die Beklagte nur die geringere vertraglich vereinbarte Vergütung zu zahlen hat. Mit der Entscheidung des Senats ist abschließend geklärt, welche Vergütung der Kläger für den Zeitraum 1. August 2012 bis 31. Januar 2013 noch zu beanspruchen hat.

II. Die Klage ist begründet. Der Kläger hat gemäß § 2 Abs. 1 EFZG auch für die wegen eines Feiertags ausgefallenen Arbeitsstunden Anspruch auf eine Vergütung in Höhe der in § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn bestimmten Mindeststundenvergütung. 13

1. Es besteht kein Anlass, den Rechtsstreit nach § 98 Abs. 6 ArbGG in der seit dem 16. August 2014 geltenden Fassung auszusetzen (*vgl. zu den Voraussetzungen: BAG 7. Januar 2015 - 10 AZB 109/14 -; 10. September 2014 - 10 AZR 959/13 - Rn. 17 ff.*). Vorliegend kommt es zwar entscheidungserheblich auf die Wirksamkeit der nach § 7 AEntG aF ergangenen MindestlohnVO an, da sich ein Anspruch auf die Mindeststundenvergütung nach § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn mangels Tarifbindung der Parteien und fehlender arbeitsvertraglicher Grundlage nur aus § 1 MindestlohnVO ergeben kann und der Klageantrag unter diesen Voraussetzungen begründet ist (*vgl. unten II. 3.*). Doch haben weder die Parteien Sachvortrag gehalten, der ernsthafte Zweifel (*vgl. zu diesem Maßstab BAG 7. Januar 2015 - 10 AZB 109/14 - Rn. 17 ff. mwN*) an der Wirksamkeit der MindestlohnVO wecken könnte, noch sind dem Senat von Amts wegen solche Zweifel bekannt. 14

2. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Klägers für die aufgrund von Feiertagen ausgefallenen Arbeitsstunden ergibt sich nicht unmittelbar aus § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn iVm. § 1 MindestlohnVO, § 8 Abs. 1 AEntG aF. 15

a) Die Parteien unterfallen dem Geltungsbereich der MindestlohnVO und des TV Mindestlohn; dies steht zwischen ihnen nicht im Streit. 16

b) Aus § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn iVm. § 1 MindestlohnVO ergibt sich kein unmittelbarer tariflicher Mindestlohnanspruch für Arbeitszeit, die wegen eines Feiertags ausgefallen ist. Hiervon geht das Landesarbeitsgericht zutreffend aus. 17

Die Ansprüche des Klägers auf Vergütung tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden und für Zeiten des Urlaubs im Streitzeitraum hat die Beklagte nach Maßgabe des TV Mindestlohn erfüllt.

aa) § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn legt eine „Mindeststundenvergütung“ fest, § 4 18
die Höhe des Jahresurlaubsanspruchs „unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts“. Ausdrückliche Regelungen zur Entgeltfortzahlung an Feiertagen enthält der TV Mindestlohn nicht. Zwar ließe sich unter den Begriff der „Mindeststundenvergütung“ auch die Vergütung solcher Stunden fassen, für die dem Grunde nach ein Vergütungsanspruch besteht, unabhängig davon, ob die Vergütung eine Gegenleistung für tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung ist oder ausnahmsweise aufgrund anderer Rechtsgrundlagen auch für Zeiten ohne Arbeitsleistung zu erbringen ist. Gegen eine solche Auslegung des TV Mindestlohn spricht jedoch der Umstand, dass nach § 2 Nr. 1 Satz 1 TV Mindestlohn tariflich „ausschließlich“ die Mindeststundenvergütung und der jährliche Urlaubsanspruch geregelt werden sollen und für andere Regelungsgegenstände nach § 2 Nr. 1 Satz 2 TV Mindestlohn die „Vereinbarung eines tariflichen Anspruchs“ von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich nicht gewollt ist. Dies schließt die Annahme eines Entgeltfortzahlungsanspruchs für Feiertage auf der Grundlage von § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn mangels Regelung der Anspruchsvoraussetzungen aus. Der TV Mindestlohn nimmt auch nicht im Sinne einer Rechtsgrundverweisung auf die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes Bezug.

bb) Dieses Verständnis wird bestätigt durch eine Betrachtung im Kontext 19
der Normen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Die Vereinbarung des TV Mindestlohn erfolgte durch die Tarifvertragsparteien ersichtlich mit dem Ziel, diesen Tarifvertrag nach § 7 Abs. 1 AEntG aF durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland erstrecken zu lassen. Eine solche Erstreckung ist auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien erfolgt. Gegenstand einer erstreckungsfähigen tariflichen Regelung können nach § 5 Satz 1 Nr. 1 AEntG ua. Mindestentgeltsätze und nach § 5 Satz 1 Nr. 2 AEntG die Dauer des Erholungsurlaubs und das Urlaubsentgelt sein. Der Begriff der „Mindestentgeltsätze“

iSd. § 5 Satz 1 Nr. 1 und auch des § 2 Nr. 1 AEntG ist dabei einheitlich auszu-
legen, und zwar unabhängig davon, ob ein innerstaatlicher Sachverhalt oder ein
Sachverhalt mit Auslandsbezug zu entscheiden ist (*BAG 18. April 2012 - 4 AZR
168/10 (A) - Rn. 16, BAGE 141, 173*). International zwingend sind im Rahmen
von Bestimmungen über Branchenmindestlöhne aber zunächst nur Regelungen
über die Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden (*vgl. zu Art. 34
EGBGB BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 617/01 - zu VIII der Gründe, BAGE 113,
149*). Nicht zu den international zwingenden Rechtsnormen iSv. Art. 34 EGBGB
gehören demgegenüber § 2 EFZG und § 615 BGB (*BAG 18. April 2012
- 10 AZR 200/11 - Rn. 13, BAGE 141, 129; 12. Januar 2005 - 5 AZR 279/01 -
zu IX 1 der Gründe*). § 3 EFZG ist nur dann eine Eingriffsnorm, wenn der Ar-
beitnehmer deutschem Sozialversicherungsrecht unterliegt (*BAG 18. April 2012
- 10 AZR 200/11 - Rn. 18, aaO*). Vor diesem Hintergrund hätte es deutlicher
Anhaltspunkte im Tarifvertrag bedurft, um anzunehmen, dass die Tarifvertrags-
parteien weiter gehende Regelungen schaffen wollten, obwohl diese nur teil-
weise auf tarifliche Außenseiter und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland hätten er-
streckt werden können. Derartige Hinweise sind dem TV Mindestlohn jedoch
nicht zu entnehmen.

3. Der Anspruch des Klägers auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen in Höhe 20
der Mindeststundenvergütung des § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn ergibt sich aus § 2
Abs. 1 EFZG und dem dieser Bestimmung zugrunde liegenden Entgeltausfall-
prinzip.

a) Der Kläger hat dem Grunde nach gemäß § 2 Abs. 1 EFZG für 24 Ar- 21
beitsstunden, die im Zeitraum 1. August 2012 bis 31. Januar 2013 feiertagsbe-
dingt ausgefallen sind, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies steht zwi-
schen den Parteien nicht im Streit.

b) Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs ergibt sich für Feiertage 22
aus § 2 Abs. 1 EFZG. Das hiernach maßgebliche Entgeltausfallprinzip verlangt,
den Mindestlohn nach § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn als Geldfaktor in die Berech-
nung des Entgeltfortzahlungsanspruchs einzustellen (*im Ergebnis ebenso zur
PflegeArbbV vom 15. Juli 2010 BAG 19. November 2014 - 5 AZR 1101/12 -*

Rn. 15; vgl. auch zum MiLoG zuletzt zB Greiner/Strippelmann BB 2015, 949, 950 f.). Der Anwendungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes ist weder durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz noch durch unionsrechtliche Vorschriften eingeschränkt.

aa) Nach § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (vgl. dazu zuletzt zB BAG 15. Mai 2013 - 5 AZR 139/12 -). Hiervon darf gemäß § 12 EFZG nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. 23

bb) Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz modifiziert für seinen Anwendungsbereich die national und teilweise auch international zwingenden (vgl. dazu BAG 18. April 2012 - 10 AZR 200/11 - BAGE 141, 129) Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht. Ausdrückliche Regelungen fehlen und ein solcher Regelungswille lässt sich auch weder dem Gesetzeswortlaut noch der Gesetzesbegründung entnehmen. Anhaltspunkte dafür benennt auch die Revision nicht. Entgegen der Auffassung der Beklagten setzt sich der Senat damit nicht in Widerspruch zu den Entscheidungen des Fünften Senats vom 12. Januar 2005 (- 5 AZR 279/01 - zu IX der Gründe und - 5 AZR 617/01 - zu VIII und IX der Gründe, BAGE 113, 149). Beide haben sich - soweit hier von Interesse - ausschließlich mit der Frage befasst, welche Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber von der Bürgenhaftung nach § 1a AEntG aF (jetzt § 14 AEntG) erfasst werden. Für Ansprüche aus Annahmeverzug nach § 615 BGB und für Verzugszinsen wegen verspäteter Lohnzahlung durch den Arbeitgeber wurde eine solche Haftung verneint. Die Frage, in welcher Höhe der Arbeitgeber selbst Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG zu leisten hat, behandeln diese Entscheidungen nicht. 24

cc) Eine andere Sichtweise ist auch unionsrechtlich nicht geboten. Die Bestimmungen der „Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ (Entsende-RL) dienen der Koordination der Gesetze der Mitgliedstaaten, um einen Kern zwingender Bestim- 25

mungen über ein Mindestmaß an Schutz festzulegen, das im Aufnahmemitgliedstaat von Arbeitgebern zu gewährleisten ist, die Arbeitnehmer dorthin entsenden. Die Richtlinie hat jedoch nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht den materiell-rechtlichen Inhalt dieser zwingenden Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz harmonisiert. Ihr Inhalt kann daher von den Mitgliedstaaten unter Beachtung der Verträge und der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts frei bestimmt werden (*EuGH 7. November 2013 - C-522/12 - [Isbir] Rn. 33 mwN*). Damit scheidet die Annahme aus, dass durch die Entsende-RL außerhalb des Gegenstands der Richtlinie bestehende nationale Regelungen über die Entgeltfortzahlung an Feiertagen harmonisiert oder begrenzt werden sollten. Selbst wenn daher nach zwingendem nationalem Recht in Teilbereichen der Entgeltfortzahlung eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitgebern mit Sitz im Inland gegenüber Arbeitgebern mit Sitz im Ausland bestehen sollte und dies - was im Hinblick auf die verschiedenen Entgeltfortzahlungssysteme in anderen Mitgliedsländern keineswegs zwingend ist - zu Wettbewerbsverzerrungen führen könnte, hätte dies nicht die Unanwendbarkeit der zwingenden Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes zur Folge.

c) Hätte der Kläger in den streitgegenständlichen 24 Feiertagsstunden gearbeitet, wäre ihm nach § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn ein Stundensatz von 11,25 Euro brutto gezahlt worden. Dieser ist der Höhe nach dem Entgeltfortzahlungsanspruch zugrunde zu legen. Ein Rückgriff auf die niedrigere vertragliche Vergütung scheidet nach § 12 EFZG aus. Danach ergibt sich für den Zeitraum 1. August 2012 bis 31. Januar 2013 ein weiterer Vergütungsanspruch des Klägers in unstreitiger Höhe von 180,00 Euro brutto. 26

4. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB. 27

III. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu 28
tragen.

Linck

Brune

W. Reinfelder

D. Schumann

W. Guthier