



Landesarbeitsgericht Bremen

3 Sa 43/16

7 Ca 7198/15

Verkündet am 07.12.2016

Im Namen des Volkes

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Urteil

In dem Rechtsstreit

Klägerin und Berufungsbeklagte,

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte und Berufungsklägerin,

Proz.-Bev.:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 2016

durch
den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht
den ehrenamtlichen Richter
den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

Auf die Berufungen der Klägerin und der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 09.12.2015 - 7 Ca 7198/15 - teilweise abgeändert, und

1. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat Januar 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 18,13 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.02.2015 zu zahlen.
2. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat März 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 3,34 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.04.2015 zu zahlen;
3. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat April 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 20,07 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.05.2015 zu zahlen;
4. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat Mai 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 26,29 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.06.2015 zu zahlen;
5. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juni 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 7,60 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.07.2015 zu zahlen.
6. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juli 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 6,30 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.08.2015 zu zahlen.
7. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat August 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 0,89 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.09.2015 zu zahlen.
8. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat September 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 12,06 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.10.2015 zu zahlen.
9. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat Oktober 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 23,13 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.11.2015 zu zahlen.
10. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat Dezember 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 17,80 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.01.2016 zu zahlen.

11. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat Januar 2016 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 14,20 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.02.2016 zu zahlen.
12. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat Februar 2016 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 17,82 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.03.2016 zu zahlen.
13. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat März 2016 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 52,19 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.04.2016 zu zahlen.
14. die Beklagte verurteilt, an die Klägerin für den Monat April 2016 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 16,92 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.05.2016 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Im Übrigen werden die Berufungen der Klägerin und der Beklagten zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.

Gegen dieses Urteil wird für die Klägerin und die Beklagte die Revision zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin und der Beklagten

Revision

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Als Bevollmächtigte zugelassen sind auch juristische Personen, die die Voraussetzungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 5 ArbGG erfüllen. Die handelnden Personen müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Bundesarbeitsgericht,
99113 Erfurt

Per Telefax ist das Bundesarbeitsgericht unter der

Telefax-Nr. (0361) 26 36 - 20 00

zu erreichen.

Wegen der Revisionseinlegung mit elektronischem Dokument wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (Bundesgesetzblatt I 2006, Nr. 12, Seite 519 ff.) verwiesen.

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten um Mindestlohnvergütung.

Die Klägerin ist seit dem 01.08.2013 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin als Zeitungszustellerin tätig. Das Arbeitsverhältnis der Parteien basiert auf dem Arbeitsvertrag vom 03.07.2013 nebst Anlagen (Bl. 19 bis 25 d.A.). §1 des Arbeitsvertrags regelt Folgendes „Gegenstand der Tätigkeit“:

„Der Zusteller übernimmt die Zustellung der von der Gesellschaft auszuliefernden Erzeugnisse wie Zeitungen (Beilagen sind Bestandteil), Anzeigenblätter, Briefe, Werbematerialien u. a. an Abonnenten und sonstige Haushalte im Zustellbezirk. Ein Anspruch auf Tätigkeit in einem bestimmten Bezirk besteht nicht. Die Gesellschaft ist berechtigt, dem Zusteller nach ihrer Wahl einen anderen Bezirk zuzuweisen bzw. Bezirksteilungen und Bezirkszusammenlegungen vorzunehmen.“

Die Vergütung die Klägerin erfolgte auf Stücklohnbasis zuzüglich Zulagen. Die Vergütung ist für jeden Zustellbezirk gesondert in den Anlagen zum Arbeitsvertrag geregelt (Bl. 22 bis 25 d.A.). Dabei ist der Stücklohn in jedem Bezirk gleich hoch. Abhängig von der im Bezirk zurückzulegenden Entfernung und der Anzahl der Kunden zahlte die Beklagte zusätzlich eine Bezirksflächenzulage. Weiter haben die Parteien einen Nachtarbeitszuschlag i.H.v. 25 % und einen Sonntagszuschlag in Höhe von 50 % auf den jeweiligen Stücklohn vereinbart.

Die Klägerin war im streitgegenständlichen Zeitraum in vier Zustellbezirken tätig. Darüber hinaus hat sie als Vertretung in anderen Bezirken zugestellt. Für diese Tätigkeit haben die Parteien eine Vertretungszulage vereinbart. Neben Tageszeitungen (insbesondere „Weserkurier“) trug sie im streitgegenständlichen Zeitraum für die Beklagte auch den „Kurier der Woche“ aus, der aus Werbeprospekten besteht und von zweitverwerteten Artikeln der Tageszeitung ummantelt wird. Auch trug sie das Produkt „Werder Heimspiel“ aus. Diese Publikation wird jeweils in der Woche vor einem Heimspiel der 1. Fußballbundesliga Herrenmannschaft des SV Werder Bremen an Dauerkartenbesitzer zugestellt. Die Klägerin arbeitete im streitgegenständlichen Zeitraum ausschließlich zur Nachtzeit i.S.d. ArbZG.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe seit dem 01.01.2015 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR pro Stunde. Zusätzlich müsse die Beklagte Nachtzuschläge in Höhe von 25% auf diesen Mindestlohn zahlen. Ihre Tätigkeit erfülle nicht die Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 MiLoG. Der von ihr ausgetragene

„Kurier der Woche“ sei ein Anzeigenblatt ohne nennenswerten redaktionellen Inhalt. Das Magazin „Heimspiel“ stelle keine periodische Zeitung oder Zeitschrift iSd. § 24 Abs. 2 Satz 3 MiLoG dar, denn es werde anlassbezogen zugestellt, wobei Heim- und Auswärtsspiele der 1. Fußballbundesliga nicht regelmäßig wechselnd durchgeführt würden. Die Ausnahmeregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG sei außerdem verfassungswidrig, weil diese Regelung gegen Art. 3 GG verstoße. Es gäbe keine nachvollziehbare Differenzierung zwischen Zeitungszustellern und allen anderen Arbeitnehmern, die eine Herausnahme allein der Zeitungszusteller aus dem Mindestlohn rechtfertigen würde. Insbesondere der Schutz der Pressefreiheit sei kein Kriterium, das die Ungleichbehandlung von Zeitungszustellern im Verhältnis zu allen anderen Arbeitnehmern begründen könne. Die Vertretungsprämie sei nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Auch der Nachtarbeitszuschlag dürfe nicht im Rahmen des Mindestlohns berücksichtigt werden, da er wegen der besonderen Erschwernis durch geleistete Nacharbeit gezahlt werde.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Januar 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 377,32 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.02.2015 zu zahlen.
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Februar 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 232,08 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.03.2015 zu zahlen.
3. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin für den Monat März 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 331,85 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.04.2015 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat April 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 306,52 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.05.2015 zu zahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Mai 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 313,63 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.06.2015 zu zahlen;
6. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Juni 2015 ausstehende Vergütung in Höhe von EUR 338,05 brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 8. siebenten 2015 zu zahlen.

7. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist die Klägerin mindestens EUR 8,50 brutto je für sie geleistete Arbeitsstunde zu zahlen.
8. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist die Klägerin für ihre Arbeitsleistung, welche sie im Zeitraum zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr für die Beklagte erbringt, auf den gesetzlichen Mindestlohn einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von mindestens 25 % des gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen.

Hilfsweise zum Antrag zu 8.:

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei der Berechnung des die Klägerin zustehenden Zahlungsanspruchs in Höhe der Differenz zwischen dem von der Beklagten gezahlten Stücklohn und dem gesetzlichen Mindestlohn je Stunde die von der Beklagten auf den Stücklohn sowie wie die Bezirksflächenzulagen gewährten Nachtzuschläge nicht zu berücksichtigen.

9. festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, auf den Zahlungsanspruch die Klägerin in Höhe der Differenz zwischen erzielten Stück Lohn und gesetzlichen Mindestlohn die Prämien, welche die Beklagte für die vertretungsweise Übernahme von Bezirken gewährt, anzurechnen.
10. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin für die Arbeit in jedem einzelnen Zustellbezirk den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen ohne auf den Zahlungsanspruch die Klägerin in Höhe der Differenz zwischen der in einem Bezirk erzielten Stücklohnvergütung und dem gesetzlichen Mindestlohn diejenigen Beträge anzurechnen, welche die Stücklohnvergütung oder andere mindestlohnrelevante Vergütungsbestandteile in anderen Zustellbezirken den gesetzlichen Mindestlohn überschritten haben.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen

Die Beklagte hat vorgetragen, dass für die Tätigkeit die Klägerin aufgrund der Regelung des § 24 Abs. 2 MiLoG nur ein Mindeststundenlohn in Höhe von 6,38 EUR für das Jahr 2015 gelte. Die Klägerin sei als Zeitungszustellerin im Sinne von § 24 Abs. 2 Satz 3 MiLoG tätig gewesen. Sowohl die Verteilung des „Kurier der Woche“, sowie des Magazins „Werder Heimspiel“ hindere die Anwendung der Ausnahmeregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG nicht. Der Kurier der Woche falle nach den gesetzlichen Regelungen als Anzeigenblatt mit redaktionellem Inhalt unter die Anwendung des § 24 Abs. 2 MiLoG. Bei dem Magazin „Werder Heimspiel“ handele es sich um eine periodische Zeitschrift. Die Tatsache, dass dieses Magazin nicht in gleichen Abständen erscheine, sei für die Anwendung des Mindestlohngesetzes ohne Belang. Das Gesetz fordere nur ein periodisches Erscheinen. Nach § 7 Abs. 4 PresseG Bremen lägen periodische Druckwerke vor, wenn Zeitschriften, Zeitungen und andere Druckwerke in ständiger, wenn auch unregelmäßiger Folge und im Abstand von nicht mehr als 6 Monaten

erschieden. Insofern sei klar, dass auch die unregelmäßige Erscheinungsweise dieser Zeitschrift nicht die Anwendung der Sonderregelungen für Zeitungszusteller hindere. Die Regelung des § 24 MiLoG sei auch verfassungskonform. Insoweit verbiete sich insbesondere eine selektive Überprüfung allein im Hinblick auf die Höhe des Mindeststundenlohns. Der gewährte Nachtarbeitszuschlag sei jedenfalls auf den Mindestlohn anrechenbar, da das Mindestlohngesetz keine Grundlage für die Zahlung eines 25-prozentigen Nachtarbeitszuschlages biete.

Mit Urteil vom 09.12.2015 hat das Arbeitsgericht folgenden Tenor erlassen:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 65,37 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.06.2015 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 21.396,70 festgesetzt.
5. Die Berufung wird für die Beklagte zugelassen.

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass die Klägerin keine Zeitungszustellerin im Sinne des § 24 Abs. 2 S. 2 MiLoG sei, da sie nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags auch zur Zustellung von Erzeugnissen verpflichtet sei, die nicht die Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 S. 2 MiLoG erfüllten. Es komme dabei nicht darauf an, welche Erzeugnisse die Klägerin in dem streitgegenständlichen Zeitraum tatsächlich zugestellt habe, sondern darauf, was zwischen den Parteien vertraglich vereinbart worden sei. Andernfalls müsste von Monat zu Monat entschieden werden, ob ein Arbeitnehmer Zeitungszusteller sei oder nicht. Eine solche Auslegung entspreche nicht dem Willen des Gesetzgebers, der davon spreche, dass ausschließlich Zeitungen und Zeitschriften zugestellt werden dürften damit der Ausnahmetatbestand einschlägig sei. Dies mache eine generelle Betrachtung bezogen auf das gesamte Arbeitsverhältnis notwendig. Die Klägerin habe daher einen Anspruch auf einen Mindestlohn i.H.v. 8,50 € pro Stunde für den streitgegenständlichen Zeitraum. Bis auf den Monat Mai 2015 habe die Beklagte den Mindestlohnanspruch der Klägerin jedoch erfüllt. Dies ergebe sich aus einer bezirksübergreifenden monatlichen Betrachtung. Dabei seien die gewährten Nachtzuschläge auf den Mindestlohn anzurechnen, da die Klägerin arbeitsvertraglich ausschließlich während der Nachtzeit arbeite und es sich daher um ihre Normaltätigkeit handle. Auch die Vertretungszulagen seien im Rahmen der Erfüllung des Mindestlohns zu berücksichtigen.

Gegen das ihr am 09.03.2016 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 07.04.2016 Berufung eingelegt, und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist vom 03.05.2016 bis zum 09.06.2016 am 01.06.2016 begründet. Die Beklagte hat gegen das ihr am 10.03.2016 zugestellte Urteil am 21.03.2016 Berufung eingelegt, und diese am 27.04.2016 begründet.

Die Klägerin verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung insoweit, als das Arbeitsgericht der Klägerin einen Mindeststundenlohnanspruch i.H.v. 8,50 € zugesprochen hat. Zu Recht habe das Arbeitsgericht auf den Inhalt des Arbeitsvertrages abgestellt und nicht darauf, in welchem Umfang die Beklagte von dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Weisungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht habe. Tatsächlich seien die Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 MiLoG vorliegend auch nicht erfüllt, da es sich bei dem von der Klägerin auch zugestellten Produkt „Werder Heimspiel“ nicht um eine periodische Zeitung oder Zeitschrift handele. Die Ausnahmeregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG sei zudem verfassungswidrig. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht jedoch den Nachtarbeitszuschlag auf den Mindestlohn angerechnet. Dies sei bereits aufgrund der gesetzlichen Regelung des § 6 Abs. 5 ArbZG nicht zulässig. Auch sei es nicht zulässig, im Hinblick auf den Mindeststundenlohnanspruch der Klägerin eine bezirksübergreifende Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Hierdurch werde der Akkordlohn, der aufgrund des Stücklohns in unterschiedlichen Zustellbezirken tatsächlich gezahlt werde, nicht hinreichend berücksichtigt. Auch habe das Arbeitsgericht zu Unrecht die Vertretungszulage mit dem gesetzlichen Mindestlohn verrechnet. Unter Berufung auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 09.12.2015 - 10 AZR423/15 - ist die Klägerin außerdem der Ansicht, dass ihr ein Nachtarbeitszuschlag i.H.v. 30 % zustehe.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 09.12.2015, Az. 7 Ca 7198/15, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,

1. an die Klägerin für den Monat Januar 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 385,60 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 143,00 jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.02.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachtzuschlag in Höhe von EUR 144,58 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.02.2015 zu zahlen.

2. an die Klägerin für den Monat Februar 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 164,16 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 39,00 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.03.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 97,49 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.03.2015 zu zahlen.
3. an die Klägerin für den Monat März 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 227,58 brutto, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von EUR 11,39 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 48,00 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.04.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 116,91 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.04.2015 zu zahlen.
4. an die die Klägerin für den Monat April 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 142,81 brutto sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von EUR 96,70 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.05.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 71,32 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.05.2015.
5. an die Klägerin für den Monat Mai 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 269,90 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.06.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 137,34 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.06.2015 zu zahlen.
6. an die Klägerin für den Monat Juni 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 239,73 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 79,00 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.07.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 133,08 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.07.2015.

7. an die Klägerin für den Monat Juli 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 245,64 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 50,00 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.08.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 118,49 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.08.2015 zu zahlen.
8. an die Klägerin für den Monat August 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 34,12 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 15,00 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.09.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 21,33 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.09.2015 zu zahlen.
9. an die Klägerin für den Monat September 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 186,96 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 45,00 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.10.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 94,61 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.10.2015 zu zahlen.
10. an die Klägerin für den Monat Oktober 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 295,11 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 44,00 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.11.2015 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 134,25 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.11.2015 zu zahlen.
11. an die Klägerin für den Monat November 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 216,35 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 20,00 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.12.2015 zu zahlen,

sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 106,59 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.12.2015 zu zahlen.

12. an die Klägerin für den Monat Dezember 2015 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 339,18 brutto sowie einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 48,00 brutto, jeweils zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.01.2016 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 105,22 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.01.2016 zu zahlen.
13. an die Klägerin für den Monat Januar 2016 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 14,56 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.02.2016 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 14,32 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.02.2016 zu zahlen.
14. an die Klägerin für den Monat Februar 2016 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 100,87 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.03.2016 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 76,90 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.03.2016 zu zahlen.
15. an die Klägerin für den Monat März 2016 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 117,27 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.04.2016 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 104,76 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.04.2016 zu zahlen.
16. an die Klägerin für den Monat April 2016 ausstehenden Mindestlohn in Höhe von EUR 82,95 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.05.2016 zu zahlen,
sowie einen Nachzuschlag in Höhe von EUR 65,51 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 08.05.2016.

Die Klägerin beantragt zugleich,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beklagte beantragt,

1. unter Abänderung des am 09.12.2015 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven zum Aktenzeichen 7 Ca 7198/15, zugestellt am 10.03.2016, wird die Klage insgesamt abgewiesen.
2. die Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen.

Die Beklagte begründet ihre Berufung damit, dass das Arbeitsgericht der Klägerin für den Monat Mai 2015 zu Unrecht weitere Vergütung zugesprochen habe, weil das Arbeitsgericht irrig davon ausgegangen sei, dass die Klägerin nicht als Zeitungszustellerin im Sinne des § 24 Abs. 2 MiLoG anzusehen sei. Nach dem Wortlaut des Gesetzes sei auf die tatsächliche Zustelltätigkeit und nicht auf den Inhalt des Arbeitsvertrages abzustellen. Die Auslegung des Arbeitsgerichts widerspreche auch dem Normzweck, der dem Schutz der Pressefreiheit diene. Die rechtsirrigte Annahme des Arbeitsgerichts würde im Ergebnis beispielsweise auch dazu führen, dass bereits die Vereinbarung einer Versetzungsklausel dem Anwendungsbereich des § 24 Abs. 2 MiLoG entgegenstehen würde. Im Übrigen verteidigt die Beklagte die erstinstanzliche Entscheidung. Die Voraussetzungen für eine Nachzuschlag i.H.v. 30 % der Bruttoarbeitsvergütung seien im Fall der Klägerin nicht erfüllt, da deren Tätigkeit nicht in die Tagstunden verschoben werden könne. Vielmehr könne davon ausgegangen werden, dass bereits ein Nachzuschlag in Höhe von 10 % angemessen sei. Der Nachzuschlag sei wie vertraglich vereinbart auf den Stücklohn und nicht den gesetzlichen Stundenlohn zu berechnen. Der Nachzuschlag sei auch im Rahmen der Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohnes zu berücksichtigen. Die Vertretungsprämien habe die Klägerin bereits erhalten. Diese seien zudem mindestlohnrelevant. Ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn i.H.v. 8,50 € habe die Klägerin nicht, da sie Zeitungszustellerin im Sinne des § 24 Abs. 2 MiLoG sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufungen der Klägerin und der Beklagten gegen das am 09.12.2015 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven sind zulässig. Das Rechtsmittel der Klägerin ist wegen des Werts des Beschwerdegegenstandes (§§ 64 Abs. 2 b, 8 Abs. 2 ArbGG), das Rechtsmittel der Beklagten ist wegen der Berufungszulassung durch das Arbeitsgericht (§§ 64 Abs. 2 a, 8 Abs. 2 ArbGG) statthaft. Klägerin und Beklagte haben ihre Berufung jeweils auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 ArbGG).

B.

I. Die Berufung der Beklagten ist teilweise begründet.

Die Klägerin hat ab 01.01.2015 keinen Anspruch auf den vollen Mindestlohn von 8,50 EUR brutto je Stunde. Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 2 S. 1 MiLoG ist durch § 24 Abs. 2 S. 1 MiLoG übergangsweise beschränkt.

1. Die Klägerin ist Zeitungszustellerin im Sinne des § 24 Abs. 2 MiLoG. Sie hat im streitgegenständlichen Zeitraum ausschließlich periodische Zeitungen und Zeitschriften an Endkunden zugestellt.

a) Nach der Legaldefinition des § 24 Abs. 2 Satz 3 MiLoG sind Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften sowie Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustellen. Dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.

b) Dass die von der Klägerin zugestellte Zeitung „Weser Kurier“ die Anforderungen des § 24 Abs. 2 MiLoG erfüllt ist zwischen den Parteien unstrittig. Zeitungen sind Druckschriften, deren Herausgabezweck darauf gerichtet ist, über Tagesereignisse, Zeit- oder Fachfragen zu unterrichten. Einer Zeitung ist typisch, dass sie jüngstes Gegenwartsgeschehen vermittelt, während Zeitschriften fortlaufend einem umgrenzten Aufgabenbereich oder einer bestimmten Stoffdarlegung dienen. Unter Zeitungen fallen auch solche Druckschriften, die zur Vertreibung innerhalb eines

geschlossenen Personenkreises bestimmt sind (BVerwG 06. Oktober 1967 – VII C 142.66 –, BVerwGE 28, 36-54, Rn. 59).

c) Auch der „Kurier der Woche“ (einschließlich „Kurier der Woche extra“) und das Magazin „Werder Heimspiel“ erfüllen die Tatbestandsvoraussetzungen des § 24 Abs. 2 S.3 MiLoG.

aa) Anzeigenblätter im Sinne des § 24 Abs. 2 S. 3 MiLoG sind Presseprodukte, die (auch unter den Synonymen Wochenzeitung, Wochenblatt, Stadtteilzeitung) kostenlos regelmäßig an die Haushalte eines festumrissenen Gebiets verteilt werden, sich allein durch die aufgegebenen Anzeigen finanzieren und dabei nur einen kleineren - evtl. nur regionalen - redaktionellen Teil enthalten (FG Hamburg 17. April 2007 – 3 K 64/06 –, Rn. 81, juris; vgl. BFH 20. Februar 1990 VII R 121/86, BFHE 160, 79, BStBl II 1990, 761 a.E.). Zum redaktionellen Inhalt eines Anzeigenblattes gehören solche Artikel, die durch journalistische Leistung entstanden sind. Nicht hierzu gezählt werden kann lediglich die Wiedergabe von Veranstaltungsprogrammen, Terminen, Radioprogramme und Fernsehprogramme sowie amtliche Mitteilungen (vgl. OLG Hamm 24. Mai 1984 – 4 U 24/84 –, juris). Voraussetzung für eine presseübliche Berichterstattung ist die Unterrichtung der Öffentlichkeit über Tagesereignisse, Zeit oder Fachfragen, die keine Züge werblichen Inhalts aufweisen darf (vgl. BGH 20. September 2012 – I ZR 116/11 –, Rn. 27, juris ; OVG Münster, NJW 1992, 1340). Der publizistische Herausgabepurpose im Sinne des Art. 5 Abs. S. 2 GG wird nicht beeinträchtigt, wenn das Presseerzeugnis Werbeanzeigen enthält, solange deren Verbreitung nicht das Ziel der Publikation, sondern das Mittel zur Finanzierung der Verbreitung von Meinungen und Informationen ist. Ausgeschlossen sind demgegenüber Presseerzeugnisse, die den geschäftlichen Interessen von Unternehmen, Vereinen, Verbänden oder sonstigen Körperschaften dienen oder geschäftliche Empfehlungen oder Vermittlungsdienste des Verlages selbst anbieten (BVerfG 06. Juni 1989 – 1 BvR 727/84 –, BVerfGE 80, 124-137, Rn. 32).

bb) Periodisch erscheint eine Druckschrift, wenn eine bestimmte Zahl von Zeitungs- bzw. Zeitschriftennummern regelmäßig innerhalb eines bestimmten Zeitraums erscheint (BGH 20. September 2012 – I ZR 116/11 –, Rn. 33, juris). Maßgebend ist hierfür, dass die Druckschrift nach ihrer Aufmachung - anders als ein Flugblatt - nicht nur zur gelegentlichen Informationskundgabe bestimmt, sondern auf das für eine Zeitung oder Zeitschrift übliche periodische Erscheinen

angelegt ist und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie trotz dieser Aufmachung gleichwohl nur gelegentlich publiziert werden soll.

cc) Endkunden im Sinne des § 24 Abs. 2 S. 3 MiLoG ist diejenige natürliche oder juristische Person, für die ein Presseerzeugnis bestimmt ist, also der Leser, Abonnent oder diejenige Person, die ein Presseerzeugnis zum Lesen durch Dritte bereit hält (Riechert/Nimmerjahn MiLoG § 24 Rdnr. 63).

dd) Danach ist der „Kurier der Woche“ bzw. der „Kurier der Woche Extra“ ein Anzeigenblatt mit redaktionellem Inhalt, das von der Klägerin periodisch an Endkunden zugestellt wurde. Es hat einen redaktionellen Inhalt, der darauf gerichtet ist, Leser über das Geschehen der vergangenen Woche zu unterrichten. Allein der Umstand, dass es sich bei dem „Kurier der Woche“ um eine Zweitverwertung des redaktionellen Inhalts dergestalt handelt, dass Artikel abgedruckt werden, die bereits zuvor in der täglich erscheinenden Ausgabe des Weserkuriers abgedruckt waren, steht der Definition eines redaktionellen Inhalts nicht entgegen. Die Artikel haben keinen gewerblichen Inhalt, sondern sind zuvor journalistisch recherchiert worden, und dienen der Information der Leser.

ee) Bei Beachtung der oben genannten Grundsätze stellt das Magazin „Werder Heimspiel“ eine periodische Zeitschrift dar. Es erscheint vor jedem Heimspiel der 1. Fußballbundesliga Herrenmannschaft des Sportvereins Werder Bremen und damit periodisch. Es handelt sich gerade nicht um eine einmalige oder nur gelegentliche Erscheinungsform. Dass die Heimspiele entsprechend des Spielplans der 1. Fußballbundesliga nicht immer im selben Abstand erfolgen, steht der Annahme eines periodischen Erscheinens im oben genannten Sinne nicht entgegen. Das Magazin hat auch einen redaktionellen Inhalt, dient nicht ausschließlich der Werbung und wurde von der Klägerin an Endkunden zugestellt.

Beide Druckerzeugnisse erfüllen damit die Tatbestandsvoraussetzungen des § 24 Abs. 2 S.3 MiLoG.

2. Der Wortlaut des Arbeitsvertrags steht der Anwendbarkeit des § 24 Abs. 2 MiLoG nicht entgegen. Zwar umfasst der Wortlaut des § 1 des Arbeitsvertrags vom 03.07.2013 auch potentielle Zustellprodukte, die nicht unter § 24 Abs. 2 MiLoG fallen. Tatsächlich hat die Klägerin solche Produkte jedoch weder im streitgegenständlichen Zeitraum, noch während der gesamten Laufzeit des Arbeitsverhältnisses jemals

zugestellt. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts ist im Hinblick auf die Anwendbarkeit des § 24 Abs. 2 MiLoG nicht auf den Wortlaut des Arbeitsvertrags sondern die tatsächliche Handhabung der Zustellung im streitgegenständlichen Zeitraum abzustellen.

a) Hierfür spricht der Wortlaut der Norm, wonach Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller Personen sind, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen (§ 24 Abs. 2 S. 3 MiLoG). Mit dem Wort „zustellen“ stellt der Gesetzgeber auf den tatsächlichen Zustellvorgang und nicht auf den (gegebenenfalls hiervon abweichenden) Wortlaut der arbeitsvertraglichen Regelung ab.

b) Auch der Gesetzeszweck spricht dafür, auf den tatsächlichen Zustellvorgang abzustellen. § 24 Abs. 2 MiLoG weicht von der allgemeinen Übergangsregelung in § 24 Abs. 1 MiLoG ab, wonach bis zum 31.12.2017 abweichende Regelungen durch die dort genannten Tarifverträge und Rechtsverordnungen dem gesetzlichen Mindestlohn vorgehen. Mit der allgemeinen Übergangsregelung in § 24 Abs. 1 MiLoG soll nach der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 18/1558, S. 43) sachnahen und für die Branche repräsentativen Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt werden, für ihre Branche eine abweichende Mindestlohnhöhe zu bestimmen und so der spezifischen Ertragskraft der Unternehmen in ihrer Branche Rechnung zu tragen. Dadurch soll eine stufenweise Heranführung der Entlohnungsbedingungen ermöglicht und hinreichend Vorlaufzeit für gegebenenfalls erforderliche Anpassungsprozesse in den Branchen gelassen werden. In der Beschlussempfehlung und dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (BT-Drucks. 18/2010 (neu), S. 25) hat der Gesetzgeber auf die besonderen Beschäftigten- und Entgeltstrukturen im Bereich der Zustellung von Presseerzeugnissen hingewiesen, die nach seiner Ansicht den allgemeinen, durch § 24 Abs. 1 MiLoG eröffneten Weg, über bundesweite, nach dem Arbeitnehmerentendegesetz erstreckte Tarifverträge vorübergehend vom Mindestlohn abzuweichen, nicht gangbar, jedenfalls nicht sachgerecht erscheinen lässt. Die Annahme des Gesetzgebers, dass die stufenweise Heranführung der Zeitungszusteller an den allgemeinen Mindestlohn zur Vermeidung von Engpässen bei der Zeitungszustellung in strukturschwachen und ländlichen Gegenden zum Schutz einer intakten Presse erforderlich sei, stellt auf die tatsächlichen Verhältnisse ab und spricht daher für das Abstellen auf den tatsächlichen Zustellvorgang. Bedarf der Eingriff in die Pressefreiheit der Rechtfertigung

durch ein schrittweises Heranführen der Zustellkosten an den Mindestlohn, so ist eine solche Rechtfertigung nur dann gegeben, wenn es um die Kosten der Zustellung des presserechtlich geschützten Produkts geht. Umgekehrt dürfte die Zustellung weiterer Produkte, die nicht der Regelung des § 24 Abs. 2 MiLoG unterfallen, mit Mehreinnahmen verbunden sein, die eine Herausnahme vom generellen Mindestlohn entbehrlich erscheinen lassen.

c) Es entspricht auch der geübten Rechtsprechungspraxis, wonach der objektive Geschäftsinhalt eines Vertragsverhältnisses den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen ist, und bei Widersprüchen zwischen Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, letztere maßgebend ist (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 10 AZR 301/10 - Rn. 13), weil sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen lassen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragspartner ausgegangen sind, was sie also wirklich gewollt haben (BAG 18. Januar 2012 - 7 AZR 723/10 - Rn. 28; 11. August 2015 – 9 AZR 98/14 –, Rn. 16, juris).

3. Die Übergangsregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG ist auch mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar.

Die Kammer folgt dabei der Entscheidung des Landesarbeitsgericht Niedersachsen (27. April 2016 – 13 Sa 848/15; aA zB Preis, Ausschussdrucks. 18 (11) 148, S. 82; Bayreuther, NZA, 2014, 865, 872; Düwell/Schubert, MiLoG, § 24 Rn. 33 ff).

a) § 24 Abs. 2 MiLoG nimmt die Zeitungszusteller nicht von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2015 aus, sondern regelt für diese - als einzige Arbeitnehmergruppe - dessen Höhe übergangsweise abweichend von § 1 Abs. 2 S. 1 MiLoG durch Gesetz. Damit weicht § 24 Abs. 2 MiLoG für die Gruppe der Zeitungszusteller von der allgemeinen Übergangsregelung in § 24 Abs. 1 MiLoG ab, wonach bis zum 31.12.2017 abweichende Regelungen durch die dort genannten Tarifverträge und Rechtsverordnungen dem gesetzlichen Mindestlohn vorgehen.

Mit der allgemeinen Übergangsregelung in § 24 Abs. 1 MiLoG soll nach der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 18/1558, S. 43) sachnahen und für die Branche repräsentativen Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt werden, für ihre

Branche eine abweichende Mindestlohnhöhe zu bestimmen und so der spezifischen Ertragskraft der Unternehmen in ihrer Branche Rechnung zu tragen. Dadurch soll eine stufenweise Heranführung der Entlohnungsbedingungen ermöglicht und hinreichend Vorlaufzeit für gegebenenfalls erforderliche Anpassungsprozesse in den Branchen gelassen werden. In der Beschlussempfehlung und dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (BT-Drucks. 18/2010 (neu), S. 25) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung (Tarifautonomiestärkungsgesetz, BT-Drucks. 18/1558) ist zu dem neu angefügten und später wortgleich Gesetz gewordenen § 24 Abs. 2 auf die besonderen Beschäftigten- und Entgeltstrukturen im Bereich der Zustellung von Presseerzeugnissen hingewiesen worden, die nach seiner Ansicht den allgemeinen, durch § 24 Abs. 1 MiLoG eröffneten Weg, über bundesweite, nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz erstreckte Tarifverträge vorübergehend vom Mindestlohn abzuweichen, nicht gangbar, jedenfalls nicht sachgerecht erscheinen lässt.

b) Die Annahme des Gesetzgebers, dass die stufenweise Heranführung der Zeitungszusteller an den allgemeinen Mindestlohn zur Vermeidung von Engpässen bei der Zeitungszustellung in strukturschwachen und ländlichen Gegenden zum Schutz einer intakten Presse erforderlich sei, und eine solche Anpassung in dieser Branche nicht im Rahmen der allgemeinen Übergangsregelung des § 24 Abs. 1 MiLoG durch Tarifverträge zu erreichen sei, bewegt sich nach Ansicht der Kammer noch im Rahmen der dem Gesetzgeber zustehenden Einschätzung und Prognosespielraums. Die Pressefreiheit stellt vor dem Hintergrund des weiten Einschätzungs- und Prognosespielraums des Gesetzgebers insoweit ein sachliches Differenzierungsmerkmal für diese einfachgesetzliche Übergangsregelung dar (vgl. Sittard/Rawe, NJW 2015, 2695; Riechert/Nimmerjahn, MiLoG (2015) § 24 Rn. 59; Barczak, RdA 14, 290, 297).

aa) Dabei ist von bundesweit ca. 300.000 Zeitungszustellerinnen und Zustellern (vgl. Düwell/Schubert, MiLoG 2. Aufl., § 24 Rn. 49 unter Berufung auf ver.di, Positionspapier Mindestlohn für Zusteller vom 28.10.2013), ganz überwiegend in Teilzeit (Mini- oder Midijobs) und oftmals von Rentnern oder - insbesondere bei Anzeigenblättern - von Schülern ohne ausgeübte weitere Haupttätigkeit, ausgegangen worden (vgl. Thüsing, Ausschussdrucksache, 18 (11) 148, S. 56; Riechert/Nimmerjahn a.a.O., Rn. 59). Hinzu kommt, dass der Zustellvorgang regelmäßig allein ausgeübt wird und klassisch ortsfeste Betriebsstrukturen nur

bedingt existieren (vgl. Riechert/Nimmerjahn, a.a.O., Rn. 59). Vor diesem Hintergrund und angesichts des in der Branche vorherrschenden, auf den jeweiligen Zustellbezirk zugeschnittenen Stücklohnprinzips (vgl. Düwell/Schubert, aaO. 39 m.w.N., Riechert/Nimmerjahn, a.a.O., Rn. 59; Thüsing, a.a.O., S. 56), kann die Einschätzung des Gesetzgebers, eine effektive gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer sei erschwert und eine Nutzung der allgemeinen Übergangsregelung im Sinne des § 24 Abs. 1 MiLoG im Bereich der Zustellung von Presseerzeugnissen nicht in gleicher Weise möglich, sachlich nachvollzogen werden. Entsprechendes gilt für die Annahme des Gesetzgebers, im Bereich der Zustellung von Presseerzeugnissen sei eine stufenweise Heranführung der Entlohnungsbedingungen und eine hinreichende Vorlaufzeit für Anpassungsprozesse ebenfalls notwendig. So wurde im Gesetzgebungsverfahren zugrunde gelegt, dass neben anderen Branchen auch im Bereich der Zeitungszusteller angesichts des niedrigen Lohnniveaus erhebliche Mehrkosten in Folge der Einführung des Mindestlohnes zu erwarten waren. Etwa betrug der Stundenlohn von Zeitungszustellern in den neuen Bundesländern umgerechnet zwischen 3,00 € und 5,00 € (vgl. Düwell/Schubert, a.a.O., Rn. 51 unter Bezugnahme auf ver.di Positionspapier Mindestlohn S. 4). Ferner waren nach Einschätzung des Gesetzgebers erhebliche Zusatzkosten vor allem in ländlich strukturierten Zustellbezirken infolge der Umstellung von Stück- auf Zeitlohn zu erwarten. Wenn der Gesetzgeber vor diesem Hintergrund die Trägerzustellung als notwendige Voraussetzung für das Funktionieren der grundgesetzlich geschützten freien Presse (Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG) gefährdet sah, hält sich dies im Rahmen seines Beurteilungs- und Prognosespielraums. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts fällt auch der Vertrieb von Tageszeitungen und redaktionellen Anzeigenblättern durch Botenzustellung in den Schutzbereich der Pressefreiheit (vgl. BVerfG vom 20.04.1999 - 1 BvQ 2/99; v. 29.04.2003 - 1 BvR 62/99; Barczak, RdA 14, 290, 297, m.w.N.). Ferner kann das Bestreben, die Vielfalt der Presse zu erhalten, eine Regelung des Staates rechtfertigen.

bb) § 24 Abs. 2 MiLoG ist geeignet, die für notwendig erachtete stufenweise Einführung des Mindestlohnes im Bereich der Zustellung von periodischen Zeitungen und Zeitschriften herbeizuführen. Die damit verbundene Belastung für die Gruppe der Zeitungszusteller wahrt die Grenzen der Verhältnismäßigkeit. Zeitungszusteller sind nicht von der Einführung des Mindestlohnes ausgenommen. Der Mindestlohn ist für sie nur zeitlich vorübergehend herabgesetzt. Dies ist unter den Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 MiLoG auch in anderen Branchen möglich.

Die Dauer des Übergangszeitraumes entspricht demjenigen des § 24 Abs. 1 MiLoG für alle anderen Branchen. Die vorgenommene Staffelung mit der damit verbundenen Pauschalierung erscheint aus Gründen der Praktikabilität hinnehmbar.

c) Die Klägerin hat daher keinen Anspruch auf den vollen Mindestlohn von 8,50 EUR brutto je Stunde. Für den Monat Mai 2015 errechnet sich somit bei einem Mindestlohn nach § 24 Abs. 2 MiLoG i.H.v. 6,375 € pro Stunde multipliziert mit den von der Klägerin im Monat Mai 2015 geleisteten Arbeitsstunden i.H.v. 116,13 Stunden ein Vergütungsanspruch i.H.v. 740,33 € brutto. Abgerechnet hat die Beklagte für den Monat Mai 2015 ausweislich der Anlage BK 5 (Bl. 163 d.A.) ohne Verrechnung von Zuschlägen einen Betrag i.H.v. 761,50 € brutto. Den sich hieraus ergebenden Nettobetrag hat die Beklagte auch an die Klägerin ausgezahlt, so dass die Erfüllung in voller Höhe eingetreten ist, § 362 Abs. 1 BGB.

II. Soweit sich die Beklagte mit ihrer Berufung darüber hinaus gegen eine Auszahlung von Nachtarbeitszuschlägen für den Monat Mai 2015 wendet, erweist sich die Berufung der Beklagten i.H.v. 26,29 € brutto als unbegründet. Die Berufung der Klägerin ist Umfang eines Nachtarbeitszuschlags i.H.v. 25 % auf den ihr zustehenden Mindestlohn begründet.

1. Dabei ist der Nachtarbeitszuschlag auf der Grundlage des Mindestlohns zu berechnen. Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Nachtarbeitszuschlag i.H.v. 25 % des Bruttostundenlohns bzw. eine entsprechende Anzahl bezahlter freier Tage regelmäßig als angemessen i.S.d. § 6 Abs. 5 ArbZG anzusehen (vgl. zuletzt zB BAG 16. April 2014 - 4 AZR 802/11 - Rn. 59 mwN, BAGE 148, 68; 09. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 -, BAGE 153, 378-396, Rn. 21). Ein Nachtarbeitszuschlag i.H.v. 25 % ist auch im Falle der Klägerin angemessen (vergleiche hierzu Begründung unter II. 2.). Dies entspricht auch der Vereinbarung der Parteien, die arbeitsvertraglich einen Nachtarbeitszuschlag i.H.v. 25 % auf den Stücklohn vereinbart haben. Damit haben auch die Parteien einen Nachtarbeitszuschlag i.H.v. 25 % für angemessen gehalten. An der Angemessenheit des Nachtarbeitszuschlags hat sich durch die Einführung des Mindestlohns nichts geändert. Dass die Bruttostundenvergütung der Klägerin nach dem ihr zustehenden Mindestlohn zu bemessen ist, ändert nichts an der Angemessenheit des Nachtarbeitszuschlags, da die Bedingungen der Nachtarbeit unverändert geblieben sind, und die Angemessenheit des Nachtarbeitszuschlags in Relation zur

Bruttostundenvergütung bemessen wird. Würde der Nachtarbeitszuschlag weiter nach dem Stücklohn bemessen, so würde er nicht 25 % der Bruttostundenvergütung der Klägerin betragen. In Relation zu Bruttostundenvergütung wäre der Nachtarbeitszuschlag damit geringer als 25 %, obwohl sich an der Angemessenheit des Nachtarbeitszuschlags allein durch die Einführung des Mindestlohns nichts geändert hat.

Die Berufung der Klägerin erweist sich daher im Umfang der ausgeteilten Nachtarbeitszuschläge als begründet. Dabei handelt es sich um die monatlichen Differenzbeträge des 25-prozentigen Nachtarbeitszuschlags bemessen auf der Grundlage des reduzierten Mindestlohns nach § 24 Abs. 2 MiLoG. Danach beträgt der Nachtarbeitszuschlag für das Kalenderjahr 2015 1,59375 € pro Stunde und für das Kalenderjahr 2016 1,80625 € pro Stunde. Unter Zugrundelegung der von den Parteien vorgetragenen von der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum erbrachten Arbeitszeiten ergibt sich daher folgende Berechnung:

Monat	Arbeitsstunden	25% Zuschlag	gezahlt €	Differenz €
Januar 2015	135,37	215,75	200,62	15,13
Februar 2015	115,51	184,09	197,06	0
März 2015	118,76	189,27	185,93	3,34
April 2015	53,6	85,43	65,36	20,07
Mai 2015	116,13	185,08	158,79	26,29
Juni 2015	131,32	209,13	201,53	7,60
Juli 2015	117,32	186,98	180,68	6,30
August 2015	21,37	34,06	33,17	0,89
September 2015	86,33	137,59	125,53	12,06
Oktober 2015	128,13	204,31	181,08	23,13
November 2015	11,87	178,29	178,68	0
Dezember 2015	115,23	183,65	165,85	17,80
Januar 2016	15,47	27,94	13,74	14,20
Februar 2016	79,43	143,47	125,65	17,82
März 2016	102,67	185,45	133,26	52,19
April 2016	65,33	118,00	101,08	16,92

2. Soweit die Klägerin im Rahmen der Berufung klageerweiternd über den vereinbarten 25-prozentigen Nachtarbeitszuschlag hinaus einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % geltend macht, erweist sich die Klage als unbegründet.

- a)** Eine Erhöhung oder Verminderung des Umfangs des von § 6 Abs. 5 ArbZG geforderten Ausgleichs für Nachtarbeit kommt in Betracht, wenn Umstände im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung vorliegen, die den regelmäßig angemessenen Wert von 25 % wegen der im Vergleich zum Üblichen niedrigeren oder höheren Belastung als zu gering oder zu hoch erscheinen lassen. Die Höhe des angemessenen Nachtarbeitszuschlags richtet sich nach der Gegenleistung, für die sie bestimmt ist (BAG 11. Februar 2009 - 5 AZR 148/08 - Rn. 12). Ob der vom Gesetzgeber mit dem Lohnzuschlag verfolgte Zweck, im Interesse der Gesundheit des Arbeitnehmers Nachtarbeit zu verteuern und auf diesem Weg einzuschränken, zum Tragen kommen kann oder in einem solchen Fall nur die mit der Nachtarbeit verbundene Erschwernis ausgeglichen werden kann, ist dabei nach der Art der Arbeitsleistung ist zu beurteilen (BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - zu I 4 b der Gründe, BAGE 115, 372; 09. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 -, BAGE 153, 378-396). Relevanz kann die letztgenannte Erwägung nur in den Fällen haben, in denen die Nachtarbeit aus zwingenden technischen Gründen oder aus zwingend mit der Art der Tätigkeit verbundenen Gründen bei wertender Betrachtung vor dem Hintergrund des Schutzzwecks des § 6 Abs. 5 ArbZG unvermeidbar ist. Auch in einem solchen Fall ist ein Zuschlag von 10 % aber regelmäßig die Untergrenze dessen, was als angemessen angesehen werden kann (BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - aaO; 09. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 - aaO).
- b)** Bei Beachtung dieser Grundsätze erweist sich vorliegend der vereinbarte Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % als angemessen. Durch den Zuschlag kann vorliegend nur die mit der Nachtarbeit verbundene Erschwernis abgegolten werden. Der ansonsten mit dem Zuschlag verbundene Zweck, Nachtarbeit einzuschränken, ist vorliegend nicht erreichbar. Eine Zustellung der von der Klägerin ausgetragenen Zeitungen außerhalb der Nachtzeit kommt nicht in Betracht, da es allgemein üblich und von den Endkunden erwartet wird, dass die Zeitung vormittags, regelmäßig zum Frühstück, bereits zugestellt wurde. Aufgrund der Aktualität der Inhalte scheidet auch eine Zustellung am Vortag vor Beginn der Nachtarbeit regelmäßig aus, da eine Zustellung erst nach Redaktionsschluss und Druck der Zeitung möglich ist.
- c)** Im Hinblick auf das von der Klägerin auch ausgetragene Anzeigenblatt „Kurier der Woche“ könnte insofern etwas anderes gelten, als dieses Produkt keinen

tagesaktuellen Inhalt hat sondern über Geschehnisse der vergangenen Woche berichtet. Die Kammer geht jedoch davon aus, dass der Verleger des Anzeigenblattes eine möglichst hohe Anzahl an Endkunden mit seinem Erzeugnis erreichen möchte, und dieses daher ebenfalls am Vormittag zustellen lässt, damit Endkunden das Produkt zum Frühstück lesen können.

- d) Auch für das Magazin „Werder Heimspiel“ könnte fraglich erscheinen, ob dieses zwingend am Vormittag beim Endkunden zugestellt werden muss. Das Magazin wird jedoch nicht gesondert, sondern gleichzeitig mit der Zeitung zugestellt. Eine gesonderte Zustellung außerhalb der Nachtzeit würde daher einen gesonderten Zustellgang und damit erhöhte Kosten verursachen, so dass für die Kammer nicht ersichtlich ist, dass eine solche Zustellung wirtschaftlich attraktiver erscheint als eine Zustellung mit Nachtarbeitszuschlag, und der Zuschlag daher geeignet ist, eine Zustellung außerhalb der Nachtzeit herbeizuführen. Auch insoweit ist daher die Kammer nicht ersichtlich, dass der weitere Zweck des Nachtarbeitszuschlags im Hinblick auf das Magazin erreicht werden kann.

III. Im Übrigen erweist sich die Berufung der Klägerin als unbegründet.

1. Die Klägerin hat für den streitgegenständlichen Zeitraum zwischen Januar 2015 und April 2016 keinen Anspruch auf Differenzvergütung zu einem Mindeststundenlohn i.H.v. 8,50 €. Nach den obigen Ausführungen erfüllten die erbrachten Arbeitsleistungen der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum den Tatbestand des § 24 Abs. 2 MiLoG, so dass der Klägerin für das Kalenderjahr 2015 ein Mindeststundenlohn i.H.v. 6,375 € und für das Kalenderjahr 2016 i.H.v. 7,225 € zustand. Ausgehend von den von der Klägerin dargelegten Arbeitsstunden hat die Beklagte diese Vergütungsansprüche der Klägerin erfüllt.
2. Die Erfüllungswirkung der Zahlungen der Beklagten ergibt sich vorliegend aus einer monatlichen Gesamtbetrachtung. Mit dem Mindestlohngesetz soll den in Vollzeit tätigen Arbeitnehmern ein Monatseinkommen „oberhalb der Pfändungsfreigrenze“ gesichert werden (BT-Drs. 18/1558 S. 28). Um regelmäßigen Zahlungspflichten nachkommen zu können, regelt § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG die Fälligkeit des Mindestlohns spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat

folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (BAG 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 –, Rn. 25, juris).

a) Entgegen der Ansicht der Klägerin war im Hinblick auf die Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs eine bezirksübergreifende monatliche Gesamtbetrachtung der erbrachten Arbeitsleistungen der Klägerin geboten.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind alle im Synallagma stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers geeignet, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen (BAG 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 –, Rn. 32, juris). Von den im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen des Arbeitgebers (vgl. Bayreuther NZA 2014, 865, 869; Lembke NZA 2015, 70, 76) fehlt nur solchen Zahlungen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (z.B. § 6 Abs. 5 ArbZG, der einen Zuschlag auf das dem Arbeitnehmer zustehende Bruttoarbeitsentgelt vorsieht, vgl. BAG 16. April 2014 - 4 AZR 802/11 - Rn. 51, BAGE 148, 68) beruhen. Letzteres folgt aus der Gleichrangigkeit der Normen des Bundesrechts (BAG 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 –, Rn. 32, juris).

b) Danach kommt sowohl der zwischen den Parteien vereinbarten Bezirksflächenzulage als auch der Vertretungszulage Erfüllungswirkung im Hinblick auf den Mindestlohnanspruch der Klägerin zu.

aa) Die vereinbarte und gewährte Bezirksflächenzulage steht im unmittelbaren Verhältnis zur tatsächlichen Arbeitsleistung der Klägerin. Die Bezirksflächenzulage dient der Kompensierung des erhöhten Aufwands der in einem größeren Zustellbezirk mit mehr Kunden, und damit mehr zuzustellenden Produkten, anfällt. Sie stellt damit eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung dar. Sie berücksichtigt insbesondere auch den erhöhten Zeitaufwand, den ein Zusteller in einem größeren Bezirk aufwenden muss. Diese Zulage ist daher geeignet, den gesetzlichen Mindestlohn zu erfüllen. Blicke diese Zulage unberücksichtigt, würde der mit der Zulage zu kompensierende Zeitfaktor doppelt berücksichtigt, da der Mindestlohn mit der tatsächlich geleisteten, und damit in einem größeren Bezirk entsprechend höheren Arbeitszeit zu Grunde gelegt wird.

bb) Gleiches gilt für die Vertretungszulage. Diese wird dafür gewährt, dass ein Vertreter die Zustellung in einem ihm fremden Bezirk übernimmt. Die Zulage ist daher leistungsbezogen. Sie kompensiert insbesondere den erhöhten Zeitaufwand,

der dadurch entsteht, dass der Zusteller in einem ihm unbekanntem Zustellbezirk länger braucht, um die Produkte zuzustellen.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 97 Abs. 1 und 92 Abs. 2 ZPO.

V. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfragen war die Revision für beide Parteien zuzulassen, § 72 Abs. 2 Nr.1 ArbGG.