



Ihr gutes Recht

# Mindestens 8,50 €!

Rechts-  
anwälte  
und  
Kanzleien  
stellen  
sich vor

Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 25.05.2016 (Az. 5 AZR 135/16) verdient es, näher betrachtet zu werden. Es handelt sich um eine erste Stellungnahme des BAG zu dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

In dem zur Entscheidung gestellten Sachverhalt verlangte eine Arbeitnehmerin von dem Arbeitgeber, dass das ihr gezahlte Monatsgehalt und die Jahressonderzahlungen ebenso wie die vertraglich zugesagten Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohnes i.H.v. 8,50 € brutto/Stunde geleistet werden.

Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu Grunde, der neben einem Monatsgehalt auch besondere Lohnzuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld vorsah.

Nach Einführung des Mindestlohngesetzes schloss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat im Dezember 2014 eine Betriebsvereinbarung über die Auszahlung der Jahressonderzahlungen. Diese waren in der Vergangenheit als Einmalzahlungen abgerechnet und ausgezahlt worden. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vereinbarten die Betriebspartner, dass ab Januar 2015 der Arbeitgeber der Belegschaft allmonatlich neben dem Bruttogehalt 1/12 des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes zahlt. In Bezug auf die Arbeitnehmerin bedeutete dies, dass neben dem monatlichen Bruttogehalt i.H.v. 1.391,36 € auf das Jahr betrachtet 1.507,30 € brutto an Urlaubs- und Weihnachtsgeld gleich verteilt über 12 Monate hinweg ratierlich geleistet werden.

Erstinstanzlich hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zweitinstanzlich hat das Landesarbeitsgericht der Klägerin Nachtarbeitszuschläge i.H.v. 0,80 € brutto zugesprochen und im übrigen die Berufung zurückgewiesen.

Die Revision der Klägerin vor dem BAG blieb erfolglos. Der Senat hat ausgeführt, dass die Klägerin aufgrund des MiLoG keinen Anspruch auf ein erhöhtes Monatsgehalt, auf erhöhte Jahressonderzahlungen sowie auf erhöhte Lohnzuschläge habe. Der gesetzliche Mindestlohn trete als eigenständiger Anspruch neben die bisherigen Anspruchsgrundlagen, verändere diese aber nicht. Der nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bemessene Mindestlohnanspruch der Arbeitnehmerin für die Monate des Kalenderjahres 2015 sei erfüllt, weil der Arbeitgeber vorbehaltlos und unwiderlich in jedem Kalendermonat 1/12 der geleisteten Jahressonderzahlungen erbracht habe und damit der Lohnanspruch im Sinne des MiLoG erfüllt sei.

Was bedeutet diese Entscheidung für die Praxis?

Gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG ist der Mindestlohn „je Zeitsunde“ von dem Arbeitgeber geschuldet. Die Arbeitsvertragsparteien bleiben weiterhin frei darin, erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile, Provisionen oder Tantiemen, Prämien, Zuschläge für bestimmte Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeiten, Zeit- oder Stückakkordlohn, Zielprämien, Einmalzahlungen sowie ein „13. Gehalt“, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld zu vereinbaren.

Das MiLoG soll lediglich sicherstellen, dass der Arbeit-

nehmer unabhängig von der vereinbarten Vergütungsform für jede effektiv geleistete Arbeitsstunde den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Bei der Vereinbarung einer abweichenden Vergütungsform darf die Monatsvergütung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit nach Umrechnung in den effektiven Bruttostundenlohn nicht niedriger sein als der Mindestlohn. Aus diesem Grund kommt der Aufzeichnung und Dokumentation der Arbeitszeiten eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber wesentliche Bedeutung zu.

Zahlt der Arbeitgeber eine Vergütung in einer bestimmten Höhe, erfüllt er damit den Mindestlohnanspruch nur, sofern der Monatsbetrag geteilt durch die Zahl der tatsächlichen Arbeitsstunden pro Monat den geschuldeten Mindeststundenlohn ergibt. Die oben dargestellte Entscheidung des BAG betrifft die Problematik der Anrechnungsfähigkeit von Vergütungsbestandteilen.

Die Meinungen in der Rechtswissenschaft gehen diesbezüglich weit auseinander. Vor diesem Hintergrund ist es hilfreich, sofern Rechtssicherheit durch weitere Entscheidungen des BAG herbeigeführt wird. Solche Entscheidungen sind kurz- und mittelfristig zu erwarten.

Die Zollbehörde als zuständige Verwaltungsbehörde führt in ihren veröffentlichten Richtlinien aus, dass vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge als Bestandteile des Mindestlohns berücksichtigt werden können, sofern ihre Berücksichtigung das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers



Dr. Stephan Renners

Rechtsanwalt  
& Mediator  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht

auf der einen und der Gegenleistung, die er dafür erhält, auf der anderen Seite nicht verändere. Dies setze voraus, dass mit der Zulage oder dem Zuschlag nicht eine Arbeitsleistung vergütet werden soll, die von der dem Arbeitnehmer geschuldeten Normalarbeitsleistung abweicht, was etwa bei Mehrarbeit oder Arbeitsleistung unter erschwerten Bedingungen der Fall sein könne. Eine Anrechnung sei demnach regelmäßig dann möglich, sofern die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten solle, die mit dem

Mindestlohn zu vergüten sei (so genannte funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen).

Berücksichtigungsfähig seien danach Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet werde, beispielsweise auch Einmalzahlungen wie das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, sofern eine anteilige Gewährung über die Kalendermonate hinweg im Rahmen des Kalenderjahres erfolge.

Nicht berücksichtigungsfähig seien Akkordprämien, Qualitätsprämien, Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit und gleichfalls Schmutzzulagen oder Zahlungen für besondere Gefahren. Die dargestellte Entscheidung des BAG bewegt sich damit auf der Leitlinie der behördlichen Darstellung der Zollverwaltung. Es bleibt abzuwarten, ob die Rechtsprechung des BAG insoweit die Richtlinien der Zollverwaltung bestätigen wird. Dies darf sowohl von Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern mit Spannung verfolgt werden. Vor diesem Hintergrund gilt, der Lohnabrechnung im Arbeitsverhältnis verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen.

K a h l e r t  
P a d b e r g

Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notar