

# Was hat sich getan?

## Zwei Jahre Mindestlohn

Seit dem 01.01.2015 ist er in Kraft: der allgemeine Mindestlohn. Bei seiner Einführung haben die Gegner gewarnt, er werde Arbeitsplätze vernichten. Die Befürworter haben gelobt – er werde dafür sorgen, dass man von seiner Arbeit leben kann, ohne mit Sozialleistungen aufstocken zu müssen. Allen gemeinsam war die Unsicherheit, wie mit bestimmten Detailfragen zur Anwendung des Mindestlohns umzugehen sein wird. Was hat sich tatsächlich getan in zwei Jahren Mindestlohn?



**Andrea Kraatz**

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Stand: 3.3.2017

Lesezeit: 03:30 min



Seit dem 01.01.2017 soll eine Stunde Arbeit grundsätzlich mit 8,84 € brutto (zuvor 8,50 € brutto) vergütet werden. Doch was kann auf diesen Stundenlohn alles angerechnet werden? Darf man Einmalzahlungen wie das Weihnachtsgeld auf den Mindestlohn anrechnen? Wie hoch müssen Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit künftig sein? Muss der Mindestlohn nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden? Oder auch für Entgeltfortzahlungszeiträume wie etwa Arbeitsunfähigkeit? Was ist bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft?

### Gerichtliche Klärung von Details

Obwohl bereits im Gesetzgebungsverfahren kritisiert wurde, dass es noch viel Klarstellung bedarf, hatte sich der Gesetzgeber bei der Regelung solcher Detailfragen ausgesprochen zurückgehalten. Er hat es den Gerichten überlassen, wichtige Praxisfragen zu klären. Nach zwei Jahren gibt es zu vielen Punkten endlich

Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichts. Es lohnt sich also, einen Blick auf den aktuellen Umgang der Gerichte zu den Fragen des Mindestlohns zu werfen.

## Berechnung des Anspruchs

Erfüllt ist der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn die für den Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem gesetzlichen Mindestlohn ergibt (vgl. BAG, Urteil vom 28. September 2016 – 5 AZR 219/16). Klingt erstmal kompliziert, ist es aber nicht (vgl. Hinweis „Kontrollrechnung“).

Ausnahmen hiervon gelten gemäß § 2 Abs. 2 MiLoG für Stunden, die in ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto gespeist werden. Diese Stunden können in einem Ausgleichszeitraum von bis zu 12 Monaten durch bezahlte Freistellung oder Auszahlung vergütet werden.



Kontrollrechnung: Erhalte ich den Mindestlohn?

Damit ist folgende Kontrollrechnung vorzunehmen:

Tatsächlich geleistetes Bruttomonatsentgelt  $\geq$  8,84€

tatsächlich geleistete Arbeitsstunden

## Zuschläge, Zulagen und Co.

Doch wie ist vorzugehen, wenn sich die Bruttomonatsvergütung neben dem Grundlohn aus Zuschlägen, Zulagen, geldwerten Vorteilen, vermögenswirksamen Leistungen oder Einmalzahlungen zusammensetzt? Muss man Letztere dann bei der Kontrollrechnung abziehen? Oder sind diese anrechenbar?

Eine Hauptleistungspflicht im Arbeitsverhältnis besteht aus dem Austausch von Arbeitsleistung gegen Entgelt. Dieses Verhältnis wird „Synallagma“ (griechisch: Tausch, Handel) genannt. Das Bundesarbeitsgericht stellt fest:

Alle im Synallagma stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers sind geeignet, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen (vgl. BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16).

Dies bedeutet in der Praxis: Alles, was der Arbeitgeber für die „Normalarbeit“ zahlt, kann auf den Mindestlohn angerechnet werden. Die Geldleistung muss dem Mindestlohn „funktional gleichwertig“ sein; denn die Funktion des Mindestlohns ist es, den laufenden Lebensunterhalt des Arbeitnehmers zu sichern.

Leistungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen, können hingegen nicht angerechnet werden. Zudem ist es erforderlich, dass der Arbeitnehmer das Geld endgültig behalten kann.

Behält sich der Arbeitgeber eine nachträgliche Kürzung vor oder ist etwa die Rückzahlung der Leistung bei unterjährigem Austritt vorgesehen, ist die Zahlung nicht mindestlohnrelevant. Dies ergibt sich auch aus § 3 MiLoG.



Gut zu wissen!

Der Mindestlohn muss spätestens im Folgemonat der Arbeitsleistung gezahlt werden. Ausnahmen gelten bei Arbeitszeitkonten.

## Anrechnung von Sonderzahlungen

Für die Frage, ob die Anrechnung einer Sonderzahlung erfolgen kann ist entscheidend, welchen Zweck der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgt. Dies ist bei der Vielzahl von Vergütungsarten aus der Praxis gar nicht so einfach. Hier einige Beispiele, die richterlich bislang geklärt wurden:

### 1. Nachtzuschlag

Nachtzuschläge können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, da § 6 Abs. 5 ArbZG Nachtarbeitnehmern einen gesonderten Ausgleich für die mit der Nachtarbeit verbundenen Belastungen gewährt. Diese besonderen Belastungen sind mit dem Mindestlohn nicht abgegolten, sondern müssen zusätzlich vergütet werden. Berechnungsgrundlage ist der Mindestlohn (vgl. BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16).

### 2. Wochenend- Feiertags- und Überstundenzuschlag, Zulagen für gefährliche Arbeiten, Schmutz- und Hitzearbeit

Anders als Nachtarbeitszuschläge sind hingegen Zuschläge für Überstunden, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie für gefährliche Arbeiten, Schmutz- und Hitzearbeit auf den Mindestlohn anzurechnen. Das Mindestlohngesetz legt das Mindestentgelt unabhängig von der Anzahl der zu leistenden Stunden und unabhängig von den Tagen, an denen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, fest. Das Gesetz unterscheidet nicht, ob übermäßig lang gearbeitet wurde (Überstunden) oder ob die Arbeit an Sonn- und Feiertagen für die Beschäftigten mit besonderen Erschwernissen verbunden ist. Auch für gefährliche Arbeiten sowie Schmutz- und Hitzearbeit gibt es keine gesetzlichen Sonderregelungen zur Vergütung. Da weder das Mindestlohngesetz noch das Arbeitszeitgesetz einen besonderen Ausgleich für diese Arbeiten vorsieht, werden Zuschläge hierfür auf den Mindestlohn angerechnet, soweit der Arbeitnehmer zu diesen Arbeiten vertraglich verpflichtet ist.

Berechnungsgrundlage für die Höhe dieser Zuschläge und Zulagen ist nicht der Mindestlohn, sondern das, was die Parteien vereinbaren (vgl. Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Mai 2016 – 3 Sa 677/15; BAG, Urteil vom 18. November 2015 – 5 AZR 761/13; BAG, Urteil vom 28. September 2016 – 5 AZR 188/16).

### 3. Weihnachts-/Urlaubsgeld

Bei Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld kommt eine Anrechnung grundsätzlich in dem Monat in Betracht, in dem sie ausgezahlt werden. Die Anrechnungsmöglichkeit nur für den tatsächlichen Auszahlungsmonat ergibt sich aus § 2 MiLoG, wonach der Mindestlohn spätestens im Folgemonat der Arbeitsleistung fällig wird. Diese Sonderzahlungen sind eine im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehende Gegenleistung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit, wenn keine gesonderten Anforderungen oder Bedingungen für die Leistungsgewährung vereinbart wurden. Einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen Jahressonderzahlungen nicht.

Hat der Arbeitgeber arbeitsvertraglich für diese Leistungen einen Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt ausgehandelt, kann eine Anrechnung hingegen nicht erfolgen (vgl. BAG, Urteil vom 28. September 2016 – 5 AZR 220/16; Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Mai 2016 – 2 Sa 551/15). Die Anrechenbarkeit entfällt also, wenn im Arbeitsvertrag die folgende oder eine ähnliche Klausel für die jeweilige Leistung geregelt ist: „Die Zahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt freiwillig und begründet keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft.“

#### **4. Anwesenheitsprämien**

Anwesenheitsprämien dienen allein dazu, die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung zu fördern – sie sind damit auf den Mindestlohn anrechenbar, denn sie honorieren keine Sonderleistung des Arbeitnehmers. Die Vermeidung von Fehlzeiten durch den Arbeitnehmer ist keine eigenständige Leistung, die neben der herkömmlichen Arbeitsleistung erbracht wird (vgl. Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 22. November 2016 – 5 Sa 298/15).

#### **5. Vermögenswirksame Leistungen**

Vermögenswirksame Leistungen dienen wesentlich anderen Zwecken als der unmittelbaren Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit. Sie sind nicht dazu bestimmt, unmittelbar dem Bestreiten des Lebensunterhalts des Arbeitnehmers zu dienen. Sie stehen ihm grundsätzlich nicht zur freien Verfügung, sondern sind zwingend langfristig anzulegen. Wegen der erheblichen Bindungsdauer der angelegten Gelder fehlt es an aktuellen Vorteilen für die Beschäftigten. Damit sind sie dem Mindestlohn funktional nicht gleichwertig und können nicht angerechnet werden (vgl. BAG, Urteil vom 16. April 2014 – 4 AZR 802/11).

#### **6. Bereitschaftszeiten/Fehlzeit**

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Mindestlohngesetzes differenziert nicht nach dem Grad der tatsächlichen Inanspruchnahme. Auch für Zeiten geringerer Belastung des Arbeitnehmers ist der Mindestlohn für jede Zeitstunde zu leisten. Bereitschaftszeiten sind daher auch mit dem Mindestlohn zu vergüten (vgl. BAG, Urteil vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15).

Nach dem Entgeltausfallprinzip ist auch für krankheitsbedingte Fehlzeiten der Mindestlohn zu zahlen. Der Arbeitnehmer ist so zu stellen, als wenn er gearbeitet hätte (vgl. BAG, Urteil vom 18. November 2015 – 5 AZR 761/13).

## Fazit und Ausblick

Die Gerichte sind dabei, weiterhin Rechtssicherheit zu schaffen. Die meisten Lohnbestandteile sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Nicht anrechenbar sind hingegen Nachtzuschläge, vermögenswirksame Leistungen sowie freiwillige oder widerruflich gewährte Leistungen des Arbeitgebers.

Viele Fragen sind weiterhin nicht abschließend durch das Bundesarbeitsgericht geklärt. Auch für 2017 werden wichtige BAG-Entscheidungen zum Thema Mindestlohn erwartet.

### **Voraussetzung für die Anrechnung von Leistungen auf den Mindestlohn:**

1. Zahlung erfolgt für „Normalleistung“ (Stichwort: Synallagma)
2. Funktionale Gleichwertigkeit mit Mindestlohn

## Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de