



## Mindestlohn: fast kein Spielraum für Arbeitgeber

**Das Bundesarbeitsgericht hat eine erste Entscheidung zum gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz gefällt. Demnach ist es möglich, dass Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie besondere Lohnzuschläge, die monatlich neben der Bruttovergütung an den Arbeitnehmer gezahlt werden, unter bestimmten Voraussetzungen auf den Mindestlohn angerechnet werden können.**

Dem Urteil des BAG liegt zu Grunde, dass eine in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerin neben einem Monatsgehalt auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie besondere Lohnzuschläge erhielt. Vor Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohnes schloss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, nach der monatlich neben dem Bruttogehalt in Höhe von 1.391,36 Euro je 1/12 des Urlaubs- und des Weihnachtsgeldes, insgesamt 1.507,30 Euro brutto gezahlt wurden. Das BAG betrachtet dies zu Recht als gesetzeskonform. Bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von wöchentlich 40 Stunden beträgt der Mindestlohn monatlich 1.373,33 Euro brutto, die Arbeitnehmerin hat im konkret entschiedenen Fall also deutlich mehr erhalten.

Im Übrigen macht das BAG deutlich, dass regelmäßig und vorbehaltlos gewährte monatliche Zahlungen des Arbeitgebers als Gegenleistung für die durch den Arbeitnehmer geleistete Arbeit auch dann Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn finden, wenn diese Zahlungen unter der Überschrift Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld erfolgen.

Verallgemeinerungsfähig ist das Urteil des BAG jedoch nicht. Das Gericht macht ausdrücklich darauf aufmerksam, dass

beispielsweise Nachtzuschläge keine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn finden. Gleiches gilt für freiwillig gewährte Leistungen des Arbeitgebers. Auch ist mit dem Urteil des BAG noch nicht darüber entschieden, wie es sich in Fällen verhält, in denen das Weihnachtsgeld oder auch das Urlaubsgeld ausdrücklich deshalb gewährt werden, weil beispielsweise die Betriebstreue des Arbeitnehmers belohnt werden soll. Wird mit der Gewährung von Urlaubsgeld dem Umstand Rechnung getragen, dass der Arbeitnehmer während der Urlaubszeit erhöhte Aufwendungen hat, ist gleichfalls nicht geklärt, ob eine derartige Zahlung des Arbeitgebers Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn findet.“

Dr. Uwe Schlegel, Geschäftsführer der ETL Rechtsanwälte GmbH und Mindestlohnexperte erklärt: „Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist zuzustimmen. Nach unserer Einschätzung ist der Fall aber nicht geeignet, allgemeine Aussagen zur Anrechenbarkeit von Sonderzahlungen auf den gesetzlichen Mindestlohn treffen zu können. Der durch das BAG entschiedene Fall ist durch Besonderheiten gekennzeichnet, die es zu beachten gilt.

Insofern bleibt es dabei, dass der Entgeltcharakter einer jeden Sonderzahlung einzelfallabhängig zu prüfen ist.

Bild: © andrea lehmkuhl / fotolia.com

Versicherungs- und Finanznachrichten

# expertenReport



<https://www.experten.de/id/4942857/mindestlohn-fast-kein-spielraum-fuer-arbeitgeber/>