

MINDESTLOHN

Laufende Sonderzahlungen sind auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen

| Ein Urteil mehr zu der Frage, was alles zum mindestlohnrelevanten Gehalt zählt: Sonderzahlungen, die als regelmäßiges Arbeitsentgelt gezahlt werden, sind im vollen Umfang anzurechnen, so das LAG Berlin-Brandenburg. |

Monatliche Sonderzahlungen statt zweimal jährlichen

Der zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenlohn lag unter 8,50 Euro brutto pro Stunde. Zudem sah der Arbeitsvertrag zweimal jährlich einen halben Monatslohn als Sonderzahlung vor – sofern der Arbeitnehmer im jeweiligen Jahr durchgehend beschäftigt war.

Nun hatte der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat vereinbart, die Sonderzahlungen auf alle zwölf Monate zu verteilen, d. h. jeden Monat ein Zwölftel der Sonderzahlung auszusahlen. Mit dieser zusätzlichen anteiligen Sonderzahlung ergab sich dann ein Stundenlohn von mehr als 8,50 Euro. Daneben waren Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtzuschläge vorgesehen, die der Arbeitgeber allerdings weiterhin auf der Grundlage des vereinbarten Stundenlohns von weniger als 8,50 Euro berechnete.

Dagegen klagte der Arbeitnehmer: Ihm stünden die Sonderzahlungen zusätzlich zum Stundenlohn von 8,50 Euro zu. Außerdem seien die 8,50 Euro auch für die Berechnung der Zuschläge zugrunde zu legen. Dem ist das LAG nur bzgl. der Nachtarbeitszuschläge gefolgt (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.1.2016, Az. 19 Sa 1851/15, Abruf-Nr. 146329).

Sonderzahlungen auf gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar

Bei den Sonderzahlungen handele es sich um Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung. Deshalb könnten sie auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden.

Nachtarbeitszuschläge auf Basis des Mindestlohns zu berechnen

Die Mehrarbeits-, Sonntags- und Feiertagszuschläge gehörten nicht zum Mindestlohn. Daher sei es zulässig, diese auf Basis der vereinbarten vertraglichen Vergütung zu berechnen. Dagegen seien die Nachtarbeitszuschläge auf der Basis des Mindestlohns von 8,50 Euro zu berechnen. § 6 Abs. 5 ArbZG beziehe sich auf das dem Arbeitnehmer „zustehende Bruttoarbeitsentgelt“.

PRAXISHINWEIS | Sonderzahlungen sind auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar, wenn sie „normales Arbeitsentgelt“ für geleistete Dienste sind. Davon ist im Zweifel auszugehen. Arbeitgeber sollten darauf achten, Sonderzahlungen ohne Stichtagsbindung zu gewähren und nicht als „Treueprämie“ zu bezeichnen.

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Beitrag „Zulagen und Zuschläge – Anrechnung auf den Mindestlohn?“, LGP 1/2016, Seite 2

Stundenlohn unter 8,50 Euro zzgl. eines Monatsgehalts als Sonderzahlung

Arbeitsentgelt für Arbeitsleistung



ARCHIV
Ausgabe 1 | 2016
Seite 2