

Aktuelles zum Arbeitsrecht



Mindestlohn: Anrechnung von Sonderzahlungen auf den gesetzlichen Mindestlohn

Ob **Sonderzahlungen** auf den gesetzlichen **Mindestlohn** angerechnet werden können, ist eine Frage des Einzelfalls. Das gilt auch für die Frage, was als Berechnungsgrundlage für vereinbarte **Zuschläge** heranzuziehen ist.

Hierauf wies das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hin. Der Entscheidung liegt ein im **Arbeitsvertrag** vereinbarter **Stundenlohn** der Arbeitnehmerin von weniger als 8,50 EUR brutto pro Stunde zugrunde. Weiter ist mit ihr – ebenso wie mit zahlreichen weiteren Beschäftigten im Betrieb – eine **Sonderzahlung** zweimal jährlich in Höhe eines halben Monatslohns vereinbart worden. Diese ist nur davon abhängig, dass die Arbeitnehmerin im jeweiligen Jahr beschäftigt ist.

Nunmehr haben die Arbeitgeberin und der Betriebsrat vereinbart, diese **Sonderzahlungen** auf alle zwölf Monate zu verteilen. Es soll also jeden Monat ein Zwölftel der **Sonderzahlung** ausgezahlt werden. Mit dieser zusätzlichen anteiligen Sonderzahlung ergibt sich ein Stundenlohn der Arbeitnehmerin von mehr als 8,50 EUR.

Daneben sind arbeitsvertraglich **Überstundenzuschläge**, **Sonn- und Feiertagszuschläge** sowie **Nachtzuschläge** vorgesehen. Diese berechnet die Arbeitgeberin weiterhin auf der Grundlage des vereinbarten **Stundenlohns** von weniger als 8,50 EUR. Hiergegen hat sich die Arbeitnehmerin gewandt. Sie meint, ihr stünden die **Sonderzahlungen** weiter zusätzlich zu einem Stundenlohn von 8,50 EUR zu. Der gesetzliche **Mindestlohn** von 8,50 EUR sei auch zugrunde zu legen, wenn die **Zuschläge** berechnet werden.

Dem ist das LAG nur bezüglich der **Nachtarbeitszuschläge** gefolgt. Es hat dabei auf die Bedeutung der im Einzelfall getroffenen Vereinbarungen hingewiesen. Bei den **Sonderzahlungen** handle es sich im vorliegenden Fall um Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin. Außer ihrer Betriebszugehörigkeit gebe es keine weiteren

Aktuelles zum Arbeitsrecht



Voraussetzungen dafür, dass die Sonderzahlungen ausgezahlt werden. Deshalb könnten diese auf den gesetzlichen **Mindestlohn** angerechnet werden. Die Betriebsvereinbarung, die die Fälligkeit der **Sonderleistungen** zu einem Zwölftel auf jeden Monat verschiebe, sei wirksam. Sie verstoße nicht gegen den **Arbeitsvertrag** der Arbeitnehmerin.

Die vertraglich geregelten Mehrarbeits-, Sonntags- und Feiertagszuschläge habe die Arbeitgeberin zulässig auf der Basis der vereinbarten vertraglichen Vergütung berechnet. Dagegen seien die **Nachtarbeitszuschläge** auf der Basis des **Mindestlohns** von 8,50 EUR zu berechnen. Das folge aus dem **Arbeitszeitgesetz**. Dieses schreibe einen angemessenen **Zuschlag** auf das dem Arbeitnehmer "zustehende Bruttoarbeitsentgelt" vor.

LAG Berlin-Brandenburg, 19 Sa 1851/15

Autor: Maria U. Lottes, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Familienrecht, Düsseldorf

Der Inhalt dieses Schreibens stellt einen kostenlosen Service für den informellen Gebrauch dar und kann eine Rechtsberatung nicht ersetzen. Die angesprochenen Rechtsfälle können nicht ohne weiteres auf konkrete Lebenssachverhalte übertragen werden. Daher ist jede Haftung für Schäden aus der Verwendung dieser Informationen ausgeschlossen. Dieses Rundschreiben ist urheberrechtlich geschützt.

Maria U. Lottes Rechtsanwältin

Fachanwältin für Familienrecht
Erich-Müller-Straße 25
40597 Düsseldorf
Tel. 0211 – 710 37 01
Fax 0211 – 711 96 54

www.anwaltskanzlei-lottes.de
info@anwaltskanzlei-lottes.de