

Aktuelles zum Arbeitsrecht



Arbeitsentgelt: Mindestlohn – Berechnung des Entgelts für Feiertagsvergütung und Nachtarbeitszuschläge

Die Höhe der **Entgeltfortzahlung** an **Feiertagen** bestimmt sich – soweit kein höherer tariflicher oder vertraglicher Vergütungsanspruch besteht – nach § 2 EFZG i. V. m. § 1 MiLoG. Sieht ein Tarifvertrag einen **Nachtarbeitszuschlag** vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen **Mindestlohn** zu berechnen.

So entschied es aktuell das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall einer als Montagekraft beschäftigten Klägerin. Auf deren Arbeitsverhältnis findet kraft Nachwirkung der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie i. d. F. vom 24.02.2004 (MTV) Anwendung. Dieser sieht u. a. einen **Nachtarbeitszuschlag** i. H. v. 25 Prozent des tatsächlichen **Stundenverdiensts** und ein **"Urlaubsentgelt"** in Höhe des 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdiensts vor. Für den Monat Januar 2015 zahlte der Arbeitgeber neben dem vertraglichen Stundenverdienst von 7 EUR bzw. 7,15 EUR eine "Zulage nach MiLoG". Die Vergütung für einen **Feiertag** und einen **Urlaubstag** berechnete sie ebenso wie den **Nachtarbeitszuschlag** für fünf Stunden nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns, sondern nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung. Darüber hinaus rechnete sie ein gezahltes "Urlaubsgeld" auf **Mindestlohnansprüche** der Klägerin an.

Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage eine Vergütung aller im Januar 2015 abgerechneten **Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagsstunden** mit 8,50 EUR brutto und meint, auch der **Nachtarbeitszuschlag** sei auf Grundlage des gesetzlichen **Mindestlohns** zu berechnen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision des Arbeitgebers blieb vor dem BAG ohne Erfolg. Zwar gewährt das MiLoG nur Ansprüche für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden. Nach § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber aber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte

Aktuelles zum Arbeitsrecht



(Entgeltausfallprinzip). Dies gilt auch, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem MiLoG bestimmt; dieses enthält keine hiervon abweichenden Bestimmungen. Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung scheidet aus. Der tarifliche **Nachtarbeitszuschlag** und das tarifliche **Urlaubsentgelt** müssen nach den Bestimmungen des MTV ebenfalls (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen **Mindestlohns** von (damals) 8,50 EUR berechnet werden, da dieser Teil des "tatsächlichen Stundenverdiensts" im Sinne des MTV ist. Das gezahlte "Urlaubsgeld" kann nicht auf Ansprüche nach dem MiLoG angerechnet werden. Der MTV gibt hierauf einen eigenständigen Anspruch. Außerdem handelt es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit.

BAG, 10 AZR 171/16

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