

ANWALT FÜR ARBEITSRECHT IN HALLE INFORMIERT ZUM MINDESTLOHN

Prämien und Zulagen sind anzurechnen

Das Bundesarbeitsgericht hat im Dezember 2017 durch zwei Entscheidungen (BAG Urteil vom 06.12.2017, Az.: 5 AZR 699/16 und Urteil vom 06.12.2017, Az.: 5 AZR 864/16) entschieden, dass Anwesenheitsprämien, Besitzstandszulagen, Entgeltfortzahlung und Urlaubsentgelt auf die monatliche Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes anzurechnen sind.

Das Bundesarbeitsgericht führte dazu folgendes aus (BAG Urteil vom 06.12.2017, Az.: 5 AZR 699/16):

„Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn die für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit – im Streitzeitraum – 8,50 EUR ergibt (BAG Urteil vom 21.12.2016, Az.: 5 AZR 374/16, Rn. 17, BAGE 157, 356). Es gilt ein umfassender Entgeltbegriff, so dass alle im Synallagma stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers geeignet sind, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Von den im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen des Arbeitgebers fehlt folglich nur solchen Zahlungen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen (BAG Urteil vom 25.05.2016, Az.: 5 AZR 135/16 – Rn. 32, BAGE 155, 202; BAG Urteil vom 20.09.2017, Az.: 10 AZR 171/16 – Rn. 13).“

Daraus ergibt sich, dass die genannten Zahlungen nicht zusätzlich zum Mindestlohn zu bezahlen sind, weil sie auf den Mindestlohn anzurechnen waren.