

spruch anzurechnen.¹ Nachdem ein solcher Zuschlag sich auf das dem Arbeitnehmer zustehende Bruttoarbeitsentgelt bezieht, muss der Zuschlag, soweit das bezahlte Bruttoarbeitsentgelt den gesetzlichen Mindestlohn unterschreitet, auf Grundlage des Mindestlohns von 8,50 € (Stand Januar 2015) berechnet werden.²

4.2.4 Sonderzahlungen

Als Sonderzahlung werden alle Leistungen bezeichnet, die der Arbeitgeber aus bestimmtem Anlass oder zu bestimmten Terminen zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt.³

385

Die Gestaltungsmöglichkeiten bei Sonderzahlungen sind außerordentlich vielschichtig. Hierzu zählen beispielsweise Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Jubiläumsgratifikationen, Treueprämien sowie Jahresabschluss-Bonifikationen.

Auch bei Sonderzahlungen kommt es darauf an, ob es sich um eine Gegenleistung für die Arbeitsleistung handelt oder ob damit eine von der Arbeitsleistung abgekoppelte Zusatzleistung erbracht werden soll (→ Ziffer 4.2.3).

Von einer Gegenleistung für die Arbeitsleistung ist immer auszugehen, wenn es sich um eine gemischte Sonderzahlung handelt, die teilweise auch von der Erfüllung bestimmter festgelegter Ziele abhängig ist. Auch wenn der Begriff der Sonderzahlung gewählt wird und die Leistung freiwillig ist, genügt das nicht, um eine Anrechnung auf den Mindestlohn zu verhindern.

Entscheidend ist immer, an welche Voraussetzungen die Sonderzuwendung geknüpft ist.

In vielen Fällen ist tatsächlich nur die Dauer des Bestands des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung für die Zahlung einer Sonderzuwendung, beispielsweise wenn bei unterjährigem Ein- und Austritt die Leistung gekürzt wird. Eine weitere Regelung ist oftmals, dass eine Kürzung für Zeiten ohne Vergütungsanspruch außerhalb der Entgeltfortzahlung erfolgt. Beide Voraussetzungen sprechen aber dafür, dass die Zahlung von der Arbeitsleistung abhängig ist. Deshalb ist in solchen Fällen, wenn nichts weiter geregelt ist, davon auszugehen, dass es sich um eine „saisonale Sonderleistung“ handelt, die auf den Mindestlohnsanspruch anrechenbar ist.⁴

1 BAG, Urteil vom 25.5.2016, 5 AZR 135/16 (Rn. 32)

2 BAG, Urteil vom 20.9.2017, 10 AZR 171/16

3 BAG, Urteil vom 24.11.2004, 10 AZR 221/04

4 Sächsisches LAG, Urteil vom 11.5.2016, 2 Sa 551/15 (Revisionsverfahren beim BAG unter 5 AZR 410/16 ohne Entscheidung wegen Vergleichs)

M 4 Mindestlohn

Berechnung des Mindestlohns nach dem MiLoG

Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn sich aus den Kriterien, nach denen der Arbeitnehmer die Sonderzuwendung erhält, eindeutig ergibt, dass die Arbeitsleistung keine Rolle spielt, sondern nur die Betriebstreue honoriert werden soll. Eine solche Belohnung von Betriebstreue zeigt sich beispielsweise daran, dass die Sonderzuwendung bei Fehltagen gekürzt wird, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer dafür Entgeltfortzahlung erhält oder nicht.¹ Ein weiteres Kriterium wäre die Vereinbarung, dass das Behalten der Zahlung davon abhängig gemacht wird, dass das Arbeitsverhältnis als solches über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus ungekündigt fortbesteht.

390 Die Frage, ob **Urlaubs- oder Weihnachtsgeld** auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden kann, ist nicht einheitlich zu beantworten.

Denn bei einer als Urlaubs- oder Weihnachtsgeld benannten Leistung des Arbeitgebers sind ebenfalls viele Varianten denkbar. Alleine die Bezeichnung als Urlaubs- oder Weihnachtsgeld genügt nicht, um eine Anrechnung auf den Mindestlohnanspruch zu verhindern. Denn jedenfalls eine unwiderrufliche, als Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld deklarierte Sonderzahlung, die monatlich ausbezahlt wird und ansonsten nicht an bestimmte weitere Voraussetzungen geknüpft ist, zählt zu den auf den Mindestlohnanspruch anrechenbaren Gehaltsbestandteilen.²

Soweit der Arbeitnehmer ein zusätzliches Urlaubsgeld erhält, ist erforderlich, dass eindeutig bestimmbar ist, dass es nicht als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit gezahlt wird. Dies kann beispielsweise dann auszuschließen sein, wenn das zusätzliche Urlaubsgeld nur im Zusammenhang mit der jeweiligen Urlaubsgewährung ausgezahlt wird. Denn aus der Anknüpfung an den Urlaub folgt, dass das Urlaubsgeld dem Erholungszweck des Urlaubs und nicht der Vergütung einer Arbeitsleistung dienen soll.³

Problematisch hingegen wäre, wenn die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgelds mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt oder für Zeiten, in denen kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, gekürzt wird.

Solche Regelungen sprechen dafür, dass dieses zusätzliche Urlaubsgeld eine Gegenleistung zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ist und deshalb auf einen Mindestlohnanspruch anrechenbar ist.⁴

395 **Jubiläumsgelder und Treueprämien** sind Sonderleistungen, die eine bestimmte Betriebszugehörigkeit belohnen sollen oder die bei Erreichen eines Dienstjubiläums oder nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren gezahlt werden. Ihnen fehlt deshalb die Anknüpfung an die Arbeitsleistung.

1 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 2.10.2015, 9 Sa 570/15

2 BAG, Urteil vom 25.5.2016, 5 AZR 135/16 (Rn. 33)

3 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 2.10.2015, 9 Sa 570/15

4 BAG, Urteil vom 21.1.2014, 9 AZR/134/12

Berechnung des Mindestlohns nach dem MiLoG

Denn aus sozialen Gründen oder zur Belohnung von Betriebstreue geleistete Zahlungen sind mangels hinreichenden Bezugs zur erbrachten Arbeitsleistung nicht auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar.

Allerdings ist auch hier entscheidend, unter welchen Voraussetzungen die Treueprämie bzw. das Jubiläumsgeld bezahlt wird.



RECHTSPRECHUNG

Geht man vom letztgültigen Arbeitsvertrag vom 20.5.2014 aus, so erhält der Kläger eine Treueprämie gemäß der betrieblichen Entgeltregelung vom 1.5.2009 in Höhe von 0,50 € je geleisteter Arbeitsstunde (§ 4 Ziffer 1 und 3 des Arbeitsvertrages). Eine besondere Zweckbestimmung gibt es insoweit nicht. § 3 Nr. 3.2 der betrieblichen Entgeltregelung besagt lediglich, dass der Arbeitnehmer der Lohngruppe 1 bis 3 je geleistete Arbeitsstunde ohne Pause eine entsprechende Leistungs- und Treueprämie gemäß § 3 Punkt 1 erhält.

400

Damit knüpft der Anspruch auf die Treueprämie unmittelbar an die tatsächliche Arbeitsleistung an und ist ebenso wie der Mindestlohn eine unmittelbare Leistung für die verrichtete Tätigkeit. Soweit mit ihr gemäß der Bezeichnung der Zweck verfolgt wird, den Arbeitnehmer dazu anzuhalten, vertragstreu zu sein und seine vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, wird diese Zwecksetzung hier nicht durch die Zahlung einer pauschalen Anwesenheitsprämie erreicht sondern dadurch, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit einer erhöhten Vergütung abgegolten werden.

Damit dient die Leistungs- und Treueprämie nach § 3 Nr. 3.2 der betrieblichen Entgeltregelung vom 1.5.2009 ebenso wie der Mindestlohn (zumindest auch) der Abgeltung der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung.

Richtig ist, dass die Treueprämie auch nach dem in der gelebten Praxis zum Ausdruck kommenden Zweck den Arbeitnehmer motivieren soll, nicht (unentschuldigt) zu fehlen, sondern seine Arbeitsleistung tatsächlich vertragsgemäß zu erbringen. Diese Zwecksetzung wird jedoch nicht durch die Zahlung einer pauschalen Anwesenheitsprämie erreicht sondern dadurch, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit einer erhöhten Vergütung abgegolten werden. Damit dient die Treueprämie ebenso wie der Mindestlohn (zumindest auch) der Abgeltung der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung.¹

1 Sächsisches LAG, Urteil vom 9.2.2016, 3 Sa 524/15 (rechtskräftig)

M 4 Mindestlohn

Berechnung des Mindestlohns nach dem MiLoG

4.2.5 Aufwendungsersatz

- 405 Soweit dem Arbeitnehmer ein Aufwendungsersatz, eine Spesen- oder Reisekostenerstattung gewährt wird, hat dies grundsätzlich nichts mit der Arbeitsleistung zu tun. Vielmehr sollen damit Aufwände, die dem Arbeitnehmer im Rahmen der erbrachten Arbeitsleistung entstanden sind, ausgeglichen werden. Aus diesem Grund sind solche Leistungen nicht bei der Ermittlung der mindestlohnpflichtigen Stundenvergütung zu berücksichtigen.

4.2.6 Sachbezüge

- 410 Umstritten ist, ob auch Sachbezüge (beispielsweise ein zur Privatnutzung überlassener Dienstwagen, ein Jobticket, Tankgutscheine, verbilligter Bezug von Waren oder die verbilligte Überlassung von Firmenwohnungen) bei der Ermittlung, ob der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird, mit heranzuziehen sind.

Dies gilt nach einer Ansicht jedenfalls dann, wenn sie dem Arbeitnehmer auch privat zugutekommen. In diesem Fall ist eine Anrechnung auf den geschuldeten Mindestlohn legitim, da solche Leistungen als geldwerte Vorteile Gehaltsbestandteile sind. Allerdings muss beachtet werden, dass der Gesetzgeber in § 107 Abs. 2 Satz 5 Gewerbeordnung (GewO) generell den Anteil von Sachbezügen an der Gesamtvergütung begrenzt hat. Denn es sollte ausgeschlossen werden, dass ein Arbeitnehmer beispielsweise einen Ferrari mit einem anzurechnenden geldwerten Vorteil von 1.500 € als Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt bekommt, aber nur einen Geldbetrag von 300 € brutto als Vergütung erhält. Denn damit wäre der Arbeitnehmer nicht in der Lage, seine Grundbedürfnisse (z.B. Wohnen und Essen) finanziell zu befriedigen.

Aus diesem Grund ist in der GewO festgelegt, dass Sachbezüge erst dann auf das Arbeitsentgelt angerechnet werden dürfen, wenn der Arbeitnehmer darüber hinaus den pfändbaren Teil des Arbeitsentgelts erhält.

- 415 Nach § 850c Abs. 1 ZPO beträgt derzeit der nicht pfändbare Nettobetrag für Arbeitseinkommen 1.073,88 €. Das bedeutet, insbesondere in dem für den Mindestlohn relevanten Bereich, dass im Regelfall eine Anrechnung von Sachbezügen auf den Mindestlohn zu unterbleiben hat.
- 416 Nach der anderen, vorzugswürdigen Ansicht, scheidet eine Anrechnung von Sachbezügen auf den Mindestlohn generell aus, da dies nicht mit dem im MiLoG ausdrücklich aufgenommenen Anspruch auf einen in Euro ausgedrückten Geldlohn zu vereinbaren ist.¹ Denn bei Sachbezügen müsste zuerst eine Umrechnung des Sachbezugs in einen Eurobetrag erfolgen.

1 MüKo zum BGB, 7. Auflage 2016 (Anhang zu § 612) § 1 MiLoG Rn. 20

4.2.7 Anpassung der Vergütung

Der 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn war nicht dauerhaft auf den Betrag von 8,50 € fixiert. Der Gesetzgeber hat in § 9 MiLoG festgelegt, dass eine paritätisch aus Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammengesetzte Mindestlohnkommission alle zwei Jahre einen Vorschlag erarbeitet, ob und falls ja wie der Mindestlohn anzupassen ist.

420

Erstmals konnte ein Vorschlag zum 30.6.2016 **mit Wirkung ab dem 1.1.2017** von der Mindestlohnkommission beschlossen werden.

Der Vorschlag der Mindestlohnkommission wird dann der Bundesregierung unterbreitet. Diese kann gemäß § 11 MiLoG die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns für alle verbindlich machen. Die verbindliche Anpassung erfolgt dann durch Erlass einer Rechtsverordnung.

Im Rahmen dieses Verfahrens wurde ab dem 1.1.2017 eine Anpassung des Mindestlohns um 0,34 € auf 8,84 € umgesetzt.¹

4.3 Fälligkeit des Mindestlohns

In § 2 MiLoG hat der Gesetzgeber eine Regelung zur Fälligkeit des Mindestlohnanspruchs eingeführt. Das soll verhindern, dass Arbeitnehmern der Mindestlohn über einen längeren Zeitraum vorenthalten werden kann.

425

4.3.1 Grundsatz

Im Grundsatz soll gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MiLoG der Mindestlohn zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit ausbezahlt werden. Das bedeutet, dass es den Parteien frei steht eine Vereinbarung zu treffen, wann die Vergütung zu zahlen ist.

430

Nach Anlage 1 Abschnitt X Buchstabe a) AVR sind Bezüge, die in den AVR in Monatsbeträgen festgelegt sind, für den jeweiligen Kalendermonat zu berechnen und so auszuzahlen, dass der Mitarbeiter spätestens am letzten Werktag des Monats über die Vergütung verfügen kann.

Soweit in den AVR Bezüge in anderen Zeitabschnitten festgelegt werden, hat eine Auszahlung spätestens am letzten Werktag des Folgemonats zu erfolgen. Gleiches gilt auch für Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen.

Außerhalb der AVR kann es aber dazu kommen, dass keine Vereinbarung über den Zeitpunkt der Vergütungszahlung getroffen wird. In diesem Fall enthält § 2 Abs. 1 Satz 2 MiLoG eine Auffangregelung, wonach dann § 614 BGB gilt.

1 vgl. Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV) vom 15.11.2016, BGBl. I 2016 Nr. 54, S. 2530

M 4 Mindestlohn

Berechnung des Mindestlohns nach dem MiLoG

Diese Vorschrift legt fest, dass die Vergütung nach Erbringen der Leistung zu entrichten ist. Soweit die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen ist, ist sie jeweils nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte zu entrichten.

Bei Vereinbarung einer Monatsvergütung wäre somit Fälligkeitstermin der erste Kalendertag des Folgemonats. Ist die Vergütung allerdings nach Tagen oder Stunden bemessen, wird sie bei fehlender Vereinbarung nach der Verkehrssitte aus Praktikabilitätsgründen entgegen dem Gesetzeswortlaut erst am Wochenschluss fällig.

Unabhängig davon, ob eine Vergütung über die Vergütungszahlung existiert, lässt das MiLoG keine Vereinbarungen zu, die die Auszahlung des Mindestlohns unangemessen lange hinausschieben.

435 **Deshalb wurde in § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG eine Höchstgrenze eingefügt, dass der gesetzliche Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zu zahlen ist.**

Als Bankarbeitstage gelten dabei die Tage Montag bis Freitag mit Ausnahme gesetzlicher Feiertage in Frankfurt am Main.

Allerdings kommt es für die Frage, ob der Mindestlohnanspruch erfüllt wird, nicht darauf an, dass der Mindestlohn rechtzeitig zum Fälligkeitstermin bezahlt wird. Leistet der Arbeitgeber aber erst nach dem Fälligkeitstermin, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Ersatz des Verzugs Schadens, insbesondere von Verzugszinsen (→ Ziffer 4.1.4).¹

4.3.2 Ausnahme bei der Vereinbarung von Arbeitszeitkonten

440 Nach § 2 Abs. 2 MiLoG gelten die Regelungen zur Fälligkeit nach § 2 Abs. 1 MiLoG (→ Ziffer 4.3.1) nicht, wenn ein Arbeitszeitkonto schriftlich beispielsweise im Arbeitsvertrag oder einer Dienstvereinbarung vereinbart wurde.

Arbeitszeitkonten sollen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit (z.B. durch Gleitzeitvereinbarungen) ermöglichen. Einer so gewollten zeitlichen Flexibilisierung würde aber eine starre Fälligkeit von Mindestlohnansprüchen entgegenwirken.

Im Geltungsbereich der AVR ist die Möglichkeit der Vereinbarungen von Arbeitszeitkonten grundsätzlich dem Abschluss von Dienstvereinbarungen vorbehalten (z.B. Anlage 5a, § 9 Anlagen 31, 32 und 33 AVR).

Allerdings können solche Dienstvereinbarungen nicht frei vereinbart werden. Vielmehr gibt es in § 2 Abs. 2 MiLoG folgende Voraussetzungen zu beachten:

- Ausgleich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1 vgl. BAG, Urteil vom 25.5.2016, 5 AZR 135/16 (Rn. 26)