

NEWSLETTER

1. Mindestlohn gilt auch für Nachtzuschläge sowie Urlaubs- und Feiertage!

Das BAG hat in seinem brandaktuellen Urteil vom 20.09.2017 entschieden, dass die Vergütung der Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagsstunden sowie die Berechnung von Nachtarbeitszuschlägen sich nach dem Mindestlohngesetz bestimmen.

Danach ist der Berechnung ein Stundenlohn in Höhe des jeweils aktuellen Mindestlohnes (ab 01.01.2017: EUR 8,84 brutto) zugrunde zu legen.

Das gezahlte Urlaubsgeld darf nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, da es sich dabei um kein Entgelt für geleistete Arbeit handelt.

Dem Urteil lag der folgende Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin ist langjährig bei der Beklagten als Montagekraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft Nachwirkung der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der sächsischen Metall- und Elektroindustrie Anwendung. Dieser sieht u. a. einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein Urlaubsentgelt in Höhe des 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor. Für den Monat Januar 2015 zahlte die Beklagte neben dem vertraglichen Stundenverdienst von 7,00 EUR bzw. 7,15 EUR eine „Zulage nach MiLoG“. Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete sie ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag für 5 Stunden nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohnes, 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 dem damaligen Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR brutto und meint, auch der Nachtarbeitszuschlag sei auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohnes zu berechnen. Sowohl das Arbeitsgericht, wie auch das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision des Arbeitgebers blieb vor dem BAG – abgesehen von einer geringen rechnerischen Differenz – ohne Erfolg. Das BAG begründete sein Urteil damit, dass das MiLoG zwar nur Ansprüche für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gewähre. Gem. § 2 Abs. 1 EntfZG habe aber der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip). Dies gelte auch dann, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem MiLoG bestimmt; dieses enthalte keine hiervon abweichenden Bestimmungen. Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung scheidet aus. Der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt müssten nach den Bestimmungen des MTV ebenfalls (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns von damals 8,50 EUR berechnet werden, da dieser Teil des tatsächlichen „Stundenverdienstes“ im Sinne des MTV sei. Eine Anrechnung des gezahlten Urlaubsgeldes auf Mindestlohnansprüche könne nicht erfolgen, da der MTV hierauf einen eigenständigen Anspruch gebe und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handle.