

## **28. September 2017**

Mit seiner jüngsten Entscheidung zum Mindestlohn (10 AZR 171/16) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut die Rechte von Arbeitnehmern gestärkt. Die Erfurter Richter entschieden, dass die Tarifzuschläge für Nachtarbeit bei einer Vergütungsvereinbarung unter Mindestlohnniveau auf Basis des Mindestlohns errechnet werden und Urlaubsgeld nicht auf den Mindestlohn angerechnet wird. Auch eine Feiertagsvergütung muss dem Mindestlohn entsprechen.

**Silvia Lang** und **Reimo Richarz** teilen dazu mit:

"Die vorliegende Entscheidung des BAG ist ein weiterer Schritt der Richter, die vom Gesetzgeber versäumte Definition und Ausgestaltung des Mindestlohns nachzuholen und daher richtungsweisend. Urlaubsgeld und Feiertagsvergütungen sind in Höhe des Mindestlohns zu zahlen, da sie sich auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beziehen. Das Urlaubsgeld ist nicht auf den Mindestlohnanspruch anzurechnen, da es sich bei dem Urlaubsgeld nicht um Arbeitsentgelt für geleistete Arbeit handelt."

## **Hintergrund**

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) regelt nicht, welche Leistungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Das MiLoG spricht schlicht von "Arbeitsentgelt" (vgl. § 1 Abs. 1 MiLoG). Der Gesetzgeber hat für die Anrechenbarkeit von Vergütungsbestandteilen auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie 96/71/EG verwiesen (Bundestag-Drucksache 18/1558, S. 67). Der Gesetzgeber geht gleichwohl davon aus, dass besondere Zulagen nicht auf den Mindestlohn anzurechnen seien. Dazu gehören etwa Nachtschichtzuschläge, Gefahrenzulagen oder Akkordprämien. Nach Ansicht des EuGH sind demgegenüber alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers Bestandteile des Mindestlohns, ohne dabei bestimmte Zulagen auszunehmen (vgl. EuGH v. 12. Februar 2015 – C-396/13). Das BAG hatte zwischenzeitlich entschieden, dass grundsätzlich alle Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn anzurechnen seien, "ungeachtet davon, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen oder in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde" (vgl. BAG v. 21. Dezember 2016 – 5 AZR 374/16).



Dr. Silvia  
Tomassone

Counsel



Dr. Reimo R.  
Richarz

Senior  
Associate

> [Read the full article online](#)