

# Frank Hartmann

## Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Miet- u.  
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: [kanzlei@rae-hartmann.de](mailto:kanzlei@rae-hartmann.de)

[www.fulda-fachanwalt.de](http://www.fulda-fachanwalt.de)



# Julia Heieis

## Rechtsanwältin

Fachanwältin für Strafrecht  
Mediatorin

E-Mail: [heieis@rae-hartmann.de](mailto:heieis@rae-hartmann.de)

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6  
36100 Petersberg  
Tel.: 0661 6 98 19  
Fax: 0661 6 10 89

### **Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das monatlich anteilig gezahlt wird, ist auf Mindestlohn anrechenbar**

Arbeitgeber können Sonderzahlungen in bestimmten Fällen mit dem Mindestlohn verrechnen. Dies betrifft insbesondere Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Das hat das Bundesarbeitsgericht am 25. Mai 2016 in einem ersten Urteil zum Mindestlohn entschieden.

Der Mindestlohn war und ist politisch umstritten. Dies erkennt man auch daran, dass in den gesetzlichen Grundlagen Lücken vorhanden sind. Der Gesetzgeber hat es versäumt, genaue Regelungen zu treffen, sodass voraussehbar war, dass viele Einzelfragen durch die Gerichte geklärt werden müssen.

Insbesondere ist gesetzlich nicht geregelt, welche Zahlungen neben dem Grundgehalt auf den Stundenlohn angerechnet werden. Dies betrifft Zahlungen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zulagen, Prämien oder zum Beispiel Trinkgeld.

Überwiegend wird davon ausgegangen, dass man hinsichtlich der Anrechenbarkeit von anderen Zahlungsbestandteilen die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz anwendet.

Danach können Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn einbezogen werden, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen Seite und der Gegenleistung, die er dafür erhält, auf der anderen Seite nicht verändert.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird von einer Anrechnung dann ausgegangen, wenn der Zweck der Leistung des Arbeitgebers mit dem Zweck des Mindestlohnes funktionell gleichwertig ist, wenn also die Zahlung des Arbeitgebers die normale Leistung des Arbeitnehmers abgelten soll.

Umgekehrt findet keine Anrechnung statt bei solchen Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt.

Dies kann bei einmaligen Zahlungen im Jahr streitig sein. Dann wird die Zahlung nur auf den jeweiligen Monat angerechnet, in dem die Zahlung erfolgt.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass regelmäßige monatliche Teilzahlungen auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld Entgeltbestandteile darstellen und damit Teil des monatlich festen Gehaltsbestandteils sind.

Sofern der Arbeitgeber daher mit dem Arbeitnehmer die Vereinbarung trifft, dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht als jährliche Sonderzahlungen geleistet, sondern in eine regelmäßige und

gleichmäßige monatliche Grundvergütung umgewandelt werden, ändert sich der Rechtscharakter der Zahlung.

Mit dieser Änderung wandelt sich eine Gratifikation in einen Lohnbestandteil, sagt das Bundesarbeitsgericht.

Dann ist eine Umrechnung auf den Stundenlohn möglich, sodass auch diese zusätzlichen Zahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden können.