

Falls Ihnen der Newsletter nicht richtig angezeigt wird, wählen Sie bitte die [Webversion](#).

STEINMEIER

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend möchten wir Sie über aktuelle Entwicklungen rund um das Mindestlohngesetz informieren:

Urteil des Arbeitsgerichts Berlin zur Unwirksamkeit einer Kündigung bei Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohns

Das Arbeitsgericht Berlin hatte jüngst (Urteil vom 17.04.2015, Az.: 28 Ca 2405/15) über einen Sachverhalt zu entscheiden, der auch nach unseren Erfahrungen in ähnlicher Weise in der Praxis derzeit gar nicht so selten vorkommt:

Ein Arbeitnehmer war mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden und einem Stundenlohn von EUR 5,19 bei einem Arbeitgeber beschäftigt. Nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes forderte der Arbeitnehmer die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von EUR 8,50 brutto je Stunde. Der Arbeitgeber unterbreitete daraufhin dem Arbeitnehmer das Angebot, die Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden herabzusetzen und diese 32 Stunden mit EUR 10,15 brutto zu vergüten. Dieses Angebot auf Reduzierung der Arbeitszeit (bei gleichzeitiger Anhebung der Stundenvergütung) lehnte der Arbeitnehmer ab und bestand darauf, weiterhin die ursprünglich vereinbarten 14 Stunden wöchentlich bzw. 56 Stunden monatlich fortzuführen und diese zukünftig mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet zu bekommen. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Das Arbeitsgericht Berlin urteilte, dass die Kündigung unwirksam ist. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts stellt die ausgesprochene Kündigung eine verbotene Maßregelung des Arbeitnehmers gemäß § 612 a BGB dar. Danach darf ein Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden, nur weil er in zulässiger Weise seine Rechte wahrnimmt. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts soll hier eine solche unzulässige Benachteiligung vorgelegen haben. Die Kündigung sei allein deshalb erfolgt, weil der Arbeitnehmer auf der ursprünglich vereinbarten vertraglichen Arbeitszeit bestanden hat.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist sicherlich richtig. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Anwendung des § 612 a BGB nicht von der Betriebsgröße abhängig ist. Auch in sogenannten Kleinunternehmen, in denen das Kündigungsschutzgesetz also nicht gilt, kann eine Kündigung wegen eines Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot unwirksam sein.

Impressum: Steinmeier-LLP, Palaisplatz 3, 01097 Dresden

Dieser Newsletter wurde an gesendet.

Dieser Newsletter wird Ihnen ausschließlich mit Ihrem Einverständnis zugesendet.

Wollen Sie diesen Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten, klicken Sie zur sofortigen Abmeldung bitte [hier](#).