

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 Düsseldorf zur Anrechenbarkeit eines Leistungsbonus auf den gesetzlichen Mindestlohn

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat in einem Urteil vom 20.04.2015 (Az. 5 Ca 1675/15), für das bislang lediglich eine Pressemitteilung vorliegt, entschieden, dass ein Leistungsbonus auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden könne.

In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber eine Grundvergütung in Höhe von EUR 8,10 brutto je Stunde und zusätzlich einen Leistungsbonus in Höhe von EUR 1,00 brutto je Stunde gezahlt. Mit Geltung des gesetzlichen Mindestlohns ab 01.01.2015 teilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit, dass weiterhin die Grundvergütung in Höhe von EUR 8,10 brutto je Stunde gewährt werde und zudem auch die Leistungszulage in Höhe von EUR 1,00 brutto je Stunde aufrecht erhalten bliebe. Von der Leistungszulage werde ein Betrag in Höhe von EUR 0,40 pro Stunde künftig als Festbetrag gezahlt.

Der Arbeitnehmer verlangte nun gleichwohl die Aufstockung der Grundvergütung auf EUR 8,50 brutto je Stunde und zusätzlich die Gewährung des Leistungsbonus in Höhe von EUR 1,00 brutto je Stunde.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat diese Klage abgewiesen. Auf Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, dass mindestlohnwirksam (und damit auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar) alle Zahlungen seien, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gewährt werden. Um eine solche Zahlung mit Entgeltcharakter handele es sich bei dem Leistungsbonus. Deshalb könne dieser auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf ist ohne Weiteres zu begrüßen. Es wendet die Grundsätze an, welche das Bundesarbeitsgericht bereits zu anderen Mindestlöhnen aufgestellt hat. Bei Inkrafttreten des MiLoG gab es hierzu einige Irritationen, da in der Gesetzesbegründung zum Mindestlohngesetz zwar auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anrechenbarkeit sonstiger Leistungen auf Mindestentgelte verwiesen wird. Gleichzeitig wird aber in der Gesetzesbegründung - abweichend von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - ausgeführt, sonstige Leistungen, wie Zulagen und Zuschläge, könnten grundsätzlich nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, wenn sie Leistungen des Arbeitnehmers vergüten sollen, die über die „Normaltätigkeit“ hinausgehen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf ist noch nicht rechtskräftig.

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](#).