

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:

Am 05.03.2015 wurde, soweit ersichtlich, eine erste gerichtliche Entscheidung zum gesetzlichen Mindestlohn veröffentlicht. Das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 04.03.2015, für das bislang allerdings lediglich eine Pressemitteilung vorliegt, ist bestens geeignet, für weitere Verwirrungen zu sorgen.

Nach Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin[1] war im Arbeitsverhältnis eine Grundvergütung von EUR 6,44 je Stunde zuzüglich Leistungszulage und Schichtzuschlägen, ein zusätzliches Urlaubsgeld sowie eine Jahressonderzahlung vereinbart. Der Arbeitgeber kündigte und bot einen neuen Arbeitsvertrag an mit einem Stundenlohn von EUR 8,50 bei Wegfall von Leistungszulage, Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung. Das Arbeitsgericht hält die Änderungskündigung für unwirksam, weil „der gesetzliche Mindestlohn ... unmittelbar die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten“ solle und der Arbeitgeber „daher Leistungen, die – wie das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung – nicht zu diesem Zweck dienten, nicht auf den Mindestlohn anrechnen“ dürfe. „Eine Änderungskündigung, mit der diese unzulässige Anrechnung erreicht werden solle, sei unzulässig“.[2] Alle derzeit veröffentlichten Kommentare zur Entscheidung beziehen sich letztlich auf die Pressemitteilung des Arbeitsgerichts. In der Pressemitteilung wiederum sind leider – anders als man es bei einem aktuellen und wichtigen Thema erwarten dürfte – nicht alle relevanten Umstände mitgeteilt. Für Kleinbetriebe (bis 10 Arbeitnehmer nach der Zählung in § 23 KSchG) ist die Entscheidung sicher nicht anwendbar. Bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes sind Details zu den früher vereinbarten Zuschlägen und Sonderzahlungen wichtig. Die Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Berlin provoziert den Irrtum, die Entscheidung sei umfassend auf alle Arbeitsverhältnisse übertragbar und es stehe nunmehr fest, dass bspw. Sonderzahlungen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Dabei ist nach der bislang absolut überwiegend vertretenen Auffassung eine Anrechnung jedenfalls in dem Monat des tatsächlichen Zuflusses möglich, soweit auf eine Rückforderung der Sonderzahlung durch den Arbeitgeber verzichtet wird.

[1] ArbG Berlin, Urteil vom 04.03.2015, Az.: 54 Ca 14420/14, nicht rechtskräftig

[2] Pressemitteilung Nr. 5/15 des Arbeitsgerichts Berlin vom 05.03.2015, www.berlin.de/Gerichte/Arbeitsgerichte/Presse/Archiv/20150305.0825.401310.html

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](#).