

Geschickte Umgehung des Mindestlohns?

Pia Pracht

Köln, 19.05.2015

Entscheidung

Das Arbeitsgericht Berlin hat am 4. März eines der ersten Urteile zum seit 1. Januar 2015 geltenden gesetzlichen Mindestlohn gesprochen. Hiernach darf der Arbeitgeber ein zusätzliches Urlaubsgeld und eine jährliche Sonderzahlung nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen. Eine Änderungskündigung, mit der eine derartige Anrechnung erreicht werden soll, ist unwirksam. Die Arbeitnehmerin wurde von der Arbeitgeberin gegen eine Grundvergütung von EUR 6,44 je Stunde zuzüglich Leistungszulage und Schichtzuschlägen beschäftigt; sie erhielt ferner ein zusätzliches Urlaubsgeld sowie eine nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Jahressonderzahlung. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis und bot der Arbeitnehmerin gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis mit einem Stundenlohn von EUR 8,50 bei Wegfall der Leistungszulage, des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der Jahressonderzahlung fortzusetzen (*ArbG Berlin Urteil vom 04.03.2015, Az. 54 Ca 14420/14*).

Praxisrelevanz

Seit dem 1. Januar 2015 gilt bundesweit der gesetzliche Mindestlohn. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitsgerichte sammeln nunmehr die ersten Erfahrungen mit diesem neuen Institut. Es gibt eine Vielzahl an bislang ungeklärten Problemstellungen im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn, die noch eine abschließende gerichtliche Klärung erforderlich machen werden. Mit dem Urteil des Arbeitsgerichts Berlin ist einer auf den ersten Blick durchaus geschickten Umgehung des Mindestlohns jedoch bereits ein Riegel vorgeschoben worden. Auch wenn der von dem Arbeitgeber im entschiedenen Fall beschrittene Weg der Änderungskündigung in Verbindung mit dem Wegfall bzw. der Anrechnung von zuvor gewährten Sonderleistungen noch attraktiv erscheint, erweist sich diese vermeintlich geschickte Umgehung des Mindestlohns als unzulässig. Der Mindestlohn soll unmittelbar die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten. Sonderleistungen, wie z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, dienen jedoch nicht diesem Zweck. Demnach ist eine Anrechnung von derartigen Sonderleistungen – auch über den Umweg einer Änderungskündigung – unzulässig. Maßgeblich für eine zulässige Anrechnung von Sonderzahlungen auf den Mindestlohn ist also der Zweck der Sonderleistung.

Legal Update

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Pia Pracht unter +49 221 33660-524 oder ppracht@goerg.de an. Informationen zur Autorin finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

