

## **Mindestlohn – so langsam wird es vor den Gerichten ernst**

Fünf Monate nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes gibt es die ersten gerichtlichen Entscheidungen.

Eine bedeutende befasst sich mit der Anrechnung von Lohnbestandteilen auf den Mindestlohn. Und hier zeigt sich, dass unsere anwaltlichen Hinweise und Warnungen richtig waren. Ein Arbeitsgericht in Berlin hat entschieden, dass Urlaubsgeld und Sonderzahlungen nicht in jedem Fall auf den Mindestlohn anzurechnen sind. In Anlehnung an eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zu einem vergleichbaren Fall des Branchenmindestlohntarifs entschieden die Berliner Richter, dass derartige Lohnbestandteile nur dann zur Zahlung des Mindestlohnes beitragen können, wenn sie die reguläre „normale“ Arbeit bezahlen. Stellen sie hingegen eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers dar, ist eine Anrechnung nicht rechtmäßig. Das heißt, gewährt der Arbeitgeber eine ständige „Leistungszulage“, z. B. von 0,30 € auf den Bruttostundenlohn, so wird diese auf den Mindestlohnanspruch angerechnet, denn diese Zulage zahlt der Arbeitgeber ständig, so dass mit ihr die „Normalleistung“ des Arbeitnehmers vergütet wird. Etwas anderes gilt für Urlaubsgeld oder eine jährliche Sonderzahlung. Bei diesen handelt es sich nicht um eine reguläre Vergütung der Normalleistung. Vielmehr sollen diese Zahlungen den Erholungszweck des Arbeitnehmers unterstützen bzw. dessen Betriebstreue honorieren. Die Arbeitsrichter begründeten ihr Urteil weiter damit, dass diese Einmalzahlungen meistens erst am Jahresende für das gesamte Jahr rückwirkend bzw. einmal im Jahr vor Urlaubsantritt gezahlt werden und deshalb außerhalb des letzten Fälligkeitzeitpunktes des Mindestlohngesetzes liegen und schon daher eine Anrechnung ausscheidet.

Die Arbeitsrichter in Berlin gingen auch noch einen Schritt weiter und erklärten jegliche Handlungen, die einer Anrechenbarkeit, z. B. von Urlaubsgeld oder einmal jährlichen Sonderzahlungen, dienen sollen, objektiv eine Umgehung des gesetzlichen Mindestlohnanspruches bedeuten und damit unzulässig sind. Im konkreten Fall bedeutete dies, dass eine Änderungskündigung, die der Arbeitgeber versucht hat, um die Jahressonderzahlung und das Urlaubsgeld auf den Mindestlohn zur Anrechnung zu bringen, rechtswidrig und damit unwirksam war.

In die Schranken hat das Arbeitsgericht Berlin Mitte einen Arbeitgeber gewiesen, der, nachdem sein Arbeitnehmer den Mindestlohn verlangt hatte, diesen feuerte. Geklagt hatte ein Hausmeister, der mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden bei einer Vergütung von monatlich 315,00 € brutto und damit mit einem Stundenlohn von rund 5,19 € beschäftigt war. Der Hausmeister forderte von seinem Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde. Hierauf bot sein vermeintlich cleverer Arbeitgeber eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf wöchentlich rund 7 Stunden bei einer nahezu gleichbleibenden Monatsvergütung und damit mit einem Stundenlohn von rund 10,00 € brutto an. Dies lehnte der Arbeitnehmer ab, woraufhin der Arbeitgeber die Kündigung aussprach. Die Arbeitsrichter erklärten hierzu deutlich, dass die Kündigung eine verbotene Maßregelung darstellt, die rechtswidrig und damit unwirksam ist. Der Arbeitgeber muss seinem Arbeitnehmer für die von ihm auch weiter zu leistenden 14 Stunden pro Woche den Mindeststundenlohn von 8,50 € brutto zahlen.

Angesichts der aktuellen Rechtsprechung ist Arbeitnehmern zu raten, sich auf gesetzeswidrige Angebote des Arbeitgebers zur Vertragsänderung nicht einzulassen. Arbeitgeber können nicht einfach und plump Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen oder

bei gleichbleibender monatlichen Vergütung die Arbeitszeit soweit reduzieren, dass unterm Strich 8,50 € brutto pro Stunde für den Arbeitnehmer stehen bleiben.