

/ MiLoG: Erste Richtungsweisung zur Anrechenbarkeit von Zuschlägen auf den Grundlohn

29.05.2015

Arbeitsrecht | Compliance & Interne Ermittlungen

Nicht erst seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) wird darüber diskutiert, inwieweit Zuschläge und Sonderzahlungen aller Art, die neben einem regelmäßigen Stundenlohn gezahlt werden, auf den gesetzlichen Mindestlohn von EUR 8,50 angerechnet werden können. Mitursächlich für diese bestehende Unsicherheit ist dabei der Umstand, dass es an einer gesetzlichen Klarstellung, was zum Mindestlohn zu zählen ist, fehlt. Obgleich die Notwendigkeit einer gesetzlichen Auflistung im Gesetzgebungsverfahren angesprochen wurde, ist sie unterblieben.

Zur Klärung dieser für die Praxis extrem wichtigen Frage hat nun das Arbeitsgericht Berlin mit seiner Entscheidung vom 4. März 2015 (Az.: 54 Ca 14420/ 14) den ersten Grundstein gelegt und dabei gleichzeitig die Hürde für Anpassungsmöglichkeiten der bisherigen Vergütungsstruktur anlässlich des MiLoG womöglich sehr hoch gesetzt.

Was war geschehen?

Anlass der vorliegenden Entscheidung war eine Änderungskündigungsschutzklage. Die Klägerin erhielt eine Grundvergütung in Höhe von EUR 6,13. Zusätzlich vereinbarten die Parteien eine Leistungszulage bei Erreichen vereinbarter Kennziffern, Zuschläge für Spät- und Nachdienste, zusätzliche Urlaubsvergütung, sowie eine nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte jährliche Sonderzahlung.

Abgerechnet hatte die Beklagte zuletzt EUR 6,44 brutto je gearbeiteter Stunde. Ende September 2014 kündigte sie das Arbeitsverhältnis aus dringenden betrieblichen Gründen und bot der Klägerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ab dem 01. März 2015 zu einem Stundenlohn von EUR 8,50 brutto an. Dabei sollten die vereinbarten Schichtzulagen beibehalten werden, die übrigen Zulagen und Sonderzahlungen hingegen jedoch wegfallen. Die Klägerin nahm das Angebot unter dem Vorbehalt einer sozialen Rechtfertigung an.

Zur Anrechnung kommen nur solche Zahlungen, welche die Normalleistung fälligkeitsgerecht entlohnen

Die hiergegen erhobene Änderungskündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin hatte Erfolg. Das Arbeitsgericht beurteilte die Änderungskündigung als unwirksam.

Für die Frage der Anrechenbarkeit stellt das Gericht dabei unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu tariflichen Mindestlöhnen (BAG v. 16.4.2014 – 3 AZR 802/11) darauf ab, welchen Leistungszweck der Arbeitgeber mit der jeweiligen Zahlung verfolgt. Von der Grundannahme ausgehend, dass der Mindestlohn lediglich der Vergütung der Normalleistung dient, seien nur solche Zahlungen entgelterhöhend und damit anrechenbar, die die übliche Arbeitsleistung vergüten sollen und damit "funktionell gleichwertig" sind. Eine wirtschaftliche Gesamtbetrachtung lehnt das Arbeitsgericht ausdrücklich ab.

Zusätzlich zu der Zweckbestimmung der gezahlten Leistung komme es für die Anrechnungsfähigkeit auch auf den von § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG vorgeschriebenen Fälligkeitszeitpunkt von zwei Monaten an. Einmalzahlungen könnten dementsprechend nicht auf den Jahresdurchschnitt umgelegt werden.

Das Gericht hat daher bei der Berechnung des Lohnes im Sinne des MiLoG das zusätzliche Urlaubsgeld und die jährliche Sonderzahlung für Betriebstreue als Zulage unberücksichtigt gelassen. Beiden fehle es an der Verknüpfung mit der Gegenleistung für die gewöhnlich geschuldete Arbeitsleistung, welche der Mindestlohn absichern sollte.

Zur umstrittenen Bewertung von Zahlungen, die für überobligatorische Leistungen gewährt werden, musste das Gericht mangels Entscheidungserheblichkeit keine Stellung beziehen. Es erklärt jedoch auch insoweit, dass es auch hier dazu tendiert, solche Leistungen als nicht funktional mit dem Mindestlohn verknüpft anzusehen.

Einseitige Befreiung als unzulässige Umgehung

Stand damit fest, dass die Leistungen nicht anzurechnen waren, stellte sich die weitere Frage, inwieweit dem Arbeitgeber Gestaltungsmöglichkeiten in Form der Änderungskündigung verblieben, mit der die bisherige Vergütungsstruktur angepasst werden konnte. Das Arbeitsgericht erteilte diesem Ansatz eine grundsätzliche Absage. Alle Handlungen, die darauf gerichtet seien, bei fehlender Anrechenbarkeit gleichwohl eine solche zu erreichen, stellten eine Umgehung dar und seien schon aus diesem Grund unzulässig.

Grundsätze zur betriebsbedingten Änderungskündigung zwecks Lohnabsenkung anwendbar

Überdies seien jedenfalls die strengen Anforderungen der Rechtsprechung an eine Änderungskündigung zum Zwecke der Lohnabsenkung auch für den Fall der Anpassung an das MiLoG zu beachten. Eine Lohnabsenkung durch Änderungskündigung käme danach überhaupt nur dann in Frage, wenn sich das Unternehmen wirtschaftlich in seiner Existenz bedroht sieht. Denn obgleich der Arbeitnehmer nach Einführung des Mindestlohnes ohne Zulagen objektiv finanziell besser stünde als vorher, wirkten sich die angebotenen Änderungen doch entgeltabsenkend aus. Maßgeblich sei nämlich ein Vergleich des Lohnniveaus vor bzw. nach Wirksamwerden der angebotenen Änderungen.

Auswirkungen für Praxis

Sollte die dargestellte Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts Berlin auch in der Folgezeit bestätigt werden, dürften einseitige Anpassungsmöglichkeiten anlässlich des MiLoG für bereits bestehende Vergütungssysteme in der Mehrzahl der Fälle praktisch ausgeschlossen sein.

Etwas anders dürfte für zukünftige Arbeitsverhältnisse gelten. Wie das vorliegende Urteil zeigt, tun Arbeitgeber gut daran, ihre bisherigen Vergütungsgrundsätze sowohl im Hinblick auf ihren Zweck wie auch auf ihre Auszahlungsmodalitäten kritisch zu überprüfen und – sofern notwendig – rechtzeitig Anpassungen vorzunehmen, die auch zukünftige Erhöhungen des Mindestlohns berücksichtigen.

Haben Sie Fragen: Kontaktieren Sie gerne: Jacek Kielkowski

Practice Groups: [Arbeitsrecht](#) , [Compliance & Interne Ermittlungen](#)

Weitere Artikel:

- ▶ [Vergütung für Bereitschaft – Neue Spielregeln aufgrund des Mindestlohngesetzes?](#)
- ▶ [Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz auch im Fall der Insolvenz des Subunternehmers?](#)
- ▶ [Risiken der „Auftraggeberhaftung“ nach § 13 Mindestlohngesetz \(MiLoG\)](#)
- ▶ [Gestaltung von Arbeitszeitkonten nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes \(MiLoG\)](#)