

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Keine Änderungskündigung zur Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld möglich

Diese Urteile werden für viele Beschäftigte wichtig.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in mehreren jetzt veröffentlichten Urteilen vom 11. August 2015 entschieden, dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht gestrichen werden kann, um damit den Stundenlohn durch eine entsprechende Umrechnung auf das Niveau des Mindestlohns anzuheben.

In mehreren entschiedenen Fällen hatten Beschäftigte einen Stundenlohn erhalten, der sich unterhalb des Mindestlohns befand. Zusätzlich wurde aber Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt. Zusammengerechnet wurde damit der Mindestlohn eingehalten.

Allerdings werden Sonderzahlungen nicht auf den Mindestlohn angerechnet. Deswegen kam der Arbeitgeber auf die Idee, die Zahlung dieser vertraglich zugesicherten Sonderzuwendungen durch eine Änderungskündigung abzuändern, den Geldbetrag aber auf den Stundenlohn aufzurechnen, damit der Mindestlohn eingehalten wird.

Die Beschäftigten sollten also das gleiche Gehalt bekommen wie vorher.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat dieser Möglichkeit jetzt aber verworfen.

Das Gericht hat darauf hingewiesen, dass es sich bei den Sonderzahlungen um Zahlungen handelt, die nicht im engeren Sinn der Bezahlung der Arbeitsleistung dienen, sondern eine zusätzliche Prämie darstellen.

Diese stünde den Beschäftigten als jährliche Einmalzahlung neben dem eigentlichen Arbeitslohn zu, seien deshalb mit dem Mindestlohn nicht verrechenbar und daher nicht einseitig kündbar.

Es handelt sich um die ersten Entscheidungen eines Landesarbeitsgerichts zu dieser Frage.

Die Frage ist deshalb wichtig, weil das MiLoG selber keine Definition des Mindestlohns enthält und damit auch keine gesetzliche Regelung, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zu zählen sind. Die entscheidenden Fragen des Mindestlohns müssen daher einzeln von den Arbeitsgerichten entschieden werden.