

▶ Arbeitsentgelt

Verspäteter Lohn: Arbeitgeber muss 40 Euro Schadenersatz zahlen

| Ein Arbeitgeber, der Arbeitslohn verspätet oder unvollständig auszahlt, muss dem Arbeitnehmer einen pauschalen Schadenersatz von 40 Euro zahlen. Zu diesem Ergebnis ist das LAG Köln gelangt. |

Hintergrund | Seit 2014 hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners Anspruch auf die Zahlung einer Pauschale von 40 Euro. Und zwar neben dem Ersatz des durch den Verzug entstehenden konkreten Schadens (§ 288 Abs. 5 BGB). Nun gibt es im Arbeitsrecht keinen Anspruch auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten (§ 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG). Daher ist umstritten, ob § 288 Abs. 5 BGB gerade deswegen im Arbeitsrecht gilt oder auch die 40-Euro-Pauschale wegfällt. Das LAG Köln folgt der ersten Auffassung. Bei der Pauschale handle es sich um eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins, der auch auf Arbeitsentgeltansprüche zu zahlen sei. Auch der Zweck der Neuregelung – die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen – spreche für den Schadenersatz (LAG Köln, Urteil vom 22.11.2016, Az. 12 Sa 524/16, Abruf-Nr. 190516).

▶ Mindestlohn

Anwesenheitsprämie ist auf Mindestlohn anrechenbar

| Eine (tarifvertragliche) Anwesenheitsprämie, die zusätzlich zum Stundenlohn gezahlt und bei krankheitsbedingten Fehlzeiten gekürzt wird, darf auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. Das hat das LAG Mecklenburg-Vorpommern entschieden. |

Für das LAG ist der Zulagenzweck entscheidend: Zulagen, die zusätzlich zur Normalleistung erbrachte Leistungen des Arbeitnehmers vergüten, sind nicht anrechenbar; gelten Zulagen die Normalleistung ab, sind sie anrechenbar. Die Anwesenheitsprämie honoriere keine Sonderleistung, sondern diene allein dazu, die Erbringung der Arbeitsleistung zu fördern. Die Vermeidung von Fehlzeiten sei keine zusätzliche, eigenständige Leistung (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 22.11.2016, Az. 5 Sa 298/15, Abruf-Nr. 190534).

▶ Lohnpfändung

Ruhegeldzahlungen eines GmbH-Geschäftsführers sind pfändbar

| Die Ansprüche eines GmbH-Geschäftsführers auf fortlaufende Ruhegeldzahlungen aus einem mit der GmbH geschlossenen Pensionsvertrag gelten als Arbeitseinkommen. Sie sind daher pfändbar, entschied der BGH (Beschluss vom 16.11.2016, Az. VII ZB 52/15, Abruf-Nr. 191235). |

↘ **WEITERFÜHRENDE HINWEISE**

- Die „Pfändungsfreigrenzen ab Juli 2015“ finden Sie auf lgp.iww.de → Abruf-Nr. 43379788
- Beitrag „Das pfändbare Arbeitseinkommen ist nach der Nettomethode zu ermitteln“, LGP 2/2014, Seite 25 → Abruf-Nr. 42474215

Keine Ausnahme für Arbeitsentgeltforderungen

Zweck der Zulage ist Honorierung der geleisteten Arbeit



ARCHIV
Ausgabe 3 | 2016
Seite 49–51

Fortlaufende Zahlungen gelten als Arbeitseinkommen



IHR PLUS IM NETZ
Tabelle und Beitrag auf lgp.iww.de