

## ► Mindestlohn

**Zulagen und Zuschläge – Anrechnung auf den Mindestlohn?**

| In der Praxis tauchen immer wieder Fragen auf, inwiefern Zulagen und Zuschläge auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Zwei Gerichte haben die Frage in Sachen Leistungszulage und Akkordzuschlag beantwortet. |

- Eine Leistungszulage kann auf den Mindestlohn angerechnet werden. Sie ist nicht zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen, so das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 11.8.2015, Az. 19 Sa 819/15, Abruf-Nr. 146028).
- Ein Akkordzuschlag ist nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Das hat das ArbG Herford entschieden. Das bedeutet, dass der Mindestlohn von 8,50 Euro auch ohne den Akkordzuschlag erreicht werden muss (ArbG Herford, Urteil vom 11.9.2015, Az. 1 Ca 677/15, Abruf-Nr. 145899).

**PRAXISHINWEIS** | Mindestlohnwirksam sind alle Zahlungen, die als Gegenleistung für die „normale“ Arbeitsleistung erbracht werden. Leistungszulagen, die unabhängig von der konkreten Leistung gezahlt werden, sind damit auf den Mindestlohn anrechenbar. Bei Leistungszulagen, die von einer zusätzlichen Leistung abhängen, ist das nicht der Fall (wie z. B. beim Akkordzuschlag oder auch bei einem Nachtarbeitszuschlag, die beide nicht mindestlohnwirksam sind).

## ▼ WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Beitrag „Freiwilliger Leistungsbonus ist mindestlohnwirksam“, LGP 8/2015, Seite 129
- Beitrag „Urlaubsgeld und Sonderzahlung zählen nicht zum Mindestlohn“, LGP 4/2015, Seite 57
- Beitrag „Das sind die mindestlohnrelevanten Lohnbestandteile – mit Checkliste für den Praktiker“, LGP 3/2015, Seite 48; alle Beiträge im Archiv auf [lgp.iww.de](http://lgp.iww.de)

## ► Vorsorgeaufwendungen

**Haftung für nicht abgeführte Beiträge an Pensionskasse**

| Führt der Arbeitgeber Beiträge an eine Pensionskasse nicht ab, und unterrichtet der Geschäftsführer die Arbeitnehmer nicht spätestens bei Fälligkeit oder unverzüglich danach, haftet der Geschäftsführer auf Schadensersatz wegen Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt (§ 823 Abs. 2 BGB, § 266a Abs. 3 StGB). Das hat das LAG Düsseldorf entschieden. |

Das gilt, wenn die Beiträge aus Entgeltbestandteilen der Arbeitnehmer bezahlt werden. Dabei ist es egal, ob die Bestandteile aus einer Entgeltumwandlung stammen oder es sich um einen Arbeitgeberzuschuss handelt. Gleiches gilt für tarifliche Altersvorsorgebeiträge, wenn die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, dass es sich dabei um Entgeltbestandteile handelt. Ob diese an den Arbeitnehmer unmittelbar hätten ausgezahlt werden dürfen, ist unerheblich. Für die Strafbarkeit nach § 266a Abs. 3 StGB muss der Arbeitnehmer nicht Versicherungsnehmer der Pensionskasse sein. Es reicht, dass der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer Beiträge zugunsten des Arbeitnehmers als versicherter Person aus dessen Entgelt an die Pensionskasse abführen musste (LAG Düsseldorf, Urteil vom 2.9.2015, Az. 12 Sa 175/15, Abruf-Nr. 181996).

**Leistungszulage  
ist anrechenbar,  
Akkordzuschlag nicht**



ARCHIV

Ausgaben 3,  
4 und 8 | 2015

**Geschäftsführer  
in der Pflicht**