

Das Thema Mindestlohn nimmt bei den aktuellen Koalitionsverhandlungen eine besondere Stellung ein. Aber auch die Fraktion der Linken macht sich hierfür stark. Sie setzt sich nicht nur für einen Gesetzesentwurf ein, sondern ebenso für eine sog. Mindestlohnkommission. Ihre Begründung für dieses Vorgehen lautet: Der Niedriglohnsektor ist in Deutschland „konstant hoch“ und dies verstärkte die Kluft zwischen Arm und Reich. In der Vorlage des Gesetzes heißt es: Ziel des Gesetzes müsste es sein „sicherzustellen, dass für alle in Deutschland vollzeitbeschäftigten Menschen ein existenzsicherndes und eine angemessene Teilhabe am gesellschaftlichen und soziokulturellen Leben ermöglichendes Einkommen erreichbar wird“. Die Höhe solle sich auf mindestens 8,50 Euro pro Stunde belaufen, fordert die Partei der Linken. Grundsätzlich soll nach den Vorstellungen der Fraktion der Mindestlohn von einer Kommission festgelegt werden. Diese wiederum soll vom BMAS berufen werden und aus Vertretern von Arbeitgebern, Arbeitnehmern sowie der Wissenschaft bestehen.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

LAG Berlin-Brandenburg:

Feststellungsinteresse bei Abmahnung

1. Ein Antrag, festzustellen, dass die Arbeitgeberin aus einer Abmahnung nach der Entfernung aus der Personalakte keine Rechtswirkungen mehr herleiten kann, ist regelmäßig unzulässig.
2. Es handelt sich der Sache nach um eine negative Feststellungsklage. Ein Feststellungsinteresse besteht deswegen nur dann, wenn sich der Gegner eines Rechts gegen den Kläger berührt, das erstrebte Urteil infolge seiner Rechtskraft geeignet ist, die hierdurch drohende Gefahr einer Inanspruchnahme zu beseitigen und darüber hinaus Gründe vorliegen, die eine alsbaldige Klärung notwendig erscheinen lassen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26.7.2013 – 4Ta 1158/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2803-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Ordentliche betriebsbedingte Drückkündigung

1. Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 Satz 1 KSchG). Aus der Klageschrift muss der Wille zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage hinreichend deutlich hervorgehen. Die Darlegung aller klagebegründenden Tatsachen, wie die Erfüllung der Kündigungsschutzrechtlichen Voraussetzungen nach § 1 Abs. 1 KSchG und § 23 Abs. 1 KSchG, gehört nicht zur Zulässigkeit der Kündigungsschutzklage, sondern zur Schlüssigkeit des Sachvortrags.
2. Eine Drückkündigung liegt vor, wenn Dritte unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber von diesem die Entlassung eines bestimmten

Arbeitnehmers verlangen. Fehlt es an einer objektiven Rechtfertigung der Drohung durch personen- oder verhaltensbedingte Gründe, so kommt eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen gemäß § 1 Abs. 2 KSchG in Betracht. An die Zulässigkeit einer solchen „echten Drückkündigung“ sind allerdings strenge Anforderungen zu stellen. Der Arbeitgeber hat sich zunächst schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer zu stellen. Nur wenn auf diese Weise die Drohung nicht abgewendet werden kann und bei Verwirklichung der Drohung schwere wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber zu befürchten sind, kann die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Die Kündigung muss das einzig praktisch in Betracht kommende Mittel sein, um die Schäden abzuwenden.

3. Die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Drückkündigung können erfüllt sein, wenn ein Insolvenzverwalter auf Verlangen einer Bank oder Sparkasse einem Arbeitnehmer kündigt, weil das Kreditinstitut anderenfalls eine für die Fortführung des Betriebs erforderliche Verlustübernahmeerklärung nicht abgibt. Eine deswegen getroffene Kündigungsentscheidung berührt nicht die Befugnisse der Gläubigerversammlung, welche gemäß § 157 InsO im Berichtstermin über die Stilllegung oder die vorläufige Fortführung des Unternehmens entscheidet. Gegebenenfalls ermöglicht die Kündigung wegen der von ihr abhängigen finanziellen Zusagen den Gläubigern erst eine Wahl zwischen Stilllegung und vorläufiger Fortführung.

BAG, Urteil vom 18.7.2013 – 6 AZR 420/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2803-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

Wird durch Betriebsvereinbarung Schichtarbeit eingeführt und als Ausgleich hierfür die Zahlung einer außertariflichen Zulage vereinbart, kann dies in der Regel nur so verstanden werden, dass die vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer die Zulage solange beanspruchen können, wie sie nach deren Maßgabe Schichtarbeit zu leisten haben. Das hat zur Folge,

dass sich im Falle einer Kündigung der Betriebsvereinbarung die Nachwirkung der nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erzwingbaren Schichtplanregelung auch auf die teilmitbestimmte Zulagenregelung erstreckt.

BAG, Urteil vom 9.7.2013 – 1 AZR 275/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2803-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Anpassung der Betriebsrente

Nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ist der Arbeitgeber, sofern seine wirtschaftliche Lage nicht entgegensteht, alle drei Jahre zur Anpassung der Betriebsrente an den Kaufkraftverlust verpflichtet. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist eine zukunftsbezogene Größe; sie umschreibt seine künftige Belastbarkeit und setzt eine zum Anpassungsstichtag zu erstellende Prognose auf Grundlage der bisherigen wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens vor dem Anpassungsstichtag – soweit daraus Schlüsse für dessen weitere Entwicklung gezogen werden können – voraus. Die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens nach dem Anpassungsstichtag kann nur dann bei der zum Anpassungsstichtag zu erstellenden Prognose berücksichtigt werden, wenn diese am Anpassungsstichtag bereits vorhersehbar war. Nicht absehbare Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens können erst bei der nächsten Anpassungsprüfung berücksichtigt werden.

BAG, Urteil vom 20.8.2013 – 3 AZR 750/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2803-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Erstattung von Weiterbildungskosten

1. Klauseln in Formularverträgen über die Erstattung von Weiterbildungskosten genügen dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nur, wenn sie keine vermeidbaren Unklarheiten bezüglich der ggf. zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach enthalten und für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume entstehen.
2. Der Arbeitnehmer kann sein Zahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen, wenn der Arbeit-