

Liebe Leserinnen und Leser,

diesmal möchte ich Ihnen zwei Instanzentscheidungen des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg aus dem vierten Quartal der vergangenen Jahres vorstellen, hinsichtlich derer keine Pressemitteilungen herausgegeben worden waren, die ich aber für interessant halte. Ich wünsche Ihnen ein frohes neues Jahr,

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Voraussetzungen für eine Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 02.10.2015, 9 Sa 570/15

In der Praxis treffe ich immer wieder auf die Problematik einer Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung und muss – vom Arbeitgeber hierauf angesprochen – regelmäßig eine Absage wegen mangelnder Erfolgsaussichten erteilen, während ich einem betroffenen Arbeitnehmer in der Regel große Hoffnungen auf ein Obsiegen im Änderungsschutzprozess machen kann. In der hier dargestellten Entscheidung ging es nur am Rande um dieses Problem, vorrangig waren die Möglichkeiten einer Anrechnung von Sonderzahlungen auf den Mindestlohn. Aufgrund der Praxisrelevanz stelle ich hier jedoch die Ausführungen im Urteil des LAG Berlin-Brandenburg heraus, welche die Anforderungen an eine solche Änderungskündigung beschreiben:

“...“

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Unrentabilität des Betriebs einer Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen entgegenstehen und ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderung der Arbeitsbedingungen sein, wenn durch die Senkung der Personalkosten die Stilllegung des Betriebs oder die Reduzierung der Belegschaft verhindert werden kann und die Kosten durch andere Maßnahmen nicht zu senken sind. Da nach dem Gesetz die betrieblichen Erfordernisse “dringend” sein müssen

und die Entgeltabsenkung einen nachhaltigen Eingriff in das arbeitsvertraglich vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung bedeutet, kann die Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung nur dann begründet sein, wenn bei einer Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkostenstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstünden, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebs führen. Regelmäßig bedarf es deshalb eines umfassenden Sanierungsplans, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft. Vom Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang zu verlangen, dass er die Finanzlage des Betriebs, den Anteil der Personalkosten, die Auswirkung der erstrebten Kostensenkungen für den Betrieb und für die Arbeitnehmer darstellt und ferner darlegt, warum andere Maßnahmen nicht in Betracht kommen (BAG, Urteil vom 26. Juni 2008 - 2 AZR 139/07 -, Rn. 19, 20, juris m.w.N.).

2. Diese Voraussetzungen sind nicht dargelegt. Es liegt keine fundierte Prognose zu erwartender, betrieblich nicht mehr auffangbarer Verluste vor. Der allgemeine Hinweis auf ein schwieriges Geschäftsumfeld und einen hohen Preisdruck reicht nicht aus. Unabhängig hiervon kann nicht festgestellt werden, welche milderen

Mittel hier geprüft und gegebenenfalls ausgeschöpft wurden, unter Umständen auch um eine vorübergehende schwierige Situation bei noch laufenden, vor Einführung des Mindestlohns kalkulierten Verträgen zu überbrücken. Es kann nicht festgestellt werden, welcher Betrag möglicherweise längerfristig eingespart werden müsste. Nähere Erwägungen, wie ein etwa bei den Personalkosten einzusparender Betrag auf die Beschäftigten zu verteilen wäre, sind nicht vorgetragen. Soweit die Änderungen nur diejenigen betreffen, die ansonsten von der Einführung des Mindestlohns profitieren würden, nicht aber von vornherein besser bezahlte Beschäftigte, wäre dies nicht ohne weiteres nachvollziehbar. Ein Sanierungsplan liegt nicht vor, wurde jedenfalls nicht vorgetragen. ...“

Allein schon der Umfang der Darlegungslast, welcher der Arbeitgeber genügen muss, birgt gewaltige Fehlerquellen, zumal die Erstellung eines umfassenden Sanierungsplans meist an Dritte vergeben werden muss und in der Regel bereits wegen der Kosten für kleinere Unternehmen bei ohnehin bestehender wirtschaftlicher Schieflage kaum möglich ist. Ich persönlich kenne keinen einzigen Fall, bei dem eine Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung tatsächlich einmal Erfolg gehabt hätte.

2 Klage auf Lohnzahlung bereits vor Rechtskraft des Kündigungsschutzprozesses möglich

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 01.10.2015, 10 Ta 1608/15

Der Kläger hatte in einem Kündigungsschutzprozess in erster Instanz gewonnen, der Arbeitgeber ist in Berufung gegangen. Parallel zum Berufungsverfahren hat der Arbeitnehmer bereits Annahmeverzugslohnansprüche in einer weiteren Klage geltend gemacht. Das Arbeitsgericht Berlin hat das Verfahren bis zur Entscheidung über die Berufung ausgesetzt, das LAG lies dies nicht gelten:

“... Führen Parteien einen Rechtsstreit über Entgeltansprüche, die von der Wirksamkeit einer Kündigung abhängen, über die bereits eine (nicht rechtskräftige) Entscheidung zugunsten des Arbeitnehmers vorliegt, kommt eine Aussetzung dieses Rechtsstreits regelmäßig nicht in

Betracht (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 30. April 2015 - 26 Ta 625/15). Dem steht der Umstand entgegen, dass der Arbeitnehmer typischerweise auf seine Vergütung angewiesen ist und sich nicht auf die Inanspruchnahme von Sozialleistungen verlassen lassen muss, wenn ein Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber besteht. Der arbeitsrechtliche Beschleunigungsgrundsatz (§ 9 Abs. 1 ArbGG) verbietet in solchen Fällen regelmäßig, eine Aussetzung vorzunehmen (vgl. auch BVerfG 22. September 2008 - 1 BvR 1707/08, Rn. 20). Für eine ermessensfehlerfreie Aussetzungsentscheidung müssen in einem solchen Fall besondere Gründe des Einzelfalls vorliegen, die das schützenswerte Interesse des Arbeit-

nehmers an einer auch vorläufigen Existenzsicherung ausnahmsweise überwiegen.

... Die Gefahr widersprechender Entscheidungen bei einem Erfolg der Berufung der Beklagten führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Beklagte bleibt auch im Fall einer Ablehnung der Aussetzung nicht schutzlos. Sollte der Vergütungsklage rechtskräftig stattgegeben worden sein, steht die Restitutionsklage nach § 580 Nr. 6 ZPO zur Verfügung (vgl. BAG 16. April 2014 - 10 AZB 6/14, Rn. 11). ...“

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de