

In der letzten Zeit ergingen einige Urteile zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen, die für die Praxis von Interesse sind. Hierüber soll im folgenden kurz und bündig informiert werden.

So stehen Themen wie wirksame Urlaubserteilung, zu kurz bemessene Kündigungsfristen, Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl und Bonusmeilen im Fokus. Außerdem wird auf die relativ unbemerkt erfolgte Änderung der „Meldepflicht als arbeitssuchend“ eingegangen.

Urlaub darf nicht unter Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden

In einem unlängst vom BAG (Urteil vom 14.03.2006 – 9 AZR 11/05) entschiedenen Fall hat das Gericht zunächst nochmals betont, dass ein vom Arbeitgeber einmal erteilter Urlaub nicht mehr widerrufen werden kann. Eine Wiederherstellung der Arbeitspflicht des Mitarbeiters kann nur in seltenen Ausnahmefällen in Betracht kommen (z. B. Arbeitskraft des speziellen Mitarbeiters ist zur Verhinderung des Zusammenbruchs des Unternehmens erforderlich).

Grundsatz der Unwiderruflichkeit der Urlaubserteilung

Behält sich ein Arbeitgeber hingegen den Widerruf des erteilten Urlaubs vor, so hat er den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht wirksam erfüllt.

Widerrufsvorbehalt schadet

Im vom BAG entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber einem Mitarbeiter gekündigt und im Kündigungsschreiben erklärt, dass der Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung noch offener Urlaubsansprüche freigestellt ist. Der Mitarbeiter forderte nach der Beendigung Urlaubsabgeltung und vertrat die Ansicht, dass der Arbeitgeber ihm den Resturlaub nicht wirksam erteilt habe, weil die Freistellung nicht ausdrücklich unwiderruflich erklärt wurde. Dieser Meinung hat sich das BAG nicht angeschlossen: Bei der Urlaubserteilung muss der Arbeitgeber nicht ausdrücklich auf die Unwiderruflichkeit hinweisen. Lediglich dann, wenn sich der Arbeitgeber den Widerruf vorbehält, wird der Urlaubsanspruch nicht wirksam erfüllt.

Freistellung unter Urlaubsanrechnung genügt zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs

Vor diesem Hintergrund sind Freistellungserklärungen/-vereinbarungen jedenfalls mit Bedacht zu formulieren. Daneben sind auch die möglichen Folgewirkungen für die Sozialversicherungspflicht zu beachten (vereinbarte unwiderrufliche Freistellung führt nach derzeitiger Auffassung der Sozialversicherungsträger zum Verlust des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes; vgl. hierzu unseren Newsletter „Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und Freistellung“).

Vorsicht bei der Formulierung von Freistellungen

Ist bei einer mit zu kurzer Frist erklärten Arbeitgeber-Kündigung vom Arbeitnehmer die dreiwöchige Klagefrist einzuhalten?

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Arbeitgeber-Kündigung rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Andernfalls gilt die Kündigung kraft Gesetzes als rechtswirksam.

Klagefrist für Kündigungsschutzklagen

Hier stellte sich in der Vergangenheit die Frage, ob ein Arbeitnehmer diese Klagefrist auch dann beachten muss, wenn er lediglich geltend machen will, dass der Arbeitgeber mit einer zu kurzen Frist das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Vorsorglich war einem Arbeitnehmer zu raten, zur Vermeidung eines rechtlichen Risikos auch in diesem Fall fristwährend Kündigungsschutzklage zu erheben.

Nach der nun erfolgten Klarstellung durch das BAG ist dies nicht mehr erforderlich: Gemäß dem Urteil vom 15.12.2005 (2 AZR 148/05) kann eine zu kurz bemessene Kündigungsfrist auch außerhalb der dreiwöchigen Klagefrist noch gerügt werden.

Die vom Arbeitgeber falsch berechnete Kündigungsfrist führt nicht zur Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung insgesamt, sondern betrifft ausschließlich den Zeitpunkt ihrer Wirksamkeit. Deshalb bleibt es einem Arbeitnehmer unbenommen, die bis zum Ablauf der korrekt berechneten Kündigungsfrist ausstehende Vergütung auch noch nach Ablauf der für Kündigungsschutzklagen geltenden Klagefrist einzuklagen.

Spätere Vergütungsklage zulässig

Auch bei Versetzungsklauseln ist die Sozialauswahl (nur) betriebsbezogen zu prüfen

Bei der im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen zu prüfenden Sozialauswahl unter den vergleichbaren Arbeitnehmern gilt der Grundsatz der Betriebsbezogenheit: In Unternehmen mit nicht nur einem, sondern mehreren Betrieben sind in die Sozialauswahl stets nur die Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes einzubeziehen. Die Sozialauswahl ist – im Gegensatz zur Prüfung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten – nicht auf das gesamte Unternehmen zu erstrecken.

Keine unternehmensweite Sozialauswahl

Das BAG hat in seinem Urteil vom 15.12.2005 (6 AZR 199/05) die Frage entschieden, ob sich an diesem Grundsatz etwas ändert, wenn der Arbeitgeber sich im Arbeitsvertrag das Recht vorbehalten hat, den Arbeitnehmer nicht nur in einem bestimmten Betrieb des Unternehmens einzusetzen, sondern ihm auch eine Tätigkeit in anderen Betrieben zuzuweisen. Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass von dem Grundsatz der Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl auch dann keine Ausnahme zu machen ist, wenn ein Arbeitnehmer unternehmensweit versetzbar ist. Trotz der Ausweitung des Weisungsrechts des Arbeitgebers durch die Versetzungsklausel bleibt die Sozialauswahl auf die Arbeitnehmer des betreffenden Betriebs beschränkt.

Örtliche Versetzungsklausel ändert nichts an der Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl

Dieses Urteil ändert allerdings nichts daran, dass vorab stets zu prüfen ist, ob eine Betriebsstätte / Geschäftsstelle / Filiale ein eigener Betrieb im Sinne des KSchG ist oder nur ein (unselbständiger) Betriebsteil ohne eigenständigen Leitungsapparat. Die betriebsverfassungsrechtliche Fiktion des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, wonach räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernte Betriebsteile als selbständige Betriebe gelten, findet im KSchG keine Anwendung.

Zunächst ist der „Betrieb“ zu ermitteln – Betrieb oder nur Betriebsteil?

Im KSchG kommt es vielmehr entscheidend auf die organisatorische Einheit an. Ein Indiz gegen die Selbständigkeit von Betriebsteilen und damit für einen einheitlichen Betrieb im Sinne des KSchG kann z. B. ein zentrales Personalwesen sein. Die Grenzen des Betriebs sind dort zu ziehen, wo der Kern der Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung im wesentlichen selbständig ausgeübt wird (Wo wird über Arbeitsbedingungen, Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen entschieden?).

Nach der Prüfung, ob ein eigener Betrieb vorliegt oder nur ein Betriebsteil, ist für den ermittelten (gesamten) Betrieb die Sozialauswahl unter den Arbeitnehmern

vorzunehmen, die im Rahmen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts vergleichbar bzw. austauschbar sind.

Bonusmeilen stehen dem Arbeitgeber zu

Nach einem Urteil des BAG vom 11.04.2006 (9 AZR 500/05) hat ein Arbeitnehmer kein Recht darauf, auf dienstlichen Flugreisen als „Vielflieger“ erworbene Bonusmeilen für private Zwecke zu nutzen. Das BAG hat seine Entscheidung auf den Grundsatz gestützt, dass ein Beauftragter verpflichtet ist, seinem Auftraggeber alles herauszugeben, was er aus der Geschäftsbesorgung erlangt.

Herausgabepflicht des Arbeitnehmers

Ein Arbeitgeber ist folglich berechtigt, seinen Mitarbeitern zu untersagen, die dienstlich gesammelten Bonusmeilen für private Zwecke zu nutzen und kann verlangen, dass die Bonusmeilen für Dienstflüge verwendet werden.

Nutzung von Bonusmeilen für Dienstflüge

Geänderte Meldepflicht als arbeitsuchend

Am 22.12.2005 trat das "5. Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze" in Kraft. Dabei hat sich u. a. eine Änderung hinsichtlich der Regelungen zur Meldepflicht als arbeitsuchend ergeben (§ 37 b SGB III). Nach der zuvor bestehenden Rechtslage musste sich ein Arbeitnehmer unverzüglich nach Erhalt der Kündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrags arbeitsuchend melden. Bei auslaufenden befristeten Arbeitsverhältnissen musste die Meldung demgegenüber „frühestens“ (gemeint war wohl "spätestens") drei Monate vor der Beendigung erfolgen.

Früher: unverzügliche Meldung mit Ausnahme bei Befristung

Diese stark kritisierte Ungleichbehandlung von unbefristet und befristet Beschäftigten wurde im Rahmen der Neufassung des § 37 b SGB III behoben: Nunmehr gilt eine einheitliche Meldefrist von drei Monaten. Nur dann, wenn zwischen Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und der Beendigung weniger als drei Monate liegen, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis zu erfolgen.

Jetzt: einheitlich 3 Monate, bei kürzerer Kündigungsfrist jedoch 3 Tage

Geändert wurde auch die Sanktion bei verspäteter Meldung. Im Gegensatz zur früher geltenden Kürzung des Arbeitslosengelds führt ein Verstoß gegen die Meldepflicht jetzt zu einer einwöchigen Sperrzeit (§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III). Zu beachten ist zudem, dass Sperrzeiten, die durch dasselbe Ereignis begründet werden, nicht parallel, sondern nacheinander ablaufen. Wird z. B. eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe (z. B. wegen Abschlusses eines Aufhebungsvertrags) verhängt und daneben auch eine Sperrzeit bei Meldeversäumnis, so erhält der Arbeitslose eine Sperrzeit von insgesamt 13 Wochen.

Aneinanderreihung von Sperrzeiten

Herausgegeben von



Kanzlei für Arbeitsrecht Schweier
Residenzstr. 23
80333 München

Telefon +49 (0) 89 / 23 24 94 50
Telefax +49 (0) 89 / 23 24 94 51

office@arbeitsrecht-schweier.de
www.arbeitsrecht-schweier.de