



INHALT

Zweistufige Ausschußfrist im Formulararbeitsvertrag: Frist für gerichtliche Geltendmachung darf 3 Monate nicht unterschreiten.....(1)

Sozialauswahl: Anrechnungsklausel darf bei der Bestimmung der Dienstjahre berücksichtigt werden(2)

Betriebsübergang: Mangelhafte Unterrichtung schützt nicht vor Kündigung.....(3)

Kündigung bei der GbR muß von allen Gesellschaftern unterschrieben werden.....(4)

Klauseln im Unternehmenskaufvertrag können zugunsten der Arbeitnehmer wirken.....(5)

Kürzung des Arbeitslosengeldes setzt schuldhaftes Verhalten voraus.....(6)

Belohnung in Form von Arbeitsmitteln nicht mitbestimmungspflichtig(7)

(1) Zweistufige Ausschußfrist im Formulararbeitsvertrag: Frist für gerichtliche Geltendmachung darf 3 Monate nicht unterschreiten. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird im Arbeitsvertrag oft vereinbart, daß Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich geltend zu machen sind. Im Falle der Ablehnung durch die andere Seite muß der Anspruch meistens innerhalb einer weiteren Frist eingeklagt werden (sog. zweistufige Ausschußfrist). Das Bundesarbeitsgericht hat in Anlehnung an die Klagfrist bei geschlechtsbedingter Benachteiligung (§ 61b ArbGG) nunmehr entschieden, daß in Formulararbeitsverträgen die Frist für die gerichtliche Geltendmachung mindestens 3 Monate betragen muß. Dies gelte selbst dann, wenn die vom Arbeitgeber gestellte Klausel nur zur einmaligen Verwendung gedacht sei, der Arbeitnehmer auf sie im Ergebnis jedoch keinen Einfluß nehmen könne (§§ 310 (3), 307 BGB). *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04 –*

Tip! Zwar läßt das Bundesarbeitsgericht offen, wie lang die Frist für die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs sein muß (erste Stufe). Auch wenn die Erwägungen für die zweite Stufe nicht ohne weiteres übertragbar sind, sollte auch die Frist für die schriftliche Geltendmachung nicht zu kurz bemessen sein. Eine zu kurze Frist führt bei Formularverträgen

nämlich nicht etwa dazu, daß das Gericht eine längere Frist anwendet; die Ausschußfrist fällt vielmehr ganz weg. Wichtig ist außerdem, daß die Verfallsfrist sich nicht auf Ansprüche der Sozialversicherungsträger auswirkt; Sozialversicherungsbeiträge sind auch dann zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer auf den entsprechenden Barbetrag nach Ablauf keinen Anspruch mehr hat.

(2) Sozialauswahl: Anrechnungsklausel darf bei der Bestimmung der Dienstjahre berücksichtigt werden. Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist außer dem Wegfall des Arbeitsplatzes und der mangelnden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit stets auch eine sog. Sozialauswahl durchzuführen (§ 1 (3) KSchG), d.h. der Arbeitgeber muß die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung von Arbeitnehmern bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers berücksichtigen. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr entschieden, daß nicht nur die tatsächlich zurückgelegte, sondern auch die vertraglich anzurechnende Betriebszugehörigkeit beim Vorarbeitgeber bei der Sozialauswahl berücksichtigt werden darf. Mit der Anrechnungsklausel gebe es einen sachlichen Grund für die Berücksichtigung der Vordienstzeiten. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 02.06.2005 – 2 AZR 480/04 –*

Tip! Im entschiedenen Fall ergab sich die Anrechnung aus einem Prozeßvergleich. Die Parteien hatten sich früher bereits über die Anrechnung der Vordienstzeit geeinigt, weil zwischen ihnen strittig gewesen war, ob eine Anrechnung wegen eines angeblichen Betriebsübergangs nicht schon qua Gesetz erfolgen mußte. Inwieweit das Urteil allgemein übertragbar ist, ist unklar. Arbeitgeber sollten Anrechnungsklauseln weitestgehend vermeiden, um im Falle einer Restrukturierung Klarheit über die Betriebszugehörigkeit zu haben. Notfalls kann das Ausmaß einer Anrechnung auch beschränkt werden, z.B. auf Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung.

(3) Betriebsübergang: Mangelhafte Unterrichtung schützt nicht vor Kündigung. Im Falle eines sog. Betriebsübergangs (z.B. Betriebsveräußerung im Wege der Übertragung von Vermögenswerten, sog. *asset deal*) gehen die Arbeitsverhältnisse vom Veräußerer auf den Erwerber über. Der Arbeitnehmer kann dem Betriebsübergang allerdings innerhalb einer Frist von einem Monat nach ordnungsgemäßer Unterrichtung widersprechen mit der Folge, daß sein Arbeitsverhältnis beim Veräußerer verbleibt. Der

Veräußerer kann den Arbeitnehmer dann unter erleichterten Umständen kündigen. Das Landesarbeitsgericht Berlin war in einem Urteil vom 25.08.2004 – 12 (3) Sa 1104/04 – noch der Ansicht, daß die Kündigung des Veräußerers zu ihrer Wirksamkeit eine ordnungsgemäße Unterrichtung voraussetze. Das Bundesarbeitsgericht ist dem nicht gefolgt und hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes aufgehoben. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.05.2005 - 8 AZR 398/04 -*

Tip! Das Bundesarbeitsgericht hat damit klargestellt, daß die ordnungsgemäße Unterrichtung über den Betriebsübergang letztlich eine „Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber sich selbst“. Sie hat keine kündigungsrechtlichen Konsequenzen. Eine mangelhafte Unterrichtung führt lediglich dazu, daß die einmonatige Frist für den Widerspruch des Arbeitnehmers (§ 613a (6) BGB) nicht in Gang gesetzt wird. Untechnisch ausgedrückt führt dies dazu, daß der Arbeitnehmer durch Ausübung des Widerspruchs zu einem beliebigen Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beenden kann. Betriebserwerber sollten daher bei Know-how-Trägern und anderen wichtigen Arbeitnehmern besonders auf eine ordnungsgemäße Unterrichtung achten.

(4) Kündigung bei der GbR muß von allen Gesellschaftern unterschrieben werden. Gem. § 623 BGB bedarf die Kündigung der Schriftform, d.h. der Kündigende muß die Kündigung unterzeichnen. Bei einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts („GbR“) sind dabei nach einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts die Unterschriften aller Gesellschafter notwendig. Dies gilt zumindest dann, wenn alle Gesellschafter sowohl im Briefkopf als auch maschinenschriftlich in der Unterschriftenzeile aufgeführt sind. Unterschreibt nur einer der Gesellschafter ohne Vertretungszusatz, so erwecke dies den Anschein eines bloßen Entwurfs. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.04.2005 - 2 AZR 162/04 -* 21. April 2005 - 2 AZR 162/04 -

Tip! Auch mit Vertretungszusatz sollten Gesellschafter einer GbR eine Kündigung nicht allein unterschreiben. Gem. §§ 709, 714 BGB dürfen die Gesellschafter die GbR im Regelfall nur gemeinsam vertreten. Unterschreibt ein Gesellschafter mit Vertretungszusatz, so riskiert er, daß der gut beratene Arbeitnehmer die Kündigung mangels Vollmachtvorlage gem. § 174 BGB zurückweist und die Kündigung hierdurch unwirksam wird.

(5) Klauseln im Unternehmenskaufvertrag können zugunsten der Arbeitnehmer wirken. In manchen Unternehmenskaufverträgen finden sich auch Klauseln über die Folgen eines Betriebsübergangs für die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht beschäftigt sich mit einem

Fall, in dem der Unternehmenskaufvertrag vorsah, daß die beim Veräußerer anwendbaren Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung auch beim Erwerber Anwendung finden würden. Damit, so das Bundesarbeitsgericht, haben die Parteien des Unternehmenskaufvertrages einen Vertrag zugunsten Dritter abgeschlossen, auf den sich die Arbeitnehmer berufen können. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.04.2005 - 4 AZR 292/04 -*

Tip! Derlei Klauseln werden in den Unternehmenskaufvertrag oft aufgenommen, dienen aber meist nur als Garantie bzw. Gewährleistung für den Käufer (*representations and warranties*). Eine Wirkung zugunsten der Arbeitnehmer sollte daher im Kaufvertrag ausdrücklich ausgeschlossen werden.

(6) Kürzung des Arbeitslosengeldes setzt schuldhaftes Verhalten voraus. Nach § 37b SGB III sind Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung verpflichtet, sich bei der Agentur für Arbeit unverzüglich persönlich arbeitssuchend zu melden. Tun sie dies nicht, riskieren sie erhebliche Abzüge beim Arbeitslosengeld (§ 140 SGB III). Das Bundessozialgericht hat nunmehr in einem Urteil dargelegt, daß der Abzug beim Arbeitslosengeld ein Verschulden des Arbeitnehmers voraussetze. Der betreffende Arbeitnehmer konnte sich erfolgreich darauf berufen, daß er die am 01.07.2003 in Kraft getretenen Neuregelung unverschuldet nicht kannte. *Bundessozialgericht, Urteil vom 25.05.2005 - B 11a/11 AL 81/04 R -*

Tip! Ob sich Arbeitnehmer in Zukunft noch einmal so einfach aus der Affäre ziehen können, ist fraglich, da die Regelung schon seit fast 2 Jahren existiert und man sie irgendwann wohl doch kennen muß. Arbeitnehmer müssen deshalb in vergleichbaren Situationen zukünftig mit einer Kürzung rechnen. Der Arbeitgeber ist gut beraten, den Arbeitnehmer auf die Meldepflicht in der Kündigung hinzuweisen. Hierzu ist er gem. § 2 (2) Satz 2 Nr. 3 SGB III ohnehin verpflichtet. Zwar muß der Arbeitgeber wohl keinen Schadensersatz leisten, wenn er der Hinweispflicht gegenüber dem Arbeitnehmer nicht nachkommt (ArbG Verden, Urteil vom 27.11.2003 - 3 Ca 1567/03 -). Der Arbeitnehmer wird jedoch vom Arbeitgeber i.d.R. eine höhere Abfindung einfordern, wenn die Agentur für Arbeit ihm das Arbeitslosengeld kürzt. Die Rechtslage in Bezug auf die Meldung ist übrigens im Umbruch begriffen: Nach einem aktuellen Gesetzentwurf muß die Arbeitslosmeldung zukünftig 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen und falls dies faktisch nicht möglich ist, 3 Tage nach Kenntnis vom Beschäftigungsende.

(7) Belohnung in Form von Arbeitsmitteln nicht mitbestimmungspflichtig. Ein Versicherungsunter-

nehmen hatte eine Richtlinie aufgestellt, nach der besonders erfolgreiche Außendienstler ein 100qm großes Büro erhalten und einen eigenen Innendienstmitarbeiter zugewiesen bekommen. Der Betriebsrat sah hierin eine mitbestimmungspflichtige Lohngestaltung und Entgeltfestsetzung gem. § 87 (1) Nr. 10, 11 BetrVG. Dem erteilte das Bundesarbeitsgericht eine deutliche Absage: Bei der Richtlinie des Versicherungsunternehmens ginge es um die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und nicht um eine Gegenleistung für geleistete Arbeit.

Tip! Ein Arbeitgeber, der einzelne Arbeitnehmer belohnen möchte, sollte nicht gleich eine Richtlinie aufstellen. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 (1) BetrVG betrifft nämlich nur sog. kollektive Maßnahmen, d.h. Maßnahmen, denen ein allgemeines Prinzip zugrunde liegt. Wer über eine Belohnung von Fall zu Fall entscheidet, muß den Betriebsrat deshalb nicht fragen.



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Sie erhalten diesen Newsletter als Abonnent oder Mandant und ich hoffe, daß er Ihnen nicht nur gefällt, sondern im Arbeitsalltag auch ein wenig weiterhilft. Für Ihre Fragen und Anregungen stehe ich selbstverständlich gern zur Verfügung. Rufen Sie mich einfach an oder schicken Sie mir eine E-Mail.

Mit freundlichen Grüßen

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht



FABIAN STOFFERS

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Ballplatz 2A, 55116 Mainz

Telefon: (06131) 143 83 25, Telefax: (06131) 143 83 29

E-Mail: fs@ra-stoffers.de, Web: www.ra-stoffers.de