



Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 4 / 2021

Freistellung zur Durchsetzung einer unternehmerischen Entscheidung

BAG: Betriebsrisiko und Lockdown

BAG: Urlaubskürzung bei Kurzarbeit

BAG: Freistellungsanspruch in der Verbraucherinsolvenz?

BAG: Verletzung der Ankündigungsfrist bei Brückenteilzeit

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Corona-Krise: Die für das Arbeitsrecht wesentlichen Informationen finden Sie in den [FAQ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#)

Freistellung zur Durchsetzung einer unternehmerischen Entscheidung

In der Rechtsprechung war bislang nicht hinreichend geklärt, unter welchen Voraussetzungen Unternehmen Arbeitnehmer zur Durchsetzung einer unternehmerischen Entscheidung im bestehenden Arbeitsverhältnis freistellen können. Insbesondere die Instanzgerichte waren bislang sehr zurückhaltend und haben den Arbeitnehmern in der Regel trotz einer entgegenstehenden, umgesetzten unternehmerischen Entscheidung einen Weiterbeschäftigungsanspruch zugesprochen. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr aber mit Urteil vom 15.06.2021 - 9 AZR 217/20 - klargestellt, dass eine Freistellung auch bereits im bestehenden Arbeitsverhältnis möglich ist, wenn ein Unternehmen eine unternehmerische Entscheidung zum Zwecke einer Reorganisation getroffen und umgesetzt hat.

I. Unternehmerische Entscheidung

Unternehmen sind im Grundsatz frei, unternehmerische Entscheidungen mit dem Ziel zu treffen, die bestehende Organisationsstruktur zu verändern. Inhalt solcher unternehmerischen Entscheidungen kann auch die Streichung von einzelnen Stellen, Betriebsabteilungen und ganzen Betrieben sein. Mit dem Datum der Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung entfällt das Beschäftigungsbedürfnis für die betroffenen Mitarbeiter.

Da das Beschäftigungsbedürfnis für die betroffenen Mitarbeiter durch die unternehmerische Entscheidung entfällt, spricht das Unternehmen in der Regel betriebsbedingte Kündigungen aus. Geht die Kündigungsfrist über das Datum der Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung hinaus, ist das Unternehmen in der Regel gezwungen, die Arbeitnehmer freizustellen, um die Umsetzung und damit den Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zu dokumentieren. Die Arbeitnehmer versuchen hingegen, derartige Freistellungen gerichtlich anzu-

greifen, jedenfalls eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu erreichen. Dem sind die Instanzgerichte in der Vergangenheit oft nachgekommen mit der Folge, dass das Unternehmen unter Umständen die unternehmerische Entscheidung nicht wie geplant umsetzen konnte und damit auch die Wirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung in Zweifel gezogen wurde.

II. Freistellung zum Zwecke ihrer Durchsetzung

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr in seiner Entscheidung vom 15.06.2021 - 9 AZR 217/20 - ausdrücklich klargestellt, dass auch bereits im bestehenden Arbeitsverhältnis (also bis zum Ablauf der Kündigungsfrist) eine Freistellung zur Durchsetzung einer unternehmerischen Entscheidung möglich ist.

Das Bundesarbeitsgericht weist ausdrücklich darauf hin, dass der durch die Rechtsprechung entwickelte allgemeine Beschäftigungsanspruch nur „mit Begrenzungen“ anzuerkennen ist. Dieser allgemeine Beschäftigungsanspruch setzt neben einer arbeitsvertraglichen Verbindung insbesondere voraus, dass das Interesse des Arbeitnehmers an seiner Beschäftigung das Interesse des Arbeitgebers an seiner Nichtbeschäftigung überwiegt. Lehnt der Arbeitgeber wegen entgegenstehender eigener Interessen die Beschäftigung des Arbeitnehmers ab, bedarf es einer Interessenabwägung, in die alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen sind.

Das Bundesarbeitsgericht stellt dabei weiter ausdrücklich klar, dass der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers deshalb ausgeschlossen sein kann, wenn die Beschäftigung des Arbeitnehmers aufgrund einer rechtmäßigen unternehmerischen Entscheidung nicht mehr möglich ist. Denn die vertraglichen Verbindungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründen keine Beschäftigungsgarantie des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, eine Organisationsentscheidung zu treffen, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führt. Ist eine vertragsgemäße Beschäftigung auf dem bisherigen oder einem anderen

freien Arbeitsplatz danach nicht mehr möglich, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, für den von der Organisationsmaßnahme betroffenen Arbeitnehmer einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten. Vom Arbeitgeber kann weder verlangt werden, auf die beschlossene Organisationsmaßnahme zu verzichten, wenn diese rechtlich nicht zu beanstanden ist, noch kann er gezwungen werden, seine Organisationsentscheidung mit dem Ziel zu „modifizieren“, eine Beschäftigungsmöglichkeit zu erhalten. Hierdurch würde die unternehmerische Entscheidung nicht nur kontrolliert, sondern ihr gegebenenfalls eine andere Gestalt gegeben. Dem Arbeitgeber kann aber auch unter Beachtung der jeweils aus Artikel 12 Abs. 1 GG folgenden, gegenläufigen Grundrechtspositionen des Arbeitnehmers nicht vorgegeben werden, welche und wie viele Arbeitsplätze er in seinem Betrieb weiter vorzuhalten hat.

Allerdings muss auch dann, wenn die Nichtbeschäftigung auf einer entsprechenden unternehmerischen Entscheidung beruht, eine Abwägung der Interessen durchgeführt werden. Die unternehmerische Entscheidung ist zwar ein wichtiger, aber nicht der alleinige Abwägungspunkt. Im Einzelfall können besonders schwerwiegende, insbesondere verfassungsrechtlich geschützte, Belange des Arbeitnehmers entgegenstehen. Es kommt darauf an, ob das Interesse des Arbeitgebers an der Durchsetzung seiner Organisationsentscheidung auch im Einzelfall die Nichtbeschäftigung rechtfertigt. Dies kann nach den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im konkreten Fall insbesondere dann der Fall sein, wenn ein die Beschäftigungsmöglichkeit ausschließender Rückgang des Arbeitskräftebedarfs aus einer organisatorischen Maßnahme des Arbeitgebers folgt, selbst wenn diese ökonomisch nicht zwingend geboten war. Auch eine solche unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf hin, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Ohne Einschränkung nachzuprüfen ist hingegen, ob die fragliche Entscheidung getroffen und faktisch umgesetzt

wurde, und ob dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist, oder ob auf der Basis der getroffenen unternehmerischen Entscheidung noch eine Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer vertragsgemäß sinnvoll zu beschäftigen.

III. Folgen für die Praxis

Plant ein Unternehmen eine Restrukturierung, ist der Inhalt der zugrundeliegenden unternehmerischen Entscheidung vor Ausspruch von Kündigungen konkret aufzuarbeiten und die Folgen für die einzelnen Mitarbeiter im Einzelnen zu prüfen. Zu klären ist insbesondere, für welche Mitarbeiter konkret die Beschäftigungsbedürfnisse entfallen. Weiterhin ist zu klären, zu welchem Zeitpunkt die unternehmerische Entscheidung umgesetzt werden soll mit der Folge, dass genau zu diesem Zeitpunkt die Beschäftigungsbedürfnisse für die Mitarbeiter entfallen. Zu klären ist dabei, mit welchen Fristen die betroffenen Arbeitnehmer gekündigt werden können und ob danach eine Notwendigkeit besteht, die Arbeitnehmer nach Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung freizustellen.

In der Praxis hat sich als zweckmäßig herausgestellt, den Inhalt der unternehmerischen Entscheidung mit den Folgen in einem kurzen schriftlichen Dokument darzustellen. Dieses Dokument dient vor Ausspruch der Kündigungen der Selbstkontrolle für die Unternehmen und im weiteren Prozess als Grundlage für den Vortrag des Unternehmens. Im Folgenden ist dann genau darauf zu achten, dass die unternehmerische Entscheidung genauso umgesetzt wird, wie sie auch getroffen wurde. Nur dann besteht die Möglichkeit, Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung während des Laufs der Kündigungsfrist freizustellen. Das Bedürfnis hierfür besteht insbesondere dann, wenn einige Mitarbeiter sehr lange Kündigungsfristen haben, die unternehmerische Entscheidung aber bereits vor Ablauf dieser Kündigungsfristen umgesetzt werden muss.

Dr. Gunnar Straube, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover

Betriebsrisiko und Lockdown

BAG, Urteil vom 13.10.2021 - 5 AZR 211/21

Der Fall

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche der Klägerin für den Monat April 2020. Die Beklagte betreibt in Bremen ein Geschäft für Nähmaschinen und Zubehör, in dem die Klägerin als geringfügig Beschäftigte tätig ist. Im April 2020 war das Geschäft aufgrund der „Allgemeinverfügung über das Verbot von Veranstaltungen, Zusammenkünften und der Öffnung bestimmter Betriebe zur Eindämmung des Coronavirus“ der Freien Hansestadt Bremen geschlossen. Deshalb konnte die Klägerin nicht arbeiten und erhielt auch keine Vergütung.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin ihre Vergütungsansprüche unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs geltend und meint, die Schließung des Betriebs aufgrund behördlicher Anordnung sei ein Fall des von der Arbeitgeberin zu tragenden Betriebsrisikos. Die Beklagte berief sich darauf, dass die Maßnahmen der Freien Hansestadt Bremen zur Pandemiebekämpfung das allgemeine Lebensrisiko betreffen, das nicht beherrschbar und von allen gleichermaßen zu tragen sei. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Da die Erbringung der Arbeitsleistung und deren Annahme durch die Arbeitgeberin aufgrund der behördlich angeordneten Betriebsschließung unmöglich waren, lagen die Voraussetzungen des Annahmeverzugs nicht vor. Die Klägerin hat keinen Vergütungsanspruch für diese Zeit. Der Arbeitgeber trägt nicht das Risiko des Arbeitsausfalls, wenn zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen durch behördliche Anordnung die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden. In einem solchen Fall

realisiert sich kein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Betriebsrisiko. Die objektive Unmöglichkeit der Arbeitsleistung ist vielmehr Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage.

Es ist Sache des Staates, gegebenenfalls für einen Ausgleich der den Arbeitnehmern entstehenden finanziellen Nachteile zu sorgen. Durch die erleichterten Voraussetzungen zum Kurzarbeitergeld hat der Staat beispielsweise einen solchen Ausgleich geschaffen. Soweit die Klägerin als geringfügig Beschäftigte hieran nicht partizipiert, beruht dies auf Lücken in dem sozialversicherungsrechtlichen Regelungssystem. Dies führt aber nicht dazu, dass stattdessen der Arbeitgeber zahlungspflichtig ist.

Unser Kommentar

Die Entscheidung ist für die Praxis von hoher Relevanz. Das Risiko eines erneuten Lockdowns besteht in Ansehung der Omikron-Variante wieder, wie der Blick in das europäische Ausland zeigt. Die Betriebsschließung aufgrund staatlicher Anordnung führt dazu, dass die Arbeitnehmer keinen Vergütungsanspruch haben. Denn es gilt der Grundsatz „keine Arbeit - kein Lohn“. Dieser Grundsatz wird durchbrochen, wenn ein Lohnerhaltungstatbestand vorliegt, beispielsweise Annahmeverzug. Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs sind:

- erfüllbares Arbeitsverhältnis,
- Angebot der Arbeitsleistung,
- Leistungsvermögen des Arbeitnehmers,
- Nicht-Annahme der Arbeitsleistung trotz Möglichkeit der Annahme.

Im Falle einer staatlich angeordneten Betriebsschließung ist aber sowohl die Arbeitserbringung als auch die Annahme der Arbeitsleistung objektiv unmöglich. Anders ist dies nur dann, wenn der Arbeitgeber sich ohne staatliche Vorgabe selbst dazu entschließt, seinen Betrieb geschlossen zu halten.

Dr. Jennifer Rasche, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover

Urlaubskürzung bei Kurzarbeit

BAG Urteil vom 30.11.2021 - 9 AZR 225/21

Der Fall

Die Klägerin ist bei der Beklagten als „Verkaufshilfe mit Backtätigkeiten“ beschäftigt. Bei einer Beschäftigung an sechs Tagen pro Woche, hätte der Klägerin ein Urlaubsanspruch von 28 Tagen pro Jahr zugestanden. Da die Klägerin in einer Dreitagewoche beschäftigt ist, beläuft sich ihr Urlaubsanspruch auf 14 Arbeitstage.

Die Beklagte führte aufgrund des durch die Corona-Pandemie bedingten Arbeitsausfalls Kurzarbeit ein. Hierzu vereinbarte die Klägerin mit der Beklagten, dass die Klägerin u.a. in den Monaten April, Mai und Oktober 2020 vollständig von der Arbeitspflicht befreit war und in den Monaten November und Dezember 2020 insgesamt nur an fünf Tagen gearbeitet hat.

Die Beklagte nahm aus Anlass der kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfälle eine Neuberechnung des Urlaubs für das Jahr 2020 vor und berechnete für die Klägerin einen Jahresurlaub von 11,5 Arbeitstagen. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit ihrer Klage und machte geltend, dass ihr der volle Urlaubsanspruch in Höhe von 14 Tagen zustehe, da die kurzarbeitsbedingt ausgefallenen Arbeitstage urlaubsrechtlich wie „normale“ Arbeitstage gewertet werden müssten. Die Klage hatte in den Vorinstanzen keinen Erfolg.

Die Entscheidung

Die Revision der Klägerin vor dem Bundesarbeitsgericht blieb erfolglos. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf weitere 2,5 Urlaubstage für das Kalenderjahr 2020.

Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass in Fällen, in denen aufgrund von Kurzarbeit Arbeitstage vollständig ausfallen, dies bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen ist. Aufgrund einzelvertraglich vereinbarter

Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage sind weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen.

Nach § 3 Abs. 1 BUrIG beläuft sich der Mindestanspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer Sechs-Tage-Woche auf 24 Werktage. Ist die Arbeitszeit auf weniger (oder mehr) als sechs Arbeitstage pro Woche verteilt, ist die Anzahl der Urlaubstage grundsätzlich unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus zu berechnen. Dies gilt auch entsprechend für den vertraglich vereinbarten Mehrurlaub.

Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze war der Urlaub der Klägerin neu zu berechnen und die kurzarbeitsbedingt ausgefallenen haben sich mindernd auf den Urlaubsumfang ausgewirkt. Allein aufgrund des kompletten Arbeitsausfalls in drei Monaten wäre die Beklagte sogar zur Kürzung auf 10,5 Urlaubstage berechtigt gewesen, so dass die vorgenommene Kürzung nicht zu beanstanden war.

Unser Kommentar

Wieder einmal eine erfreuliche Entscheidung für Arbeitgeber. Auch wenn aufgrund einer EuGH-Entscheidung aus dem Jahr 2018 bereits davon ausgegangen werden musste, dass eine Urlaubskürzung bei Kurzarbeit möglich und zulässig ist, waren noch einige Fragen offen. Unter anderem stellte sich die Frage, ob eine Urlaubskürzung nur in Betracht kommt, wenn die Kürzung im Vorfeld – im Rahmen der Kurzarbeitsabsprache – vereinbart wurde. Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht nun fest, dass die grundsätzliche Möglichkeit der Urlaubskürzung besteht. In einer Parallelentscheidung vom selben Tag (Az. 9 AZR 234/21) hat das Bundesarbeitsgericht erkannt, dass diese Grundsätze auch dann Anwendung finden, wenn die Kurzarbeit wirksam aufgrund einer Betriebsvereinbarung eingeführt worden ist.

Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt

Freistellungsanspruch in der Verbraucherinsolvenz?

BAG, Urteil vom 15.07.2021 - 6 AZR 460/20

Der Fall

Die Parteien stritten über einen tariflichen Freistellungsanspruch. Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, auf dessen Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung findet (Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie für das Tarifgebiet Unterweser). In diesem Tarifvertrag ist unter anderem geregelt, dass Beschäftigte statt der Zahlung eines tariflichen Zusatzgeldes eine Freistellung in Anspruch nehmen können.

Über das Vermögen des Klägers wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Sein Arbeitseinkommen wurde daraufhin gepfändet.

Während des Insolvenzverfahrens beantragte der Kläger die Gewährung einer tariflichen Freistellungszeit. Dieser Anspruch wurde von der beklagten Arbeitgeberin abgelehnt mit der Begründung, dass aufgrund des Insolvenzverfahrens ein Freistellungsanspruch nicht geltend gemacht werden könne. Statt der Freistellung wurde das tarifliche Zusatzgeld gezahlt.

Mit der Klage hat der Kläger unter anderem die Feststellung beantragt, dass ein Anspruch auf Freistellung besteht.

Die Entscheidung

Nachdem das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben und dem Kläger einen Anspruch auf Freistellung zugesprochen hatten, vertrat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung die Ansicht, dass ein solcher Anspruch bezogen auf die Zeit der Verbraucherinsolvenz nicht bestehe.

Der Kläger war im Rahmen der Verbraucherinsolvenz über das tarifliche Zusatzgeld nicht verfügungsberechtigt. Er konnte daher keine zum

Entfall des Zusatzgeldes führenden uneingeschränkten Freistellungsanspruch begründet geltend machen.

Die Geltendmachung setzt zum einen voraus, dass die Voraussetzungen für die tarifliche Freistellungszeit erfüllt sind, zum anderen muss aber auch eine Verfügungsberechtigung über diesen Anspruch bestehen.

Da der Freistellungsanspruch nach dem Tarifvertrag statt des tariflichen Zusatzgeldes geleistet wird, muss der Beschäftigte über diesen Geldanspruch rechtswirksam verfügen können, um die Umwandlung in die Freistellung begründet geltend machen zu können. Eine solche Verfügungsbefugnis fehlt, wenn der Beschäftigte bezüglich des Geldanspruchs einem gesetzlichen Verfügungsverbot unterliegt oder den Geldanspruch an einen Dritten abgetreten hat.

Unser Kommentar

Die Entscheidung ist von Arbeitgebern zu beachten, die Arbeitnehmer beschäftigen, die hinsichtlich des Anspruchs auf Entgeltzahlung einem gesetzlichen Verfügungsverbot unterliegen oder den Geldanspruch an einen Dritten abgetreten haben.

Sie ist allerdings nur dann beachtlich, wenn der Freistellungsanspruch aus einem umgewandelten Zahlungsanspruch entsteht. Denn der Antrag des Arbeitnehmers auf Freistellung ist in diesen Fällen nur unwirksam, wenn hierdurch ein (zusätzlicher) Anspruch auf Auszahlung des Entgelts umgewandelt wird.

Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Fachanwältin für Sozialrecht, Bremen

Verletzung der Ankündigungsfrist bei Brückenteilzeit

BAG, Urteil vom 07.09.2021 - 9 AZR 595/20

Der Fall

Die Parteien streiten über eine zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin.

Die Klägerin war bei der beklagten Arbeitgeberin zuvor zunächst in Vollzeit und sodann auf Basis einer tariflichen Regelung in befristeter Teilzeit beschäftigt. Die Klägerin beantragte am 07.01.2020 eine erneute Reduzierung ihrer Arbeitszeit ab dem 01.04.2020 bis einschließlich zum 31.03.2021.

Die Beklagte lehnte am 15.01.2020 den Antrag mit dem Hinweis ab, dass die Voraussetzungen für eine tarifvertraglich vorgesehene, zeitlich befristete Teilzeit nicht vorliegen. Ab dem 01.04.2020 arbeitete die Klägerin in Vollzeit.

Die Klägerin erhob Klage und stütze den Anspruch auf die befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit sodann auf die sogenannte Brückenteilzeit gem. § 9a Abs. 1 S. 1 TzBfG.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben der Klage zunächst statt.

Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten hiergegen hatte Erfolg. Die Voraussetzungen des Anspruchs auf Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG waren nicht erfüllt. Die Klägerin habe die notwendige Ankündigungsfrist nach § 9a Abs. 3 i.V.m. § 8 Abs. 2 TzBfG nicht eingehalten. Vielmehr hätte die Klägerin mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform die Brückenteilzeit beantragen müssen. Die Antragstellung am 07.01.2020 zum 01.04.2020 war daher nicht fristwährend.

Die beklagte Arbeitgeberin hätte zwar auf die Einhaltung der Ankündigungsfrist verzichten

können, dafür seien aber zweifelsfrei erkennbare Anhaltspunkte notwendig.

Diese konnte das Bundesarbeitsgericht im vorliegenden Fall nicht feststellen, da die Abreitgeberin den Anspruch zuvor mit Verweis auf die fehlenden Voraussetzungen des tariflichen Anspruchs und entgegenstehende betriebliche Gründe abgelehnt hatte. Die Arbeitgeberin habe hingegen keine Aussage zu dem gesetzlichen Anspruch auf Brückenteilzeit, insbesondere zu der Ankündigungsfrist, getroffen.

Eine Auslegung des Antrags auf Brückenteilzeit, dass die Teilzeit stattdessen zum frühestmöglichen Zeitpunkt beginnen solle, schloss das Bundesarbeitsgericht auch aus. Diese Grundsätze gelten zwar für unbefristete Teilzeitanträge, nicht jedoch für die Brückenteilzeit. Dies begründete es damit, dass bei der Brückenteilzeit nicht nur der Beginn der Teilzeit, sondern gleichzeitig auch das Ende der Teilzeit festgelegt werden müsse. Bei Nicht-Einhaltung der Mindestankündigungsfrist sei für den Arbeitgeber bei der oben genannten Auslegung nämlich nicht erkennbar, ob der Arbeitnehmer (hilfsweise) die Verkürzung oder die Verschiebung des angegebenen Zeitraums begehre.

Unser Kommentar

Die vorgenommene Differenzierung bei der Ankündigungsfrist zwischen Brückenteilzeit und Teilzeit ist zu begrüßen.

Lässt sich dem (verspäteten) Antrag nicht entnehmen, wie der Arbeitnehmer die Brückenteilzeit in Anspruch nehmen will, so geht die zu seinen Lasten. Diese Klarstellung ist für die Planung des Arbeitgebers hilfreich.

Zu beachten ist dabei jedoch, dass diese Grundsätze nur gelten können, wenn für den Arbeitgeber nicht deutlich erkennbar ist, ob eine Verkürzung oder Verschiebung des Zeitraums der Brückenteilzeit (hilfsweise) gewollt ist.

Ulrike Brinkmann, Rechtsanwältin, Bremen

Bevorstehende Veranstaltungen

20. Januar 2022: GÖHMANN-Webinare zum Arbeitsrecht, Themen und Referenten werden noch bekannt gegeben, 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter Arbeitsrecht@goehmann.de.
17. Februar 2022: GÖHMANN-Webinare zum Arbeitsrecht, Themen und Referenten werden noch bekannt gegeben, 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter Arbeitsrecht@goehmann.de.
17. März 2022: GÖHMANN-Webinare zum Arbeitsrecht, Themen und Referenten werden noch bekannt gegeben, 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter Arbeitsrecht@goehmann.de.

Aktuelle Veröffentlichungen

Blog-Beitrag „3G am Arbeitsplatz: Wer kontrolliert fremde Beschäftigte im eigenen Betrieb?“, <https://www.arbrb.de/blog/2021/11/22/3g-am-arbeitsplatz-wer-kontrolliert-fremde-beschaefigte-im-eigenen-betrieb/> (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu LAG München, Beschluss vom 28.01.2021 - 3 TaBV 55/20, Verwendung eines unzulässigen Listennamens führt zur Unwirksamkeit der Betriebsratswahl, ArbRAktuell 2021, 589 (Dr. Jennifer Rasche)

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 13.07.2021 - 3 AZR 363/20, Auslegung eines Bestandsschutztarifvertrags – VAP-Satzung, ArbRAktuell 2021, 524 (Dr. Gunnar Straube)

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Frau Julia Schönfeld und Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Ulrike Brinkmann
Bremen



Annett Haberland
Braunschweig



**Nicole
Gajdamowicz**
Hannover



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Juliane Krauß
Berlin



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



Dr. André Pietrek
Hannover



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Marilena Sülzle
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen



Oliver Wiethaus
Barcelona