



HASSENPFUG  
RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT  
mbH



## Arbeitsrecht aktuell

von Rechtsanwalt Mischa Wölk  
**Fachanwalt für Arbeits- und Steuerrecht**

In seiner Entscheidung vom 15.09.2009 hat das Bundesarbeitsgericht zum Umfang des Direktionsrechtes des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitszeit und deren Lage Stellung genommen.

Die Parteien des Verfahrens stritten über die Frage, ob der Arbeitgeber Sonn- und Feiertagsarbeit per Direktionsrecht anordnen darf.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ergibt sich aus § 106 Satz 1 GewO. Hiernach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Das Direktionsrecht kann allerdings durch tarifliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder auch einzelvertragliche Abreden beschränkt werden. Liegt eine solche Beschränkung nicht vor und ist Sonn- und Feiertagsarbeit nach dem ArbZG ausnahmsweise erlaubt, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, auf Weisung des Arbeitgebers sonn- und feiertags zu arbeiten. Die einzelne Zuweisung muss dann allerdings einer so genannten Ausübungskontrolle standhalten, d. h. der Arbeitgeber darf sein Direktionsrecht nicht willkürlich und unangemessen ausüben. Er hatte bei der Entscheidung über die Zuweisung von Sonn- und Feiertagsarbeit insbesondere auch die berechtigten Interessen der einzelnen Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

In seinem Urteil vom 22. Oktober 2009 hat sich das Bundesarbeitsgericht mit dem Verhältnis zwischen Betriebsstilllegung und Betriebsübergang auseinandergesetzt.

Dabei wurde zunächst einmal festgehalten, dass sich Betriebsstilllegung und Betriebsübergang grundsätzlich ausschließen.

Von einer Betriebsstilllegung ist immer dann auszugehen, wenn die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft erfolgt. Abgeschlossen ist die Stilllegung, wenn die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer beendet sind. Das Bundesarbeitsgericht stellt allerdings fest, dass ein Betriebsübergang dann vorliegt, wenn es nach der faktischen Einstellung des Betriebs und vor Ablauf der Kündigungsfristen zu einer Übernahme des Betriebes kommt. Dann nämlich tritt der Betriebserwerber gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den noch bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Dies gilt nach Auffassung der entscheidenden Richter auch bei einem Betriebsübergang in der Insolvenz. Zur Veranschaulichung dient folgendes Beispiel:

Der Firmeninhaber A beschließt sein Unternehmen zum 01.01.2010 stillzulegen und stellt seine Tätigkeit zu diesem Zeitpunkt ein. Die Kündigung seiner Arbeitnehmer erfolgt auf Grund der gesetzlichen Kündigungsfristen zum 31.03.2010. Am 01.02.2010 zieht Herr B in die Geschäftsräume des A

ein und führt dessen Tätigkeit mit dessen Inventar und einem Teil der Belegschaft des Herrn A weiter. Da zu diesem Zeitpunkt wegen der noch laufenden Kündigungsfristen die Betriebsstilllegung noch nicht beendet war, liegt ein Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB vor und die gekündigten Arbeitsverhältnisse gehen auf Herrn B über.

Nicht selten absolvieren Arbeitnehmer Qualifizierungsmaßnahmen auf Kosten des Arbeitgebers. Zwischen den Parteien werden dann oft Rückzahlungsvereinbarungen getroffen. Diese Klauseln, unterliegen – wie das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 15. September 2009 bestätigte – der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Dabei ist besonderes Augenmerk auf die Dauer der Bindung an das Arbeitsverhältnis zu legen. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht.

*Der Autor ist bei der Hassenpflug Rechtsanwälts-Gesellschaft mbH in Homberg - Kanzlei für Arbeits-, Steuer- und Familienrecht - tätig und ist Fachanwalt für Arbeits- und Steuerrecht.*

**Hassenpflug Rechtsanwälts-Gesellschaft mbH**

**Niederlassung Kassel:**

Obere Königsstraße 24 gegenüber Galeria-Kaufhof · 34117 Kassel · Tel. 0561/7399079 · Fax 0561/7399142

**Niederlassung Homberg:**

Burkhardweg 7 · 34576 Homberg · Tel. 05681/931618 · Fax 05681/931619

[www.arbeitsrechtspraxis.com](http://www.arbeitsrechtspraxis.com)