

Arbeitsrecht aktuell

M.Beden

Das Arbeitsrecht ist eine Rechtsmaterie, die sehr stark durch die Rechtsprechung geprägt wird. Auch wenn sich der Gesetzgeber in dieser Legislaturperiode bislang mit Neuerungen oder Modifikationen eher zurückgehalten hat, ist das Arbeitsrecht gleichwohl einem stetigen Veränderungsprozess unterworfen. Grund ist die Rechtsprechung, die mit ihren Entscheidungen das Arbeitsrecht stetig weiterentwickelt. Ohne Kenntnis der Rechtsprechung sind heute arbeitsrechtliche Problemstellungen nicht zu bewältigen. Dies gibt Anlass, rückblickend auf das Jahr 2011 einige Entscheidungen vorzustellen.

► Befristungsrecht

Das Befristungsrecht ist ein zentraler Bestandteil des Arbeitsrechts. Seit jeher hat die Rechtsprechung befristete Arbeitsverhältnisse nur zugelassen, wenn für die Befristung ein Sachgrund gegeben war. Diese Reglementierung war notwendig, um die Umgehung des Kündigungsschutzes durch befristete Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Da befristete Arbeitsverhältnisse mit der Befristung automatisch enden, bedarf die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses keiner Kündigung. Damit greift der Kündigungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen nicht. Würde die Befristung nicht von Sachgründen abhängig gemacht, könnte durch Kettenbefristungen der Kündigungsschutz ad absurdum geführt werden.

Heute sind die Sachgründe, die eine Befristung rechtfertigen, weitgehend in § 14 Abs. 1 TzBfG genannt. Aus beschäftigungspolitischen Gründen ließ bereits das Beschäftigungsförderungsgesetz zeitlich be-

grenzte Befristungen ohne Sachgrund zu. Diese sachgrundlosen Befristungen regelt nun § 14 Abs. 2 TzBfG. Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift sind Befristungen ohne Sachgrund möglich, wenn zuvor mit dem Arbeitgeber noch kein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat. Mit dieser Regelung sollen Ersteinstellungen erleichtert und die Beschäftigung damit insgesamt gefördert werden. Wurde nach dieser Regelung ein Mitarbeiter eingestellt und stellte sich nach der Einstellung heraus, dass dieser in der Vergangenheit schon einmal bei diesem Arbeitgeber, möglicherweise auch nur für eine kurze Zeit, beschäftigt war, war die Befristung unwirksam mit der Folge, dass der Mitarbeiter in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stand und somit den gesetzlichen Kündigungsschutz genoss.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Mit seiner Entscheidung vom 06.04.2011, 7AZR 716/09, hat das Bundesarbeitsgericht gegen den ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes in einer viel kritisierten Entscheidung festgestellt, dass eine frühere Beschäftigung einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegensteht, wenn diese mehr als 3 Jahre zurückliegt. Das ergebe sich aus einer an ihrem Sinn und Zweck orientierten, verfassungskonformen Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese solle es Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren. Für Arbeitnehmer solle eine Brücke zur Dauerbeschäftigung geschaffen werden. Damit hat das Bundesarbeitsgericht das Verbot der Vorbeschäftigung erheblich gelockert.

► Deutschkurs für Arbeitnehmer

Mit einer ganz anderen Frage hatte sich das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 22.06.2011, 8AZR 48/10, zu beschäftigen. Ein Arbeitgeber hatte eine kroatische Arbeitnehmerin aufgefordert, an einem Deutschkurs teilzunehmen, um ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Vor dem Hintergrund der politischen Diskussion um Integration handelt es sich um eine interessante Entscheidung, weil die Diskussion um Integration maßgeblich von der sprachlichen Integration geprägt wird. In der Entscheidung ging es um eine Mitarbeiterin, die vertretungsweise als Kassenkraft in einem Schwimmbad tätig war. Der Arbeitgeber verlangte von ihr die Teilnahme an einem Deutschkurs auf eigene Kosten außerhalb der Arbeitszeit. Die von der Mitarbeiterin verlangte Kostenübernahme lehnte der Arbeitgeber ab, was zur Folge hatte, dass die Mitarbeiterin nicht an dem Sprachkurs teilnahm. Dieses Verhalten mahnte der Arbeitgeber ab. Daraufhin verlangte die Mitarbeiterin vom Arbeitgeber eine Entschädigung in Höhe von 15.000,00€ wegen Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft. Die Klage blieb vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Zwar vertrat das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, dass die Aufforderung des Arbeitgebers, den Sprachkurs außerhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten durchzuführen gegen Tarifrecht oder den Arbeitsvertrag verstoßen könne. Grundsätzlich könne ein Arbeitgeber aber verlangen, dass Sprachkurse absolviert werden, wenn die Arbeitsaufgabe die Beherrschung der deutschen (oder einer fremden) Sprache erfordert.

Eine Diskriminierung stelle eine solche Aufforderung nicht dar.

► E-Mail-Account

Mit einem Dauerbrenner in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung hatte sich das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in seiner Entscheidung vom 16.02.2011, 4Sa 2132/10, zu beschäftigen. Es ging um die Frage, wie ein E-Mail-Account eines Mitarbeiters zu behandeln ist, wenn der Arbeitgeber neben der dienstlichen Nutzung auch die private E-Mail-Nutzung zulässt. Es entsteht dann das Problem, ob die private Nutzung dazu führt, dass der Arbeitgeber auch auf die dienstlichen E-Mails ohne Zustimmung des Mitarbeiters keinen Zugriff hat, weil er das Fernmeldegeheimnis zu Lasten des Arbeitnehmers verletzt.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht dadurch zum Dienstanbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes wird, dass er seinen Beschäftigten gestattet, einen dienstlichen E-Mail-Account auch privat zu nutzen. Aber selbst wenn dies bejaht würde, sieht das Gericht keinen Verstoß gegen das Fernmeldegeheimnis. Der Schutz des Fernmeldegeheimnisses endet in dem Moment, in dem die E-Mail beim Empfänger angekommen und der Übertragungsvorgang beendet sei. Nach Abschluss des Übertragungsvorgangs gespeicherte Daten werden vom Schutz des Fernmeldegeheimnisses nicht erfasst. Löscht daher ein Mitarbeiter privat erhaltene E-Mails nicht oder speichert er sie nicht in einer privaten Datei, unterliegt der Zugriff des Arbeitgebers nicht den Beschränkungen des Fernmeldegeheimnisses.

Im konkreten Fall bestand die Besonderheit, dass die betroffene Arbeitnehmerin längerfristig erkrankt war. Sie hatte die im Betrieb geltende Stellvertreterregelung deaktiviert, sodass Kunden-E-Mails nicht mehr bearbeitet werden konnten. Auf Nachfragen des Arbeitgebers reagierte die Mitarbeiterin nicht. Daraufhin ließ der Arbeitgeber die E-Mails im Beisein des Datenschutzbeauftragten und des Betriebsrats öffnen. Die Mitarbeiterin sah hierin einen Eingriff in ihr allgemeines Persön-

lichkeitsrecht. Dieser Auffassung erteilt das Gericht eine Absage, da das allgemeine Persönlichkeitsrecht nicht schrankenlos gewährt werde. Eingriffe in dieses Recht können durch Wahrnehmung überwiegend schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Derartige Interessen wurden vom Gericht in diesem Fall bejaht.

► Urlaubsrecht

Kaum wie eine andere Materie ist das Urlaubsrecht in den letzten Jahren im Umbruch begriffen. Auslöser war eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahre 2009 (Urteil vom 20.01.2009, C-350/06). Damals hat der EuGH entschieden, dass Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche nicht verfallen, wenn Mitarbeiter lang andauernd arbeitsunfähig sind. Damit entstehen erhebliche Risiken für Arbeitgeber, wenn Mitarbeiter langjährig erkranken. Die Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche können sich über Jahre anhäufen. Diese Rechtsprechung erntete erhebliche Kritik.

Nun hat der EuGH sein Urteil vom 22.11.2011, C-214/10, genutzt, um seine bisherige Rechtsprechung zu verfeinern. Zum Verständnis ist darauf hinzuweisen, dass nach dem Bundesurlaubsgesetz grundsätzlich der Urlaub in dem Urlaubsjahr zu nehmen ist. Aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen kann der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen werden. Kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, ist er abzugelten. Der EuGH führt nun in seinem Urteil aus, dass zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers, über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen und der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen für die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers abzuwägen sei. Eine sachgerechte Lösung sei gegeben, wenn der Übertragungszeitraum den Bezugszeitraum deutlich überschreite. Dies sei gegeben, wenn der Übertragungszeitraum 15 Monate betrage. Daher sollten nun Arbeitsverträge für den Fall der lang andauernden Erkrankung einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen. Ansonsten laufen Arbeitgeber die Gefahr,

dass sich Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche bei lang andauernden Erkrankungen über Jahre ansammeln.

Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts

Für eine gewisse Erleichterung sorgten schließlich 2 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaubsrecht. Die eine Entscheidung (Urteil vom 09.08.2011, 9AZR 425/10) stellte fest, dass auch der über mehrere Jahre angesammelte Urlaub nach der Gesundheit in dem laufenden Urlaubsjahr bzw. dem daran folgenden Übertragungszeitraum bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden muss, wenn dies zeitlich möglich ist. Ansonsten verfällt der angesammelte Urlaub. Das Bundesarbeitsgericht sah keinen Anlass, derartige Urlaubsansprüche anders zu behandeln. Die andere Entscheidung (Urteil vom 09.08.2011, AZR 352/10) betraf die Anwendung von Ausschlussfristen auf Urlaubsabgeltungsansprüche. Im Arbeitsrecht werden vielfach in Tarif- oder Arbeitsverträgen Ausschlussfristen vereinbart. Diese besagen, dass mit Ablauf der vereinbarten Ausschlussfristen die Ansprüche verfallen, wenn sie nicht zuvor schriftlich geltend gemacht worden sind. Damit soll frühzeitig Rechtsklarheit geschaffen werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehe, auch wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt möglicherweise noch arbeitsunfähig ist. Es handele sich um einen reinen Geldanspruch, der wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vereinbarten Ausschlussfristen unterliege.

Online zu finden unter
[http://dx.doi.org/
10-1055/s-0031-1283967](http://dx.doi.org/10-1055/s-0031-1283967)

Korrespondenzadresse

Manfred Beden
HILLE / BEDEN
Rechtsanwälte
Zollstockgürtel 59
50969 Köln
E-Mail:
fritz@hille-beden.de

