

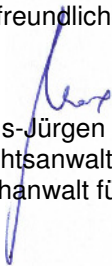
NEWSLETTER

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem aktuellen Newsletter Oktober 2016 möchten wir Sie auf die folgenden für die Praxis wichtigen Urteile und Gesetzesänderungen hinweisen.

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe

- | | |
|--|------|
| 1. Urlaub während der Elternzeit muss ausdrücklich gekürzt werden! | S. 1 |
| 2. Gesetzesänderung bei den Ausschlussfristen | S. 2 |
| 3. Kündigung wegen privater Internetnutzung | S. 2 |
| 4. Voller Urlaubsanspruch bei Arbeitsbeginn am 1. Juli eines Kalenderjahres? | S. 3 |

1. Urlaub während der Elternzeit muss ausdrücklich gekürzt werden!

In § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist geregelt, dass der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen kann.

Nach der bisherigen Rechtsprechung musste der Arbeitgeber diese Kürzungsmöglichkeit nicht während des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich ausüben. Es reichte vielmehr aus, dass der Arbeitgeber diese Kürzungsmöglichkeit auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend machte.

Mit Urteil vom 19.5.2015 hat das BAG nunmehr

entschieden, dass die in § 17 Abs. 1 BEEG geregelte Kürzungsmöglichkeit **nur noch im Rahmen eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses besteht** und nicht mehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Tipp für die Praxis:

Aufgrund der Rechtsprechungsänderung des BAG ist jedem Arbeitgeber dringend zu empfehlen, von der Kürzungsmöglichkeit des § 17 Abs. 1 BEEG bezüglich des Urlaubsanspruches des Arbeitnehmers so früh wie möglich Gebrauch zu machen. Aufgrund des Umstandes, dass der Arbeitgeber in vollem Umfang für die Ausübung der Kürzung während des Arbeitsverhältnisses

nisses beweispflichtig ist, sollte das Schreiben, in dem die Kürzung des Erholungsurlaubes dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird, am besten durch einen Boten, als der

auch ein Mitarbeiter des Arbeitgebers fungieren kann, in den Briefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen werden.



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

2. Gesetzesänderung bei den Ausschlussfristen!

Von großer praktischer Bedeutung ist eine Gesetzesänderung zu § 309 Nr. 13 BGB, wonach in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) ab 1.10.2016 kein Schriftformerfordernis für Anzeigen und Erklärungen mehr vereinbart werden darf. Vielmehr muss Textform (z.B. auch per E-Mail oder Telefax) ausreichen.

Tipp für die Praxis:

Nachdem es bisher völlig üblich war, in Arbeitsverträgen für die Wahrung von Ausschlussfristen „Schriftform“ zu verlangen und dies aufgrund der Gesetzesänderung

ab dem 1.10.2016 nicht mehr zulässig ist, sollten alle neuen Arbeitsverträge, welche ab dem 1.10.2016 abgeschlossen werden, schnellstmöglich der neuen Gesetzeslage angepasst werden, da ansonsten die Gefahr besteht, dass die gesamten Ausschlussfristen als unwirksam angesehen werden.



Sonja Aslanbygi
Rechtsanwältin

3. Kündigung wegen privater Internetnutzung

Das LAG Berlin-Brandenburg hat in dem Urteil vom 14.1.2016 entschieden, dass der Nachweis privater Internetnutzung für Arbeitgeber leichter werden soll, da die Arbeitgeber ohne Einverständnis des Arbeitnehmers den Browserverlauf auswerten können.

Dem Urteil des LAG Berlin-Brandenburg lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Arbeitgeber kündigte das mit dem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis, nachdem er Hinweise auf eine erhebliche private Internetnutzung durch den Arbeitnehmer während der Arbeitszeit erhalten hatte, obwohl diesem eine Privatnutzung des Internets nur in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet war. Daraufhin wertete der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und ohne vorherige Einbeziehung des Betriebsrates den Browserverlauf seines Dienstrech-

ners aus. Er sprach wegen der festgestellten privaten Internetnutzung von insgesamt etwa 5 Tagen in einem Zeitraum von 30 Arbeitstagen anschließend eine fristlose Kündigung aus, gegen die sich der Arbeitnehmer zur Wehr setzte.

Nach Auffassung des LAG Brandenburg erfolgte die Kündigung zu Recht, denn die unerlaubte Nutzung des Internets rechtfertigte nach Abwägung der beiderseitigen Interessen eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Das LAG sah in der exzessiven Nutzung des Internets zu privaten Zwecken einen außerordentlichen Kündigungsgrund. Zentraler Streitpunkt war dabei, ob hinsichtlich des Browserverlaufs ein Beweisverbot zu Lasten des Arbeitgebers bestand. Dies verneinte das LAG. Zwar handele es sich um personenbezogene Daten, in deren Kontrolle der

Arbeitnehmer nicht eingewilligt habe. Eine Verwertung der Daten sei dennoch statthaft, weil das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle auch ohne eine derartige Einwilligung erlaube. Der Arbeitgeber habe auch nicht gegen Mitbestimmungsrechte verstoßen.

Tipp für die Praxis:

Das Urteil des LAG Brandenburg liegt auf einer Linie mit seiner bisherigen Rechtsprechung, da das LAG Berlin-Brandenburg annimmt, dass die Überwachung der Internetnutzung im Arbeitsverhältnis stets an den Maßgaben des BDSG zu messen sei. Hier ist jedoch zu beachten, dass demgegenüber die herrschende Meinung differenziert: Das BDSG soll danach nur zur

Anwendung kommen, wenn der Arbeitgeber die private Internetnutzung gar nicht gestattet. Ist die Privatnutzung hingegen erlaubt, soll nicht das BDSG, sondern das Telekommunikationsgesetz (TKG) maßgeblich sein. Dies ist vor allem deswegen relevant, weil gemäß § 32 BDSG personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur unter bestimmten Umständen auch ohne dessen Einwilligung erhoben werden können. Das TKG erlaubt die Erhebung personenbezogener Daten hingegen grundsätzlich nur mit Zustimmung des Mitarbeiters.

Um den Anwendungsbereich des TKG sicher auszuschließen und den Browserverlauf des Mitarbeiters kontrollieren zu können, kann daher nur dringend empfohlen werden, die private Internetnutzung jedem Mitarbeiter gänzlich zu untersagen.



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

4. Voller Urlaubsanspruch bei Arbeitsbeginn am 1. Juli eines Kalenderjahres?

Das BAG hat nunmehr erstmals zu der Rechtsfrage entschieden, wieviel Urlaub einem Mitarbeiter zusteht, der am 1. Juli eines Kalenderjahres sein Arbeitsverhältnis antritt und schon im Januar des Folgejahres wieder ausscheidet. In dem Urteil des BAG vom 17.11.2015 ging es um einen Arbeitnehmer, der als Diensthundeführer vom 1.7.2013 bis zum 2.1.2014 für 6 Tage pro Woche angestellt war. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte der Arbeitgeber eine anteilige Urlaubsabgeltung für 13 Urlaubstage. Der Arbeitnehmer hingegen war der Ansicht, ihm stehe der komplette Jahresurlaub von 26 Urlaubstagen für das Jahr 2013 zu. Das BAG wies die Klage des Arbeitnehmers ab. Gemäß § 4 BUrlG werde der volle Urlaubsanspruch erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des

Arbeitsverhältnisses erworben. Der Ablauf der Wartezeit und das Entstehen des vollen Urlaubsanspruches fielen nicht zusammen. Zwar sei die Wartezeit gemäß § 4 BUrlG zum 31.12.2013 abgelaufen; der volle Urlaubsanspruch sei jedoch erst danach, das heißt im und für das Jahr 2014, entstanden. Damit hat der Arbeitnehmer im Jahr 2013 wegen Nichterfüllung der Wartezeit keinen vollen Urlaubsanspruch erworben. Es bestand für das Jahr 2013 nur ein Teilurlaubsanspruch gemäß § 5 Abs. 1 a) BUrlG. Für das Jahr 2014 bestand schon deshalb kein Teilurlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1 c) BUrlG, da der Arbeitnehmer noch keinen vollen Monat im Jahr 2014 gearbeitet hatte.

Tipp für die Praxis:

Das BAG hat in dieser Entscheidung vom 17.11.2015 seine bisherige Rechtsprechung, wonach der volle Urlaubsanspruch bereits mit Ablauf der Wartezeit entstehen soll, aufgegeben. Ein auf 6 Monate befristet

eingestellter Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte endet, hätte bislang gemäß § 4 BUrlG Anspruch auf den vollen Jahresurlaub (20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) gehabt. Nunmehr besteht lediglich ein Anspruch auf Teilurlaub (6/12 bzw. 10 Arbeitstage) gemäß § 5 Abs. 1 b) BUrlG.



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Newsletter ist keine Rechtsberatung. Zweck des Newsletters ist es, auf für Sie wichtige Themen hinzuweisen. Es kann daher sein, dass Themen zur besseren Verständlichkeit verkürzt wiedergegeben werden. Eine individuelle Rechtsberatung kann hierdurch nicht ersetzt werden. Für etwaige Rückfragen hinsichtlich der im Newsletter angesprochenen oder sonstiger Themen können Sie gerne mit uns Kontakt aufnehmen.

MARX Rechtsanwälte

Kanzlei für Arbeits- und Wirtschaftsrecht

Hans-Jürgen Marx

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Ulrike Bitsch

Rechtsanwältin

Sonja Aslanbygi

Rechtsanwältin

Akademiestr. 38 - 40
76133 Karlsruhe

Tel.: +49 (721) 86976-0
Fax: +49 (721) 86976-16

E-Mail: info@kanzlei-marx.de
Web: www.kanzlei-marx.de