

Mandanten Newsletter

Januar 2010

www.rickers-priebe.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Arbeitnehmer-Datenschutz war für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im vergangenen Jahr ein großes Thema und wird es auch im neuen Jahr bleiben. In der aktuellen Ausgabe unseres Newsletters informieren wir Sie über die Gesetzeslage, neue Regelungen und offene Fragen, denen sich der Gesetzgeber voraussichtlich wird annehmen müssen.

Darüber hinaus erfahren Sie Wissenswertes rund um die Themen Resturlaub und Weihnachtsgeld – Letzteres kann einen unter Umständen auch nach den Feiertagen noch beschäftigen.

In unseren Rechtstipps stellen wir wie gewohnt interessante arbeitsrechtliche Entscheidungen vor.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

Mit herzlichen Grüßen

Andreas Bothe

Rechtsanwalt, Notar und Fachanwalt für Arbeitsrecht



Inhalte: Mandanten Newsletter Januar 2010

Seite 02 // Rund ums Weihnachtsgeld

Seite 02 // Resturlaub im neuen Jahr rechtzeitig nehmen

Seite 03 // Der Schutz der Daten des Arbeitnehmers

Seite 04 // Arbeitszeugnis: Arbeitgeber darf nicht für „Nachfragen zur Verfügung stehen“

Seite 04 // Verstoß gegen Sicherheitsbestimmungen Grund für Kündigung



RECHTSANWALTS UND NOTARKANZLEI

Rickers | Priebe | Bothe

Rickers Priebe Bothe

Breite Straße 40-44 · 25524 Itzehoe

Tel.: 0 48 21 / 68 18-0 · Fax: 0 48 21 / 68 18 18

itzehoe@rickers-priebe · www.rickers-priebe.de



Sollten Sie die Zusendung dieses Newsletters nicht wünschen, bitten wir Sie um kurze Nachricht. Sie würden dann umgehend aus dem Verteiler gelöscht werden.

Rund ums Weihnachtsgeld

Auch nach Weihnachten gibt es noch zahlreiche Fragen zum Weihnachtsgeld, zu seiner Höhe und zu einer möglichen Verpflichtung zur Rückzahlung. Wir informieren über einige der gängigsten Fragen.

Rückzahlung nach Kündigung?

Ist das Weihnachtsgeld eine Gratifikation und nicht Bestandteil des Jahreslohnes, kann der Arbeitnehmer verpflichtet sein, dieses zurückzuzahlen, wenn er in den auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes folgenden Wochen kündigt. Ausschlaggebend ist zunächst, was im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Zudem muss das Weihnachtsgeld mehr als 103 Euro betragen. In diesem Fall kann bei einem Aus-

scheiden vor dem 1. April des folgenden Jahres eine Erstattung fällig sein. Bei einem Weihnachtsgeld von mehr als einem Monatsgehalt kann auch eine noch längere Rückzahlungsfrist wirksam sein.

Alle Jahre wieder?

Hat ein Arbeitgeber über viele Jahre Weihnachtsgeld gezahlt, endet der Anspruch des Arbeitnehmers darauf nicht dadurch, dass der Arbeitgeber ab einem bestimmten Zeitpunkt erklärt, die Zahlung sei eine freiwillige Leistung. Der Arbeitgeber kann auf dieser Grundlage die Zahlung der Gratifikation nicht einfach einstellen, entschied das Bundesarbeitsgericht am 18. März 2009 (AZ: 10 AZR 281/08).

Wenn Weihnachtsgeld, dann gerecht.

Zahlt der Arbeitgeber freiwillig Weihnachtsgeld, so darf er bezüglich der Höhe nicht ohne besondere Gründe zwischen Arbeitern und Angestellten differenzieren. So urteilte das Bundesarbeitsgericht bereits am 12. Oktober 2005 (AZ: 10 AZR 640/04).



Fotos: www.fotolia.de

Resturlaub im neuen Jahr rechtzeitig nehmen

Vorsicht ist bei Resturlaub geboten, der ins neue Jahr mitgenommen wird. Grundsätzlich verfällt der noch bestehende Urlaub zum Jahresende. Anders ist dies nur dann, wenn Sie diesen aus betrieblichen Gründen, etwa wegen hohen Arbeitsanfalls, oder aus persönlichen Gründen nicht nehmen konnten. In diesen Ausnahmefällen bleibt der Resturlaub automatisch bis zum 31. März des Folgejahres erhalten.

Das Bundesurlaubsgesetz sieht vor, dass übertragener Urlaub aus dem vorherigen Jahr in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden soll. Dies gilt allerdings nicht, wenn der Tarifvertrag dafür einen späteren Zeitpunkt vorsieht. Grundsätzlich ist Urlaub immer auf das laufende Kalenderjahr befristet und muss in diesem Zeitraum gewährt

und genommen werden. Die Übertragung freier Tage auf das folgende Jahr ist nur erlaubt, wenn dringende betriebliche oder andere Gründe, wie etwa eine längere Krankheit, vorliegen. In diesem Fall vollzieht sich die Übertragung automatisch, ohne dass eine Genehmigung des Arbeitgebers erforderlich ist.

Wenn der Resturlaub wegen Krankheit nicht genommen werden kann, verfällt er. Eine Auszahlung des Urlaubsanspruchs sieht das Gesetz nicht vor. Kann der Urlaub allerdings wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht genommen werden, so ist er abzugelten.



Fotos: www.fotolia.de

Der Schutz der Daten des Arbeitnehmers

Über tatsächliche oder vermeintliche Datenschutzskandale bei großen Unternehmen wie der Deutschen Bahn, der Telekom, Honeywell oder Daimler wurde in den Medien im vergangenen Jahr breit berichtet und diskutiert. Vielfach wird der Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmer durch das bestehende Arbeitnehmerdatenschutzrecht im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und weiteren ergänzenden Gesetzen als unzureichend angesehen. Daher gibt es Forderungen nach einem „Arbeitnehmerdatenschutzgesetz“, nach klaren Regelungen für den Umgang mit Daten, die während des Beschäftigungsverhältnisses erhoben und verarbeitet werden. Dies gilt besonders für den Internet-, Telefon- und E-Mail-Verkehr am Arbeitsplatz. Der Arbeitsrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hat eine Stellungnahme erarbeitet, in dem der Handlungsbedarf des Gesetzgebers erläutert wird.

Der Datenschutz steht durch gesetzliche Regelungen und die Grundsätze der Rechtsprechung auf einem hohen Niveau. Am 1. September 2009 sind außerdem umfassende Änderungen im Datenschutz in Kraft getreten. Trotzdem, so der DAV, bestehe teilweise immer noch Verunsicherung in Bezug auf die Anwendung einzelner Vorschriften.

Mit der letzten Änderung ist ein neuer § 32 BDSG eingeführt worden, der die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses regelt. Danach ist die Sammlung personenbezogener Daten von Beschäftigten zulässig, wenn dies für die Entscheidung über die Einstellung, Durchführung der Beschäftigung oder deren Beendigung erforderlich ist. Darüber hinaus sind Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten eines Beschäftigten zulässig, wenn sie zur Aufdeckung von im Beschäftigungsverhältnis begangener Straftaten erforderlich sind, soweit das schutzwürdige Interesse des Arbeitnehmers an dem Ausschluss der Datennutzung nicht überwiegt und diese nicht unverhältnismäßig ist.

Diese Neuregelung ist bereits im Vorfeld kontrovers diskutiert und für unzureichend befunden worden. So führt die Regelung beispielsweise zu einer umfassenden Verrechtlichung der betriebsinternen Kommunikation, die nicht unbedingt sachgerecht ist. So wäre beispielsweise die Frage danach, wie es einem gehe, schon un-

zulässig, weil dieses Thema für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich ist.

Es fehlt auch eine Regelung, die zu erkennen gibt, dass die in anderen Rechtsvorschriften enthaltenen Regelungen weiterhin Grundlage und Schranke der Datenverarbeitung sind. Beispielhaft sei hier nur auf die Weiterleitung personenbezogener Daten an Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung oder Integrationsamt oder die Verarbeitung solcher Daten im Zusammenwirken mit Betriebs- oder Personalrat (z. B. Personalbeurteilungssystem, Sozialplan mit Zuschlagsregelungen für Abfindungen) hingewiesen.



Fotos: www.fotolia.de

Mail-Verkehr am Arbeitsplatz

Erhebliche Bedeutung hat die Frage des Arbeitnehmerschutzes im Zusammenhang mit der Überwachung von Telefon-, Internet- und E-Mail-Verkehr am Arbeitsplatz. Zulässigkeit und Grenzen eines Zugriffs des Arbeitgebers auf diese Daten sind zum Teil heftig umstritten und sollten im Interesse der Rechtssicherheit für beide Seiten umfassend geregelt werden.

Bisher geht man davon aus, dass der E-Mail-Verkehr ausschließlich dienstlich genutzt wird. Dabei wird die Erfassung von Verbindungsdaten überwiegend als zulässig angesehen, wobei dies im Hinblick auf die in den Adressen enthaltenen Namen umstritten ist. Auch die Berechtigung des Arbeitgebers, die Inhalte dienstlicher E-Mails zur Kenntnis zu nehmen, ist umstritten. Überwiegend wird angenommen, der Arbeitgeber müsse das uneingeschränkte Recht haben, auf Arbeitsvorgänge und -ergebnisse der Mitarbeiter zuzugreifen. Ein Recht der Arbeitnehmer, ihren Arbeitsbereich vor

dem Arbeitgeber geheim zu halten, sei abzulehnen. Die geschäftliche E-Mail sei der schriftlichen Geschäftskorrespondenz gleichzustellen, die der Arbeitgeber ebenfalls uneingeschränkt einsehen dürfe. Demgegenüber wird teilweise eingewandt, die Kommunikation per E-Mail sei dem Telefonat ähnlich, so dass eine inhaltliche Überwachung allenfalls bei dem begründeten Verdacht strafbarer Handlungen oder schwerer Vertragsverstöße zulässig sei. Dieses Problem wird noch deutlicher, wenn die private Nutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel erlaubt oder zumindest geduldet wird.

Über Zulässigkeit beziehungsweise Grenzen der Arbeitnehmerüberwachung durch Videoüberwachung, GPS und ähnliche Maßnahmen wird ebenfalls diskutiert. Dabei ist schon umstritten, ob für diesen Bereich überhaupt weitergehende gesetzliche Regelungen erforderlich sind.

Diese aufgeworfenen Fragen zeigen, dass sich die neue Bundesregierung wahrscheinlich des Themas Arbeitnehmerdatenschutz annehmen wird. Die Anwaltschaft wird sich in den Diskussionsprozess einbringen, da sie sowohl die Interessen der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite kennt und vor allem für vernünftige praxisbezogene Regelungen eintritt.

Arbeitszeugnis:

Arbeitgeber darf nicht für „Nachfragen zur Verfügung stehen“

Ein Arbeitgeber darf in einem Arbeitszeugnis nicht anbieten, für Nachfragen zur Arbeitsqualität des Arbeitnehmers zur Verfügung zu stehen. So urteilte das Arbeitsgericht Herford am 1. April 2009 (Az: 2 Ca 1502/08).

Bei ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen erhielt eine kaufmännische Angestellte ihr Arbeitszeugnis, das unter anderem den Satz enthielt: „Gerne stehen wir jedem zukünftigen Arbeitgeber ... hinsichtlich Nachfragen über die Qualität der von ihr für uns geleisteten Arbeiten zur Verfügung.“ Die Frau klagte gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber auf Streichung dieses Satzes. Der Arbeitgeber argumentierte, dass im Zusammenhang

mit dem gesamten Arbeitszeugnis dieser Satz nur positiv verstanden werden könnte: Der ehemalige Arbeitgeber signalisiere seine Bereitschaft, die positive Einschätzung der Mitarbeiterin auch in einem Telefongespräch zu bestätigen.

Die Richter gaben jedoch der Frau Recht. Ein neutraler Leser des Zeugnisses könne den Satz nur als verschlüsselte Aussage verstehen, dass die schriftliche Leistungsbeurteilung nicht den wirklichen Leistungen entspreche. In der „Zeugnissprache“ dürfe es aber keine Verschlüsselungen geben, die als negative Bewertungen verstanden werden könnten.

Verstoß gegen Sicherheitsbestimmungen Grund für Kündigung

Verstößt ein Mitarbeiter gegen die Sicherheitsbestimmungen eines Betriebs, rechtfertigt dies eine ordentliche Kündigung. Das entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am 20. März 2009 (Az: 6 Sa 725/08).

Ein als Fahrer angestellter Mitarbeiter überlud wiederholt seinen Gabelstapler. Ein Kollege wies ihn auf die Überladung hin und sagte ihm, dass die nächste Schicht problemlos die Arbeit fertig stellen könnte, sollte er sie in seiner Arbeitszeit nicht schaffen. Der Fahrer überlud jedoch weiterhin sein Fahrzeug. Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter, der in der Vergangenheit bereits einmal abgemahnt worden war, weil er vorsätzlich einen Arbeitsunfall herbeigeführt hatte.

Der Mann klagte gegen die Kündigung, jedoch ohne Erfolg. Die Richter entschieden, dass die Nichtbeachtung von Sicherheitsbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften ein schwerer Pflichtverstoß sei. Dieser wäge schwerer als die sozialen Gründe, die bei einer Interessensabwägung für eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers sprächen, etwa die lange Betriebszugehörigkeit und die schlechten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.

