

Sachgrundlose Befristung, Urlaub und Arbeitszeit

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das abgelaufene Jahr hat uns eine Vielzahl spannender arbeitsrechtlicher Fragen beschert. Begonnen hatte alles mit dem nun fast zwei Jahre alten Koalitionsvertrag, in dem sich CDU/CSU und SPD auf eine arbeitsrechtliche Agenda geeinigt hatten, von der bis dato wenig umgesetzt worden ist. Kodifiziert ist lediglich die sog. Brückenteilzeit (s. dazu *Bayreuther*, NZA 2019, 1577), die bisher in der Praxis aber kaum eine Rolle spielt. Ein wesentliches Ziel der Agenda war die Begrenzung der sachgrundlosen Befristung zum einen auf max. 2,5 % der Belegschaft sowie die Dauer von 18 Monaten (s. dazu *Arnold/Romero*, NZA 2018, 329). Gutachten namhafter Professoren (s. zuletzt *Stoffels*, NZA-Editorial 11/2019, S. III) stempelten die Vorhaben allerdings mit dem Verdikt ab: verfassungswidrig! Ist allerdings die sachgrundlose Befristung wirklich ein Problem der Privatwirtschaft? Ich meine nein und kann aus der eigenen Praxis nur die Sinnhaftigkeit dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments konstatieren, denn ihm wohnt ein unverzichtbares Flexibilisierungselement inne. In vielen Fällen ist sie nämlich ein Sprungbrett in ein unbefristetes, sog. Normalarbeitsverhältnis. Diese Befristung ist doch zuvörderst ein Problem des öffentlichen Dienstes, sodass man endlich das Geißeln der sachgrundlosen Befristung in der Privatwirtschaft ad acta legen sollte.



Und wie sieht es beim Urlaub aus? Der *EuGH* hatte am 6.11.2018 (z. B. NZA 2018, 1474) das deutsche Urlaubsrecht zum wiederholten Male „durchgemischt“. Der 9. *Senat* des *BAG* (zuletzt NZA 2019, 1571) hat den Ball aus Luxemburg aufgenommen, diese Judikate sorgsam analysiert und maßvoll in nationales Recht transformiert. Der *Senat* hat damit das deutsche Urlaubsrecht mit neuen Grenzen „über vertretbare Auslegung“ geschaffen und praktikabel weiterentwickelt. Hier drängt sich vielmehr der Ruf nach einer europarechtskonformen Neuregelung des Bundesurlaubsgesetzes auf.

Und last but not least hat ein Paukenschlag aus Luxemburg vom 14.5.2019 zur Arbeitszeiterfassung (NZA 2019, 683) an einer weiteren nationalen Kodifikation, nämlich dem Arbeitszeitgesetz gerüttelt. Die ersten Reaktionen auf das Judikat des *EuGH* warfen den Luxemburger Richtern zum einen einen gewissen Anachronismus vor und zum anderen würden mit der Entscheidung gleichsam in der Vergangenheit lieb gewonnene Arbeitsorganisationen, wie die Vertrauensarbeitszeit, die gerade im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung ein wesentliches Vehikel im Umgang mit der sog. Arbeit 4.0 sei, nicht mehr durchführbar sein. Indes: Der *EuGH* hat aus der Grundrechtecharta lediglich den Gesundheitsschutz als für das Arbeitszeitrecht prägende Leitplanke für Arbeitnehmer auf den Schild gehoben, er hat weder zu bestimmten Arbeitsorganisationsformen, noch gar über die Abschaffung der Vertrauensarbeitszeit judiziert. Vielmehr lässt sich beides auch nach CCOO, sozusagen Vertrauensarbeitszeit richtig gemacht, in Einklang bringen. Dennoch wäre es ratsam, dass der Gesetzgeber bestimmte Klarstellungen im Arbeitszeitrecht vornimmt, auf die *Bayreuther* (NZA 2020, 1) im ersten Beitrag hinweist.

Ich wünsche Ihnen im Namen des gesamten NZA-Teams ein friedvolles, gesundes und erfolgreiches Jahr 2020.

Ihr Achim Schunder