

NEWSLETTER

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem aktuellen Newsletter März 2023 möchten wir Sie auf die folgenden für die Praxis wichtigen Urteile und Gesetzesänderungen hinweisen:

Inhalt:

- | | |
|--|------|
| 1. Arbeitszeit aller Arbeitnehmer muss erfasst werden! | S. 1 |
| 2. Die neue elektronische Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung | S. 2 |
| 3. Neue BAG-Urteile zum Urlaubsanspruch: Weder Verjährung noch Verfall bei Verletzung der Hinweispflicht | S. 3 |

1. Arbeitszeit aller Arbeitnehmer muss erfasst werden!

Wie wir Ihnen bereits in unserem Newsletter Oktober 2022 mitgeteilt hatten, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Beschluss vom 13.09.2022 entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Nach zwischenzeitlich ganz herrschender Meinung in der Rechtsprechung und in der Literatur führt dieser Beschluss des BAGs vom 13.09.2022 dazu, dass alle Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, die Arbeitszeit aller Arbeitnehmer zu erfassen, wobei die Art und Weise wie die Arbeitszeit erfasst wird, jedem Arbeitgeber selbst überlassen bleibt.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



2. Die neue elektronische Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung

Mit einem Jahr Verzögerung ist nunmehr die elektronische Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung zum 01.01.2023 eingeführt worden. Sie löst damit den „gelben Schein“ - die Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung (AU-Bescheinigung) in Papierform - ab.

Arbeitgebern wird nunmehr von erkrankten Arbeitnehmern keine Bescheinigung mehr vorgelegt, sondern sie müssen die Daten der Arbeitsunfähigkeit selbst elektronisch von der Krankenkasse abrufen.

Die Anzeigepflicht der Arbeitnehmer bei Krankheit besteht indes unverändert fort. Auch weiterhin müssen Arbeitnehmer unverzüglich über eine Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer den Arbeitgeber informieren.

Wenn die Krankheit länger als 3 Tage dauert, war bisher die Vorlage einer AU-Bescheinigung am darauffolgenden Arbeitstag nötig. Allerdings konnte der Arbeitgeber auch eine frühere Vorlage verlangen, zum Beispiel schon ab dem ersten Tag. Nun wird die Vorlage dadurch ersetzt, dass Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt lediglich eine Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen lassen müssen. Dazu wird ihnen bis auf Weiteres auch noch eine Bescheinigung ausgehändigt, die allerdings nicht mehr dem Arbeitgeber vorzulegen ist. Sie dient nur noch zu Beweis Zwecken bei Übermittlungsfehlern oder sonstigen Störfällen, wenn der Abruf der elektronischen AU-Bescheinigung nicht möglich ist. Der Arzt übermittelt die Daten elektronisch an die Krankenkasse. Der Arbeitgeber muss dann selbst tätig werden und die elektronische AU-Bescheinigung bei der Krankenkasse abrufen (lassen).

Bei Privatversicherten, bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten und bei Ärzten, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen oder technisch noch nicht so weit sind, ändert sich jedoch nichts. Denn bei ihnen gibt es keine elektronische AU-Bescheinigung. Hier sind weiterhin wie bisher Papierbescheinigungen dem Arbeitgeber vorzulegen.

Soweit bisherige Arbeitsverträge oder betriebliche Regelungen eine Vorlagepflicht von AU-Bescheinigungen beinhalten, ist dies nach herrschender Meinung so auszulegen, dass damit nur noch die ärztliche Feststellung gemeint ist. Eine sofortige Anpassung der Arbeitsverträge ist daher nicht zwingend erforderlich.

Allerdings sollte beim Abschluss von neuen Arbeitsverträgen die neue gesetzliche Regelung zur Sicherheit eingearbeitet werden.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



3. Neue BAG-Urteile zum Urlaubsanspruch: Weder Verjährung noch Verfall bei Verletzung der Hinweispflicht!

Das BAG hat mit zwei Urteilen vom 20.12.2022 im Einklang mit dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass Urlaubsansprüche nur dann nach der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren verjähren, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor ausdrücklich und rechtzeitig auf die offenen Urlaubstage und die Verfallfristen hingewiesen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

In dem **ersten Urteil vom 20.12.2022**, (Az.: **2 AZR 266/20**) klagte eine Steuerfachangestellte nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf Abgeltung ihres nicht genommenen Jahresurlaubes aus den Jahren 2013 bis 2017, den sie wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht nehmen konnte.

Als die ehemalige Beschäftigte im Jahr 2018 die Abgeltung des Urlaubes der Vorjahre geltend machte, berief sich ihr Arbeitgeber auf die Verjährung dieser Ansprüche. Allerdings hatte der Arbeitgeber seine Mitwirkungspflicht nicht erfüllt und nicht darauf hingewiesen, dass der Urlaub verfallen kann, wenn die Arbeitnehmerin ihn nicht rechtzeitig nimmt.

Das BAG setzte die Vorgaben des EuGHs aus dem Urteil vom 22.09.2022, (Az.: C 120/2) um und entschied, dass die Vorschriften über die Verjährung zwar auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung finden. Allerdings beginne die 3-jährige Verjährungsfrist bei einer richtlinienkonformen Auslegung nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst am Ende des Jahres, an dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den ausstehenden Urlaub sowie auf den drohenden Verfall der Ansprüche hingewiesen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Die Rechtssicherheit, die die Verjährung sicherstellen will, müsse nach Auffassung des BAG hinter dem Ziel von Urlaub zurückstehen, die Gesundheit von Beschäftigten zu schützen. Sonst könnten Arbeitgeber sich schließlich auf ihr eigenes Versäumnis berufen. Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit gewährleisten, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachholt.

Der Arbeitgeber hätte die Arbeitnehmerin nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobligationen in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Ansprüche verfielen deshalb weder am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG) noch könne der Arbeitgeber mit Erfolg einwenden, der nicht gewährte Urlaub sei bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von 3 Jahren verjährt. Den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubes hatte die Arbeitnehmerin innerhalb der Verjährungsfrist von 3 Jahren erhoben. Die Arbeitnehmerin hatte somit Anspruch auf Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus den Jahren 2013 bis 2017.

Auch im **zweiten Urteil des BAG vom 20.12.2022 (Az.: 9 AZR 245/19)** war die Hinweis- und Obliegenheitspflicht des Arbeitgebers für den Verfall von Urlaub wegen Krankheit entscheidend.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG gehen die gesetzlichen Urlaubsansprüche bei fort-dauernder Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers ohne Weiteres mit Ablauf des 31.03. des zweiten Folgejahres unter (15 Monatsfrist). Diese Rechtsprechung hat das BAG in Umsetzung der Vorgaben des EuGH nun weiterentwickelt.

Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monats-Frist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten, also durchgängig wegen Krankheit arbeitsunfähig war. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobligationen nachgekommen ist, weil dieser nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätte beitragen können.

Wenn hingegen der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er wegen Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Der klagende Fraport-Mitarbeiter, der von Dezember 2014 bis August 2019 aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten und deshalb auch keinen Urlaub nehmen konnte, hatte deshalb Anspruch auf seinen Resturlaub aus dem Jahr 2014, weil der Arbeitgeber seinen Mitwirkungspflichten bis zum 01.12.2014 nicht nachgekommen war, obwohl er die Möglichkeit hierzu hatte.

Als Folge dieser beiden BAG-Urteile könnten in einem bestehenden Arbeitsverhältnis somit offene Urlaubstage **unbegrenzt** von dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wege der Urlaubsabgeltung gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber bislang seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist.

Praxistipp:

Nachdem nach der neuen BAG-Rechtsprechung Arbeitnehmer dann, wenn Arbeitgeber ihrer Mitwirkungs- und Hinweisobliegenheitspflicht nicht nachgekommen sind, Urlaubsabgeltungsansprüche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbegrenzt geltend machen können, sollten alle Arbeitnehmer möglichst **zu Beginn jeden Jahres schriftlich** darauf **hingewiesen werden**, wie viel Urlaubstage ihnen bis zum Jahresende zustehen und sie diesen Urlaub bis zum Jahresende nehmen müssen, da er anderenfalls ersatzlos verfällt. Zudem ist dringend zu empfehlen, sich den Erhalt dieses Hinweisschreibens von jedem Arbeitnehmer zu Beweis Zwecken schriftlich bestätigen zu lassen.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



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

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht