

Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum



25. November 2021

Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum

Tagesordnung

1. Beschäftigtenqualifizierung – Gelingensfaktoren und Herausforderungen
(Dr. Alexandros Tassinopoulos, Arbeitsagentur Potsdam)
2. Trends im Recruiting – zeitgemäße Personalsuche
(Jutta Wiedemann, UVB)
3. Betriebsrätemodernisierungsgesetz - welche Änderungen ergeben sich für die Betriebsratswahl 2022
(Dirk Brandenburg, UVB)
4. Urlaubsansprüche bei unterjährigem Arbeitgeberwechsel
(Elmar Stollenwerk, UVB)
5. Rechtsprechungsübersicht
(Sandra Violet, UVB)

25. November 2021

TOP 1

Beschäftigtenqualifizierung – Gelingensfaktoren und Herausforderungen

Referent: Dr. Alexandros Tassinopoulos
Arbeitsagentur Potsdam

Beschäftigtenqualifizierung – Gelingensfaktoren und Herausforderungen



**Potsdamer Personalforum
25. November 2021
Dr. Alexandros Tassinopoulos
Agentur für Arbeit**

1. Lage und Wandel des Arbeitsmarkts
2. Konsequenzen
3. Gelingensfaktoren und Herausforderungen

1. Lage und Wandel des Arbeitsmarkts
2. Konsequenzen
3. Gelingensfaktoren und Herausforderungen

- Nach stockender Erholung in diesem Jahr kräftigeres Wachstum im kommenden Jahr
- In manchen Branchen (wie Veranstaltungs- und Messegewerbe) verzögerte Erholung
- Lieferengpässe bremsen Exporte, Investitionen und Konsum
- Erfolgreiche Eindämmung der globalen Pandemie bleibt Schlüssel für weitere Entwicklung

Quelle: Enzo Weber; IAB-Prognose 20/21

- Kriseneffekt am Arbeitsmarkt hält sich in Grenzen
- Erholung durch Aufhebung des Lockdowns und (relativ) starke Konjunktur
- Beschäftigung zieht wieder an
- Arbeitslosigkeit sinkt, Langzeitarbeitslosigkeit auf erhöhtem Niveau
- Nach „transformativer“ Rezession kommt „transformativer“ Aufschwung

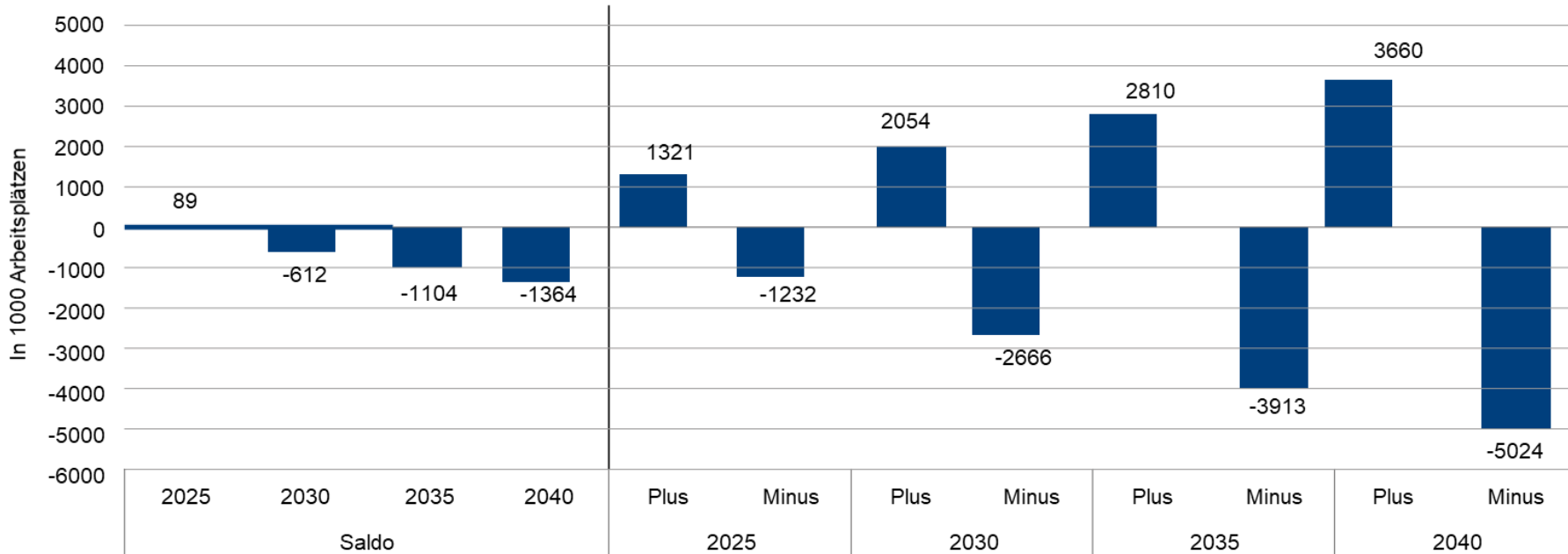
Quelle: Enzo Weber; IAB-Prognose 20/21

LANGFRISTIGE TREIBER DER ARBEITSWELT

- Digitale Technologien
 - Robotik, Künstliche Intelligenz, cyberphysische Systeme, Plattformökonomie
- Globalisierung
 - Off- und Reshoring, internationale Arbeitsteilung, Übergang zur DL-/ Wissensgesellschaft
- Ökologie
 - Klima- und Energiewende, Ressourcenschonung
- Demografie
 - Alterung und Schrumpfung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials, Migration
- Wertewandel
 - Gleichstellung, Alterserwerbsarbeit, Bildungsverhalten, Umweltbewusstsein, Distancing

ARBEITSPLATZDYNAMIK WIRD TENDENZIELL WACHSEN

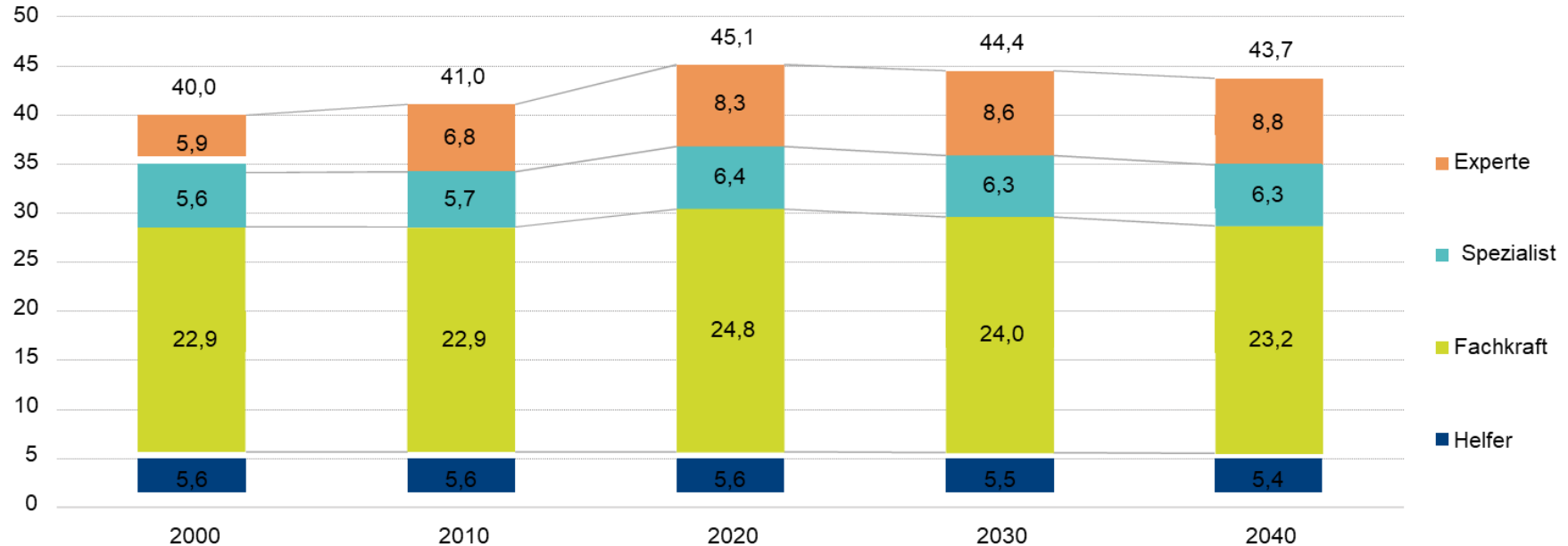
Anzahl der bis 2040 neu entstehenden und wegfallenden Arbeitsplätze, in Tausend



Quelle: QuBe-Basisprojektion, BMAS-Forschungsbericht 526/1K

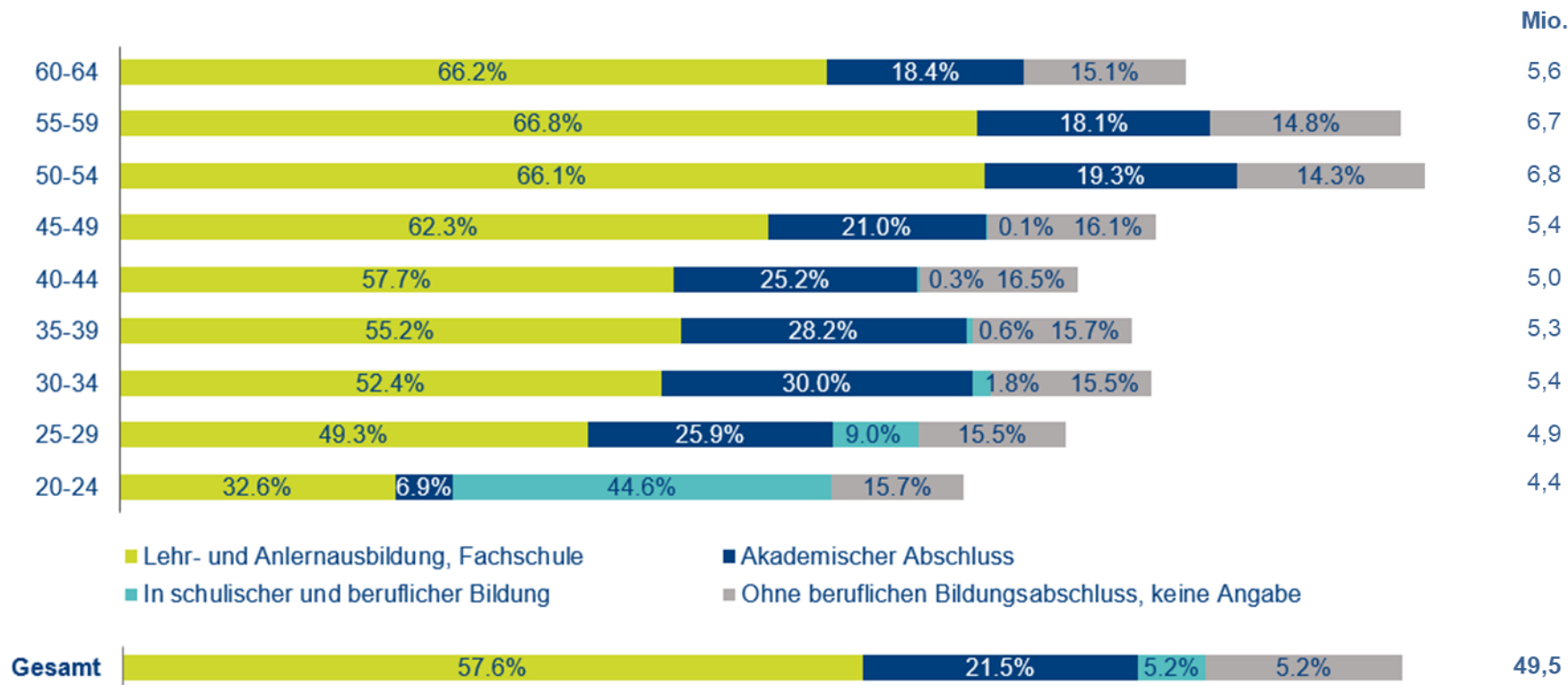
QUALIFIKATIONSANFORDERDUNGEN ENTWICKELN SICH DIFFERENZIERT

Erwerbstätige nach Anforderungsniveaus 2000–2040 in Mio. Personen



Quelle: QuBe-Basisprojektion, BMAS-Forschungsbericht 526/1K

BEVÖLKERUNG NACH ALTER UND FORMALER QUALIFIKATION 2019, IN PROZENT UND MIO.



Quelle: Destatis, Bildungsstand der Bevölkerung - Ergebnisse des Mikrozensus 2019; eigene Darstellung.

1. Lage und Wandel des Arbeitsmarkts
- 2. Konsequenzen**
3. Gelingensfaktoren und Herausforderungen

KONSEQUENZEN DER DEMOGRAFIE FÜR DEN ARBEITSMARKT

- Aufgrund zu erwartender Fachkräfteengpässe wird Einwanderung zur Schlüsselgröße für die längerfristige Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes
- Nachwuchs wird immer knapper und begrenzt den Zufluss an „frischem“ Humankapital
- Wachsende Bedeutung Älterer für die Aufrechterhaltung des Arbeitskräfteangebots, was Fragen zur Stärkung ihrer Beschäftigungs- und Erwerbsfähigkeit aufwirft

DEMOGRAFIE UND QUALIFIZIERUNG

(Aus-)Bildungsarmut soweit wie möglich vermeiden

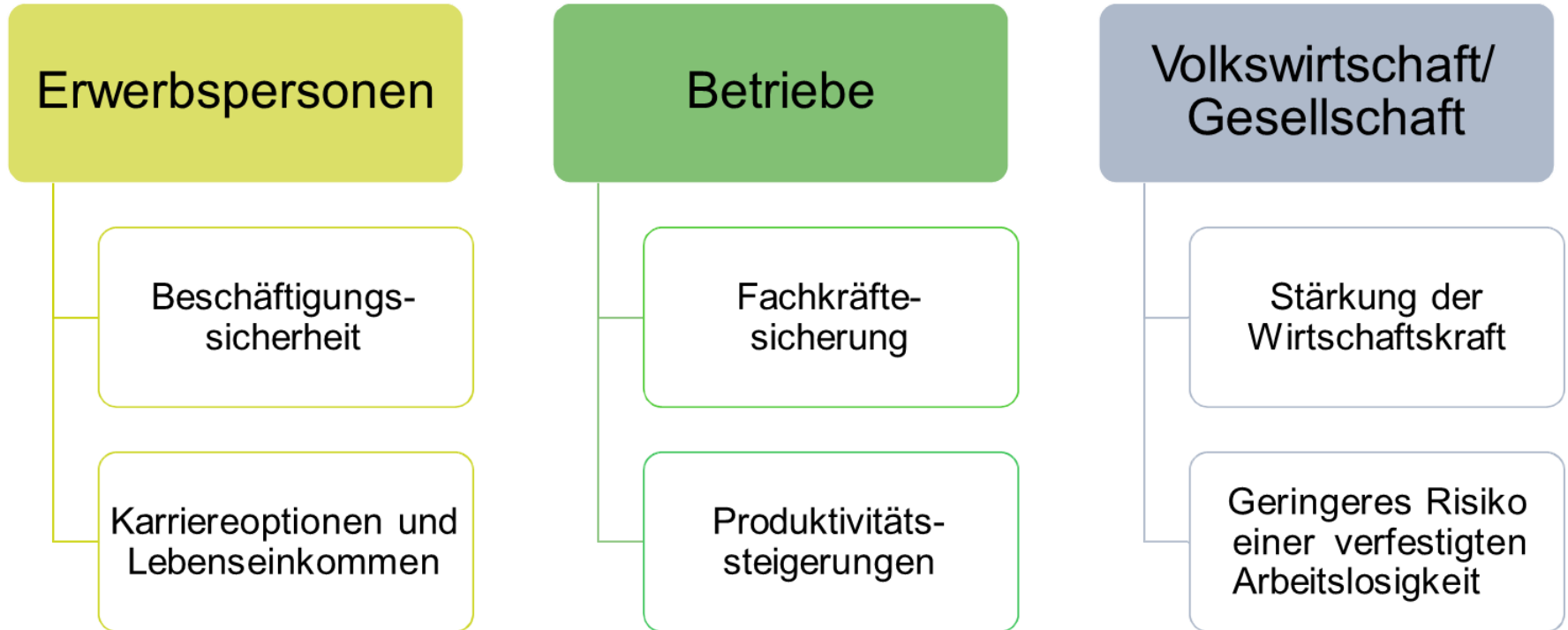
Verbesserte Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger

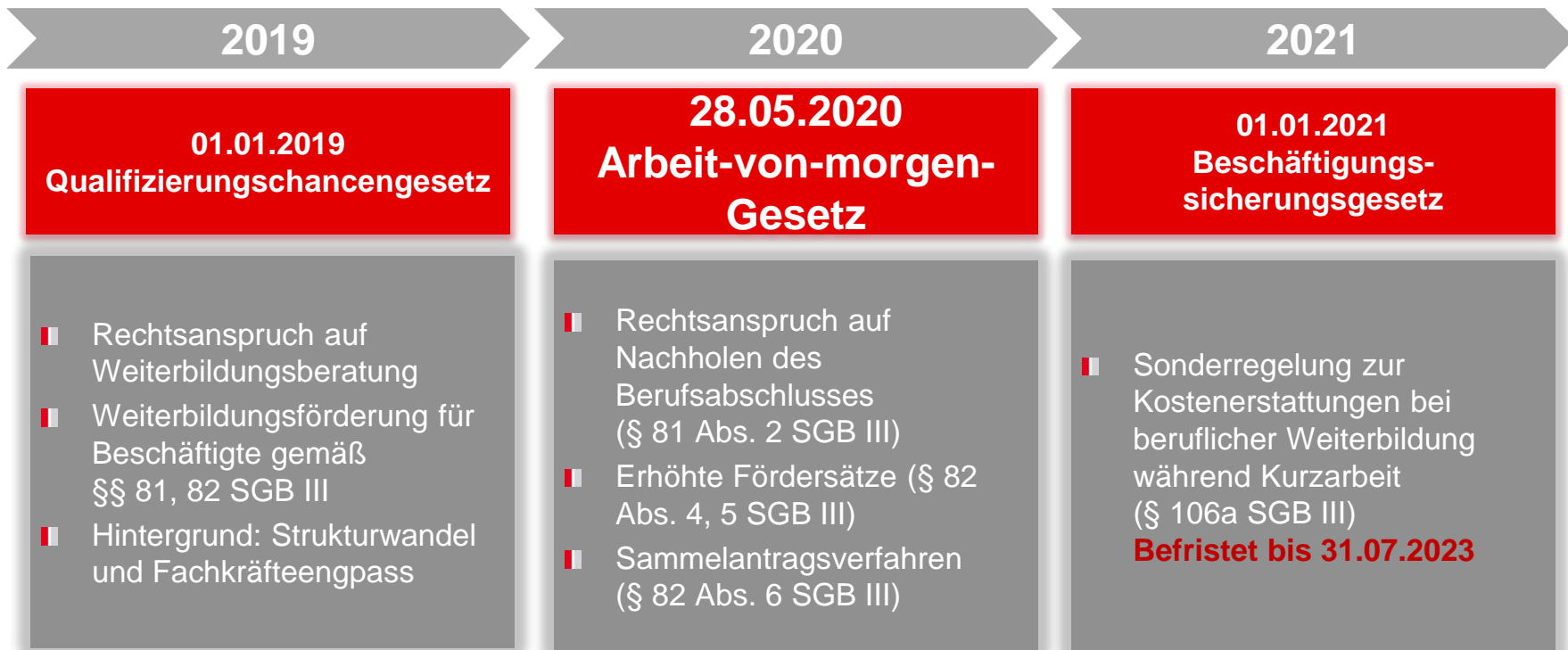
Strategische Ziele

- Berufliche Weiterbildung als *eine* Antwort auf Transformation und Strukturwandel stärken
- Beschäftigtenqualifizierung durch vernetztes Handeln der Akteurinnen und Akteure im Bewusstsein der regionalen Unternehmen und ihrer Beschäftigten verankern
- Überregionale Zusammenarbeit

NUTZEN DER QUALIFIZIERUNG: „TRIPLE WIN“



Der Gesetzgeber hat durch die Nationale Weiterbildungsstrategie die Qualifizierung in Betrieben deutlich gestärkt



Ziele der Beschäftigtenqualifizierung

Digitalisierung und demografischer Wandel beschleunigen die Veränderungen am Arbeitsmarkt und machen zunehmend qualifikatorische Anpassungen bei Arbeitnehmer*innen erforderlich.

WEITER.BILDUNG!
#QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE



Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (QCG)

- Ausbau der Weiterbildungsförderung für alle Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom **Strukturwandel** bedroht werden oder die eine Weiterbildung in einem **Engpassberuf** anstreben
- Zugang zur Weiterbildungsförderung für Beschäftigte **unabhängiger als vorher von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße**
- Im Fokus stehen der nachträgliche **Erwerb von Berufsabschlüssen** und zukunftsorientierte **Erweiterungs-qualifizierungen**
- Vor allem für **kleinere und mittlere Unternehmen** wird der Weg zu mehr Weiterbildung geebnet und Anreize geschaffen, verstärkt in die Weiterbildung der Mitarbeitenden zu investieren, indem sie **finanziell entlastet** werden.

Weiterbildungsförderung

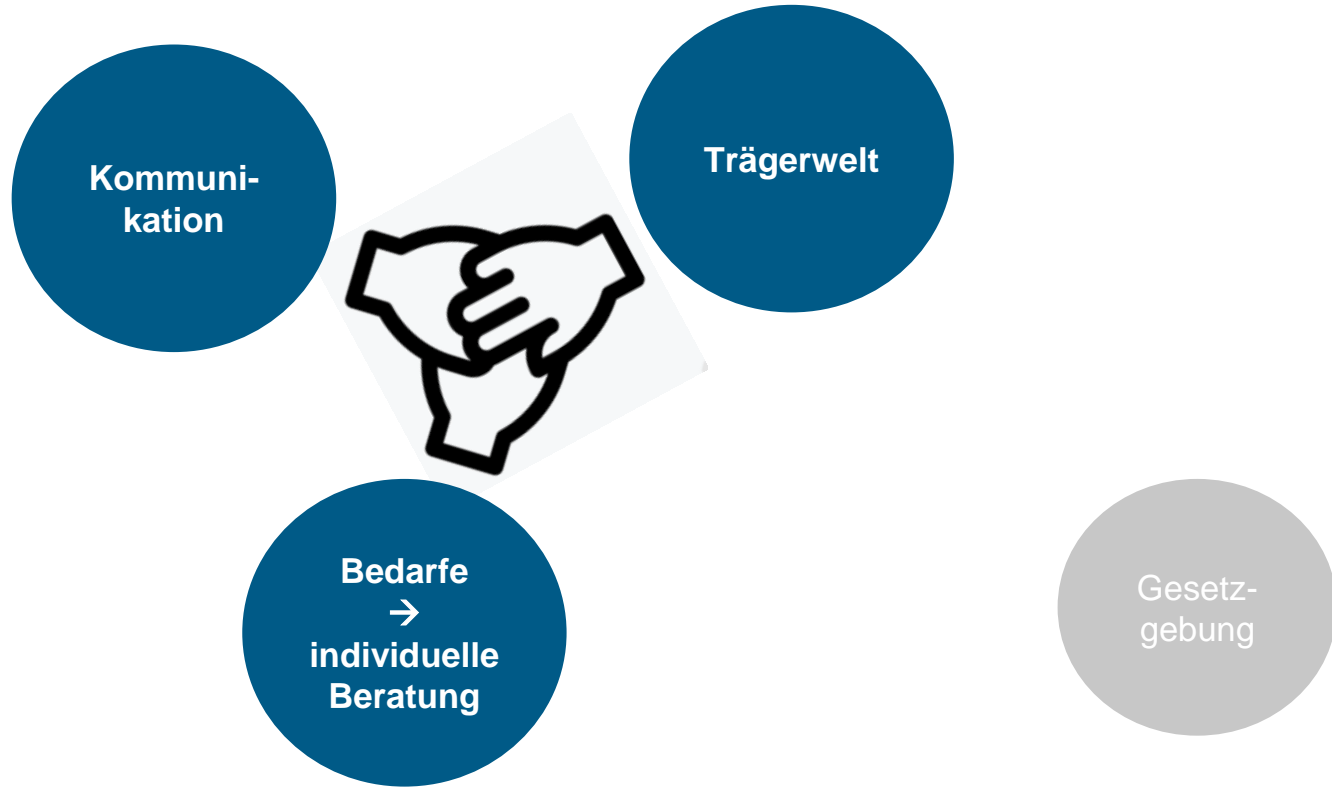
- Auf einen Blick -

		ABSCHLUSSORIENTIERTE WEITERBILDUNG (§§ 81ff SGB III, ggf § 16 SGB II)	ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG (§§ 82ff SGB III, ggf. § 16 SGB II)				QUALIFIZIERUNG WÄHREND KuG (§ 106a SGB III)			
		Fördermöglichkeiten durch die BA	Fördermöglichkeiten durch die BA				Fördermöglichkeiten durch die BA			
Betriebsgröße		keine Einschränkungen	Betriebe unter 10 MA	Betriebe mit 10 – 249 MA	Betriebe mit 250 – 2.499 MA	Betriebe ab 2.500 MA	Betriebe unter 10 MA	Betriebe mit 10 – 249 MA	Betriebe mit 250 – 2.499 MA	Betriebe ab 2.500 MA
Förder- leistungen durch BA (Rest von AG)	Lehrgangs- kosten	zu 100 %	bis zu 100 %	bis zu 65 %	bis zu 40 %	bis zu 30 %	100 %	50 %	25 %	15 %
	Arbeits- entgelt- zuschuss	bis zu 100 %	bis zu 90 %	bis zu 65 %	bis zu 40 %	bis zu 40 %	-	-	-	-
	Sozialver- sicherungs- beiträge	im AEZ enthalten	im AEZ enthalten				<ul style="list-style-type: none"> bis 30.09.2021: 100 %, wenn die Kurzarbeit bis zum 30.09.2021 eingeführt wurde (unabhängig von Qualifizierung) ab 01.10.2021 bis 31.12.2021: 50 %, wenn Kurzarbeit bis 30.09.2021 eingeführt wurde + 50 %, wenn während Kurzarbeit qualifiziert wird bis 31.07.2023: 50 %, wenn während Kurzarbeit qualifiziert wird 			
Zusatzleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Weiterbildungsprämie <ul style="list-style-type: none"> € 1.000,- bei erfolgreicher Zwischenprüfung € 1.500,- bei erfolgreicher Abschlussprüfung Umschulungsbegleitende Hilfen 	<ul style="list-style-type: none"> Sammelantrag für mehrere Mitarbeiter mit vergleichbarer Qualifikation, Bildungsziel oder Weiterbildungsbedarf 				-				
Zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung und Unterbringung						-				

1. Lage und Wandel des Arbeitsmarkts
2. Konsequenzen
3. Gelingensfaktoren und Herausforderungen

Zusammenfassung

Zukünftige Schwerpunkte gemeinsamen Handelns



Informationsquellen für Unternehmen

- Arbeitgeber-Service-Hotline 0800 – 4 5555 20
- <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>
- Homepage der BA: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>
- Flyer: https://www.arbeitsagentur.de/datei/flyer-weiterbildung-qualifizierungsoffensive_ba146654.pdf
- Homepage Berufsberatung im Erwerbsleben: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/potsdam/content/1533745630938>
- Flyer Berufsberatung im Erwerbsleben: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/potsdam/download/1533750649517.pdf>

- Video „Berufsabschluss nachholen“ <https://youtu.be/fXBweLwpm-Y> (3:26 min.)
- Video „Qualifizierungschancengesetz – Arbeit im Wandel“: <https://www.youtube.com/watch?v=UgKe-AXqv2o> (3:26 min.)
- Video Berufsberatung im Erwerbsleben für Beschäftigte: <https://www.youtube.com/watch?v=aTPSmCRlzfFg> (1:55 min.)

TOP 2

Trends im Recruiting – zeitgemäße Personalsuche

Referentin: Jutta Wiedemann
Betriebliche Personalpolitik I Digitale Arbeitswelt, UVB

TOP 3

Betriebsrätemodernisierungsgesetz – welche Änderungen ergeben sich für die Betriebsratswahl 2022

Referent: Dirk Brandenburg
UVB

Die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen finden in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2022 statt.

Rechtsgrundlagen sind:

- Betriebsverfassungsgesetz unter Berücksichtigung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes (am 18.06.2021 in Kraft getreten)
- Wahlordnung (WO) – zuletzt geändert am 15.10.2021

- passive Rolle des Arbeitgebers – jedoch Kostentragungspflicht (§ 20 Abs. 3 BetrVG)

- und

- Neutralitätspflicht (§ 20 Abs. 1 und 2 BetrVG)

Beteiligung des Arbeitgebers im Wesentlichen beschränkt auf

- Erteilung der erforderlichen Auskünfte gegenüber dem Wahlvorstand zur Anfertigung der Wählerliste (§ 2 Abs. 1 S. 1 WO)
- Eingriff des Arbeitgebers im einstweiligen Rechtsschutz bei fehlerhafter Wahl
- Anfechtung der Betriebsratswahl (§ 19 BetrVG)

Webinar Betriebsratswahlen 2022 – Hinweise für Arbeitgeber am 29.11.2021 (9.00 bis ca. 10.30 Uhr)

- Einladung vom 05.11.2021 zur Veranstaltung (online per Zoom)
- Ihre Fragen zum Thema können Sie vorab an carolin.vesper@uvb-online.de schicken.
Frau Vesper steht Ihnen gern auch telefonisch zur Verfügung unter 030 / 310 05 – 146.

Deshalb nachfolgend eine Zusammenfassung der wesentlichsten Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz/die WO.

- Das Mindestalter für die **Wahlberechtigung** (aktives Wahlrecht) ist von bisher 18 Jahren auf **16 Jahre** herabgesetzt
- **Wählbarkeit** (passives Wahlrecht) unverändert – wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das **18. Lebensjahr** vollendet haben

Das **vereinfachte Wahlverfahren** wird ausgeweitet.

(Wahl des BR in einer oder zwei Wahlversammlungen)

Betriebsgröße	Wahlverfahren
5 – 100 wahlberechtigte AN (bislang bis 50)	zwingend vereinfachtes Wahlverfahren
101 bis 200 wahlberechtigte AN	freiwillig (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand) vereinfachtes Wahlverfahren
ab 201 wahlberechtigte AN	zwingend „normales“ Wahlverfahren

Voraussetzungen zur Wahlanfechtung sind modifiziert (§ 19 BetrVG)

- Anfechtung durch den **Arbeitgeber** ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.
- Anfechtung durch die **Wahlberechtigten** ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus dem selben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit gegen die Wählerliste eingelegt wurde.

Ausweitung des Kündigungsschutzes

Wahlinitiatoren (§ 15 Abs. 3 a) KSchG)

Die ordentliche Kündigung von AN, die

- entweder zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes **einladen** oder
- beim Arbeitsgericht die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen, ist unzulässig.

Ausweitung des Kündigungsschutzes

Wahlinitiatoren (§ 15 Abs. 3 a) KSchG)

Der Kündigungsschutz gilt für

- die ersten sechs (bisher drei) in der Einladung oder
- die ersten drei (bisher sechs) in der Antragstellung aufgeführten AN und
- bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Wird kein BR gewählt, verlängert sich der besondere Kündigungsschutz auf 3 Monate ab Zeitpunkt der Einladung bzw. der Antragstellung.

Ausweitung des Kündigungsschutzes

Vorfeldinitiatoren (§ 15 Abs. 3 b) KSchG)

- Schutz eines AN, der **Vorbereitungshandlungen** zur Errichtung eines BR unternimmt **und eine öffentliche beglaubigte Erklärung** mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er beabsichtigt, einen BR zu errichten
- Der Schutz gilt von der Abgabe der Erklärung an bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung, längstens jedoch für 3 Monate.

Ausweitung des Kündigungsschutzes

Als „Vorfeldinitiator“ einer BR-Wahl muss der AN die genannte öffentlich beglaubigte Erklärung nach § 129 BGB abgeben – danach **muss** die Unterschrift unter die Absichtserklärung von einem Notar beglaubigt werden.

Ausweitung des Kündigungsschutzes

- **Wahlinitiatoren** – hier ausdrücklich die **ordentliche** Kündigung unzulässig
- außerordentliche Kündigung bleibt nach den allgemeinen Grundsätzen zulässig; diese bedarf auch nicht der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates nach § 103 BetrVG
- **Vorfeldinitiatoren** – hier bleibt eine notwendige betriebsbedingte ordentliche Kündigung unverändert möglich; auch eine außerordentliche Kündigung bleibt grundsätzlich zulässig und dürfte auch nicht an die vorherige Zustimmung des Betriebsrates nach § 103 BetrVG gebunden sein.

Einige wesentliche Änderungen der WO

- Sitzungen des Wahlvorstandes grundsätzlich als Präsenz-sitzung, aber auch mittels Video- und Telefonkonferenz möglich – gilt auch für Beschlussfassungen
- Stimmabgabe ohne Wahlumschläge bei persönlicher Stimm-abgabe (an der Wahlurne)
- Verlängerung der Berichtigungsmöglichkeiten der Wählerliste (bislang nur bis zum Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe möglich - jetzt **bis zum Abschluss der Stimmabgabe** möglich)
- Geändertes Verfahren zur Bearbeitung der Briefwahl-Stimmen
- Fristsetzungsbefugnis des Wahlvorstandes

Fristsetzungsbefugnis des Wahlvorstandes

Mit dem neu eingeführten § 41 Abs. 2 WO kann der Wahlvorstand in den folgenden Fällen die **Uhrzeit festlegen**, bis wann genau ihm entsprechende Erklärungen am letzten Tag der Frist zugehen müssen:

1. Frist für das Einlegen von **Einsprüchen** gegen die Wählerliste
2. Frist und Nachfrist für die **Einreichung von Wahlvorschlägen**
3. Frist für die **Beseitigung von Mängeln der Wahlvorschläge**

TOP 4

Urlaubsansprüche bei unterjährigem Arbeitgeberwechsel

Referent: Elmar Stollenwerk
UVB

Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub im gesetzlich vorgesehenen Umfang.

Dieser Anspruch besteht unabhängig von einem möglichen Wechsel des Arbeitsplatzes.

§ 6 BUrlG schließt doppelte Ansprüche auf Urlaub für dasselbe Kalenderjahr im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel grundsätzlich aus:

§ 6 BUrlG

(1) Der **Anspruch** auf Urlaub **besteht nicht, soweit** dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr **bereits von einem früheren Arbeitgeber** Urlaub **gewährt** worden ist.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine **Bescheinigung** über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Einige Grundsätze:

- Die Anrechnungsmöglichkeit besteht grundsätzlich **nicht nur** im Hinblick auf den gesetzlichen **Mindesturlaubsanspruch**, sondern **auch für weitergehende** arbeits- oder tarifvertragliche **Urlaubsansprüche**
- Eine Anrechnung bereits gewährten Urlaubs setzt eine **Überschneidung der Urlaubsansprüche** voraus (nicht bei jeweiligem Teilanspruch!)
- **Keine Rückforderung des 1. Arbeitgebers**, unabhängig davon, ob zu viel Urlaub gewährt oder abgegolten wurde

Beispiel A:

AN ist vom 1.1. bis zum 30.6. bei AG (A) beschäftigt, vom 1.7. bis zum 31.12. bei AG (B).

Der Jahresurlaubsanspruch beträgt jeweils 30 Tage.

AG (A) hat bereits 30 Urlaubstage gewährt.

Beispiel A:

Urlaubsanspruch **gegenüber AG (A):**

$30/12 * 6$ (weil in 6 von 12 Monaten beschäftigt) = **15 Tage**

30 Tage ./ 15 Tage = **15 Tage Übergewährung**

Urlaubsanspruch **gegenüber AG (B):**

$30/12 * 6$ (Monate) = **15 Tage**

15 Tage (Anspruch ggü. B) ./ 15 Tage (Übergewährung A) = 0 Tage.

AG (B) muss keinen Urlaub mehr gewähren!

Beispiel B:

AN ist vom 1.1. bis zum 31.7. bei AG (A) beschäftigt, vom 1.8. bis zum 31.12. bei AG (B).

Der Jahresurlaubsanspruch beträgt jeweils 30 Tage.

AG (A) hat bereits 30 Urlaubstage gewährt.

Beispiel B:

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (A)**:

$30/12 * 7 = 17,5$ Tage, **gerundet 18 Tage**

30 Tage – 18 Tage = **12 Tage Übergewährung**

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (B)**:

$30/12 * 5$ (Monate) = 12,5, gerundet **13 Tage**

13 Tage (Anspruch ggü. B) ./ 12 Tage (Übergewährung A) = **1 Tag.**

Beispiel B:

AG (B) muss noch einen Urlaubstag gewähren!

In Summe erhält der AN damit einen Urlaubstag mehr, als der gesamte Jahresurlaubsanspruch.

Dies ist Folge der Rundungsregelung in **§ 5 Abs. 2 BUrlG**.

Beispiel C:

AN ist vom 1.1. bis zum 31.7. bei AG (A) beschäftigt, vom 1.8. bis zum 31.12. bei AG (B).

Der Jahresurlaubsanspruch beträgt jeweils 30 Tage.

AG (A) hat bereits **25** Urlaubstage gewährt.

Beispiel C:

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (A)**:

$30/12 * 7 = 17,5$ Tage, **gerundet 18 Tage**

25 Tage – 18 Tage = **7 Tage Übergewährung**

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (B)**:

$30/12 * 5$ (Monate) = 12,5, gerundet **13 Tage**

13 Tage (Anspruch ggü. B) ./. 7 Tage (Übergewährung A) = 6 Tag.

Beispiel C:

AG (B) muss noch 6 Urlaubstage gewähren!

Der AN hat zwar bereits im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit AG (A) den vollen Jahresurlaubsanspruch erworben, **AG (B) kann den AN aber nicht an den früheren AG (A) wegen der restlichen Urlaubstage verweisen.**

(BAG vom 6 AZR 1254/79 v. 25.11.1982)

Beispiel D:

AN ist vom 1.1. bis zum 31.7. bei AG (A) beschäftigt, im August arbeitslos und vom 1.9. bis zum 31.12. bei AG (B) beschäftigt.

Der Jahresurlaubsanspruch beträgt jeweils 30 Tage.

AG (A) hat bereits 30 Urlaubstage gewährt.

Beispiel D:

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (A)**:

$30/12 * 7$ (weil in 7 von 12 Monaten beschäftigt) = 17,5 Tage, **gerundet**
18 Tage

30 Tage – 18 Tage = **12 Tage Übergewährung**

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (B)**:

$30/12 * 4$ (Monate) = **10 Tage**

10 Tage (Anspruch ggü. B) ./ 12 Tage (Übergewährung A) = **-2 Tage**

Beispiel D:

AG (B) muss keinen Urlaub mehr gewähren.

Eine Rückforderung der „-2 Urlaubstage“ ist wegen § 5 Abs. 3 BUrlG weder für AG (A), noch für AG (B) möglich! Dies gilt ausdrücklich auch für das Urlaubsentgelt.

Beispiel E:

AN ist vom 1.1. bis zum 31.7. bei AG (A) beschäftigt, vom 1.8. bis zum 31.12. bei AG (B).

Der **Jahresurlaubsanspruch** beträgt bei **AG (A) 24 Tage**, bei **AG (B) 30 Tage**.

AG (A) hat bereits den vollen Jahresurlaub **von 24 Tagen gewährt**.

Beispiel E:

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (A)**:

$$24/12 * 7 = \mathbf{14 \text{ Tage}}$$

$$24 \text{ Tage} - 14 \text{ Tage} = \mathbf{10 \text{ Tage Übergewährung}}$$

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (B)**:

$$30/12 * 5 \text{ (Monate)} = 12,5, \text{ gerundet } \mathbf{13 \text{ Tage}}$$

$$13 \text{ Tage (Anspruch ggü. B)} ./ . 10 \text{ Tage (Übergewährung A)} = \mathbf{3 \text{ Tage.}}$$

AG (B) muss noch 3 Urlaubstage gewähren!

Beispiel F:

AN ist vom 1.1. bis zum 31.7. bei AG (A) beschäftigt, vom 1.8. bis zum 31.12. bei AG (B).

Der **Jahresurlaubsanspruch** beträgt bei **AG (A) 30 Tage**, bei **AG (B) 24 Tage**.

AG (A) hat den vollen Jahresurlaub **von 30 Tagen gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abgegolten!**

Beispiel F:

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (A)**:

$30/12 * 7$ (Monate) = 17,5, gerundet **18 Tage**

30 Tage – 18 Tage = **12 Tage Übergewährung**

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (B)**:

$24/12 * 5$ (Monate) = **10 Tage**

10 Tage (Anspruch ggü. B) ./ 12 Tage (Übergewährung A) = **-2 Tage.**

Beispiel F:

AG (B) muss keinen Urlaub mehr gewähren!

Für die Beurteilung von Doppelansprüchen gemäß § 6 BUrlG ist es **unerheblich, ob** diese durch **Urlaubsgewährung** in natura oder durch **Barabgeltung** entstanden sind.

(BAG vom 28.02.1991, 8 AZR 196/90)

Allerdings kann der frühere AG (A) in einem Arbeitsgerichtsverfahren wegen Urlaubsabgeltung auf zwischenzeitlich beim neuen AG (B) entstanden Urlaubsansprüche verweisen.

(BAG vom 25.11.1982, 6 AZR 1254/79)

Beispiel G:

AN ist vom 1.1. bis zum 31.7. bei AG (A) beschäftigt und zwar vom 1.1. bis zum 30.4. an 5 Tagen je Woche und vom 1.5. bis zum 31.7. in Teilzeit an 3 Tagen je Woche. Beim AG (B). Ist er vom 1.8. bis zum 31.12. an 5 Tagen je Woche beschäftigt.

Der **Jahresurlaubsanspruch** beträgt jeweils bei einer 5-Tage-Woche bei **AG (A) 30 Tage**, bei **AG (B) 24 Tage**.

AG (A) hat bereits **18** Urlaubstage gewährt.

Beispiel G:

„Ist die Arbeitspflicht nicht, wie in § 3 Abs. 1 BUrlG vorausgesetzt, auf sechs Tage der Kalenderwoche, sondern auf weniger oder mehr Wochentage verteilt, **vermindert oder erhöht sich der Urlaubsanspruch entsprechend.**“

(BAG vom 19.3.2019, 9 AZR 406/17)

Beispiel G:

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (A)**:

$$30/12 * 5/5 = 2,5 \text{ (Tage)}$$

$$2,5 \text{ (Tage)} * 4 \text{ (Monate)} = \mathbf{10 \text{ Tage}}$$

$$30/12 * 3/5 = 1,5 \text{ (Tage)}$$

$$1,5 \text{ (Tage)} * 4 \text{ (Monate)} = \mathbf{6 \text{ Tage}}$$

$$18 \text{ Tage} - 16 \text{ Tage} = \mathbf{2 \text{ Tage Übergewährung}}$$

Beispiel G:

Urlaubsanspruch gegenüber **AG (B)**:

$24/12 * 5 \text{ (Monate)} = \mathbf{10 \text{ Tage}}$

$10 \text{ Tage (Anspruch ggü. B)} \text{ ./. } 2 \text{ Tage (Übergewährung A)} = \mathbf{8 \text{ Tage.}}$

AG (B) muss noch 8 Urlaubstage gewähren!

ArbG Köln, 30.9.2021 – 8 Ca 2545/21

Sachverhalt:

Der Kläger war **vom 24. Juli 2017** bis zur Eigenkündigung zum 28. Februar 2021 **arbeitsunfähig erkrankt**.

Die Beklagte hat Urlaubsansprüche für die Jahre 2019 bis 2021 abgegolten.

ArbG Köln, 30.9.2021 – 8 Ca 2545/21

Sachverhalt:

Der Kläger macht **Abgeltungsansprüche auch für die Jahre 2017 und 2018** mit dem Argument geltend, die Beklagte habe ihre Arbeitgeberseitige **Mitwirkungs- und Hinweispflicht** hinsichtlich des Verfalls des Urlaubsanspruchs nicht erfüllt.

Wegen der Langzeiterkrankung hat der Arbeitgeber auf den drohenden Verfall der Urlaubsansprüche nicht hingewiesen.

ArbG Köln, 30.9.2021 – 8 Ca 2545/21

Entscheidungsgründe:

Gemäß der Entscheidung des **BAG** vom **22.10.2019 – 9 AZR 98/19** hat in Eigeninitiative des AG's eine Mitteilung über die Urlaubsansprüche und eine **Aufforderung zur Urlaubsnahme** zu erfolgen.

Eine Verletzung der **Mitwirkungsobliegenheit** steht einem Verfall von Urlaubsansprüchen entgegen.

ArbG Köln, 30.9.2021 – 8 Ca 2545/21

Entscheidungsgründe:

Die **Urlaubsgewährung** gegenüber einem **langzeit-arbeitsunfähigen** Arbeitnehmer ist tatsächlich und rechtlich **unmöglich**.

Etwas tatsächlich und rechtlich Unmögliches kann die Rechtsordnung jedoch von einer Arbeitsvertragspartei nicht verlangen.

Insofern kann vom Arbeitgeber auch kein Hinweis verlangt werden auf etwas, was ihm ohnehin tatsächlich und rechtlich unmöglich ist.

ArbG Köln, 30.9.2021 – 8 Ca 2545/21

Entscheidungsgründe:

1. Die **Mitwirkungsobliegenheiten** des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung gelten **nicht gegenüber** einem **langzeiterkrankten** Arbeitnehmer.

ArbG Köln, 30.9.2021 – 8 Ca 2545/21

2. Da der langzeiterkrankte Arbeitnehmer vom Arbeitgeber **nicht in die Lage** versetzt werden kann, seinen **Urlaub zu nehmen**, bedarf es auch **keines Hinweises** auf eine tatsächlich und rechtlich ohnehin **unmögliche Urlaubsgewährung**.

3. Beim langzeiterkrankten Arbeitnehmer werden die **Mitwirkungsobliegenheiten** des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung **erst mit dem Zeitpunkt der Wiedergenesung** fällig (Anschluss an **LAG Hamm, Urteil vom 24.07.2019 - 5 Sa 676/19**).

TOP 5

Rechtsprechungsübersicht

Referentin: Sandra Violet
UVB

Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

BAG, Urteil vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21

Sachverhalt

- Arbeitnehmerin sprach am 08.02.2019 eine Eigenkündigung zum 22.02.2019 aus; gleichzeitig legte sie eine auf den 08.02.2019 datierte, als Erstbescheinigung gekennzeichnete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, die die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses umfasste
- Der Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung, er sah den Beweiswert der AU erschüttert, da diese genau den Zeitraum der Kündigungsfrist umfasste
- ArbG und LAG gaben Klage auf Entgeltfortzahlung statt

Urteilsgründe des BAG

- die Revision der Beklagten hatte Erfolg
- der Beweiswert der AU sei vorliegend erschüttert, da der Arbeitgeber **tatsächliche Umstände** dargelegt und bewiesen habe, wonach es **ernsthaften Zweifel** an der Arbeitsunfähigkeit gibt
- die Koinzidenz zwischen der Kündigung und der Arbeitsunfähigkeit begründe vorliegend einen ernsthaften Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, der Beweiswert wurde erschüttert

Urteilsgründe des BAG

- die Arbeitnehmerin hätte daher substantiiert darlegen und beweisen müssen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig war (z.B. durch Entbindung des behandelnden Arztes von der Schweigepflicht)
- dem war die Klägerin im Prozess trotz eines Hinweises des BAG nicht hinreichend nachgekommen

Kündigung wegen wiederholter Verspätung – Entbehrlichkeit der Abmahnung

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 31.08.2021 – 1 Sa 70 öD/21

Sachverhalt

- Arbeitnehmerin war seit mehr als 13 Jahren bei der Beklagten beschäftigt. In den letzten 8 Monaten vor Ausspruch der fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung kam es zu Störungen des Arbeitsverhältnisses
- 27.03.2019 Abmahnung wegen wiederholter Raucherpausen ohne auszustempeln
- 31.07.2019 Abmahnung wegen verspäteten Erscheinens zu einer Dienstbesprechung

Sachverhalt

- 21.10., 25.10. und 28.10.19: verspätetes Erscheinen zur Arbeit, da sie verschlafen habe
- Das Arbeitsgericht erachtete die außerordentliche Kündigung für unwirksam, die ordentliche Kündigung jedoch für sozial gerechtfertigt

Entscheidungsbegründung des LAG

- Das LAG wies die Berufung der Arbeitnehmerin zurück
- die für die Verspätungen vorgetragenen Rechtfertigungsgründe (Schlaflosigkeit, Tod des Vaters, Pflegebedürftigkeit der Mutter) seien den privaten Lebensumständen der Klägerin zuzurechnen und vermochten das Bestehen einer Pflichtverletzung nicht zu beseitigen
- Aus den Gesamtumständen ergebe sich, dass die Klägerin nicht ernsthaft gewillt gewesen sei, ihr Verhalten zu ändern

Anspruch eines schwerbehinderten Arbeitnehmers auf Freistellung von als Rufbereitschaft angeordneten Bereitschaftszeiten

BAG, Urteil vom 27.07.2021 – 9 AZR 448/20

Sachverhalt

- Die Parteien streiten über die Verpflichtung des den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Klägers zur Teilnahme an von der Beklagten als Rufbereitschaft angeordneten Bereitschaftszeiten.
- Der Kläger nahm wie alle Mitarbeiter der Beklagten an einer Rufbereitschaft teil, die so ausgestaltet war, dass jeder Beschäftigte jede 4. Woche Rufbereitschaft zu leisten hatte, inklusive des zugehörigen Wochenendes.
- Nachdem der Kläger einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurde, wurde ihm von ärztlicher Seite empfohlen, sich von Bereitschaftszeiten befreien zu lassen.

Sachverhalt

- Einem entsprechenden Antrag des Klägers entsprach die Beklagte nur teilweise dahingehend, dass der Kläger nur noch an Tagen ohne tägliche Arbeitszeit, also an Wochenenden und Feiertagen, Rufbereitschaft zu leisten habe.
- Im Anschluss an eine tägliche Arbeitszeit brauche er hingegen keine Rufbereitschaft mehr zu leisten.
- Der Kläger beantragte daraufhin die gerichtliche Feststellung, dass er generell von Bereitschaftsdiensten befreit sei; hilfsweise begehrte er u. a. die Feststellung, dass er von dem Bereitschaftsdienst sonntags freizustellen sei.

Entscheidungsbegründung BAG

- Die Vorschrift des § 207 SGB IX verbietet - nach entsprechendem Verlangen des schwerbehinderten Menschen bzw. des einem solchen gleichgestellten behinderten Menschen (§ [151 I, III](#) SGB IX) - die Anordnung von Mehrarbeit.
- Mehrarbeit in diesem Sinne ist jede über **werktäglich acht Stunden** (§ [3](#) Satz 1 ArbZG) hinausgehende Arbeitszeit. Weder die individuell vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Arbeitszeit noch die nach § [3](#) Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden täglich verlängerbare Arbeitszeit ist für die Bestimmung der Mehrarbeit i.S.v. § [207](#) SGB IX maßgebend.

Entscheidungsbegründung BAG

- Die Vorschrift des § [164 IV](#) 1 Nr. 4 SGB IX räumt dem schwerbehinderten Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch ein, nicht (mehr) zu Bereitschaftszeiten eingeteilt zu werden, wenn er diese wegen seiner Behinderung nicht ausüben kann. Zur Darlegung der anspruchsbegründenden Tatsachen obliegt es dem Arbeitnehmer vorzutragen, inwieweit sein Leistungsvermögen durch die Auswirkungen der Art und Schwere seiner Behinderung so eingeschränkt ist, dass er die ihm übertragenen Bereitschaftszeiten nicht mehr leisten kann.

Entscheidungsbegründung BAG

- Bei als Rufbereitschaft angeordneten Bereitschaftszeiten, während derer sich der Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsplatz aufhalten muss, handelt es sich insgesamt um Arbeitszeit, wenn dem Arbeitnehmer Einschränkungen auferlegt werden, die ihn bei objektiver Betrachtung ganz erheblich darin beeinträchtigen, die Zeit, innerhalb derer er sich bereithalten muss, frei gestalten und sich allgemeinen Interessen widmen zu können.

Entscheidungsbegründung BAG

- Ob die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen diesen Intensitätsgrad erreicht haben, ist anhand einer Gesamtwürdigung zu beurteilen. Die dafür maßgeblichen Beurteilungskriterien sind insbesondere die Zeitspanne, binnen derer der Arbeitnehmer die Arbeit auf Abruf aufzunehmen hat, sowie die durchschnittliche Häufigkeit und Dauer der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Bereitschaftszeiten. (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung – belastende Sondervergütung?

BAG, Urteil vom 22.07.2021 – 2 AZR 125/21

Sachverhalt

- Klägerin war im Jahr 2012 an 52 Arbeitstagen (AT) , im Jahr 2013 an 33 AT, im 2014 an 47 AT, in den Jahren 2015 und 2016 durchgehend sowie im Jahr 2017 an 112 AT und im Jahr 2018 bis zum 18.07.2018 wieder durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.
- Im Jahr 2012 und 2013 leistete der Arbeitgeber für alle Tage Entgeltfortzahlung, im Jahr 2014 für 44 und 2017 für 71 Tage Entgeltfortzahlung.
- im Jahr 2015 zahlte die Arbeitgeberin Zuschüsse zum Krankengeld (3.317,47 €) und eine tarifliche Einmalzahlung (120 €)

Sachverhalt

- 2015 - 2017 erhielt die Arbeitnehmerin jeweils Urlaubsgeld i.H.v. 1.150 €, Weihnachtsgeld in Höhe von durchschnittlich 5.278 € und ein Tankdeputat in Höhe von 1.125 €.
- Im Jahr 2015 und 2016 wurde zudem ein Bonus in Höhe von 2.425 € bzw. 2.240 € gezahlt.
- Grundlage der Zahlungen war eine Betriebsordnung bzw. eine GBV

Sachverhalt

- Arbeitgeberin kündigte krankheitsbedingt und berief sich zur Begründung auf die wirtschaftlichen Belastungen im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin
- Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben

Entscheidungsbegründung BAG

- Das Rechtsmittel der Beklagten hatte keinen Erfolg
- **Sondervergütungen** stellen selbst in Jahren, in denen der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin durchgehend arbeitsunfähig ist, **keine kündigungsrelevante wirtschaftliche Beeinträchtigung** des Arbeitgebers dar
- Für die Beurteilung der zu erwartenden wirtschaftlichen Belastungen sind vor allem Entgeltfortzahlungskosten gem. §§ 3, 4 EFZG im **vergangenheitsbezogenen Referenzzeitraum von 3 Jahren** maßgeblich
- Unter §§ 3,4 EFZG fallen auch „arbeitsleistungsbezogene“ Sondervergütungen mit reinem Entgeltcharakter

Entscheidungsbegründung BAG

- Zuschüsse zum Krankengeld sind nicht zulasten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, sie beruhen nicht auf einer zwingenden gesetzlichen Verpflichtung
- Leistungen mit denen ausschließlich erbrachte und zu erwartende Betriebstreue und nicht auch eine bestimmte Arbeitsleistung honoriert wird, gehen kündigungsrechtlich ebenfalls nicht zulasten des Arbeitnehmers
- Sondervergütungen nach § 4 a EFZG, stellen selbst dann keine „kündigungsrelevante“ wirtschaftliche Belastung dar, wenn sie nicht allein für den Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern auch für eine Arbeitsleistung im Bezugszeitraum gezahlt werden

Entscheidungsbegründung BAG

- § 4 a EFZG enthält eine abschließende Risikozuweisung, wenn der Arbeitgeber von der darin enthaltenen Kürzungsmöglichkeit keinen Gebrauch macht, geht dies zu seinen Lasten
- eine kündigungsrelevante wirtschaftliche Belastung liegt – vorbehaltlich der vorzunehmenden Interessenabwägung – vor, wenn prognostisch die zulasten des Arbeitnehmers zu berücksichtigenden Kosten jährlich insgesamt den Betrag übersteigen, der gem. §§ 3, 4 EFZG als Entgeltfortzahlung für sechs Wochen geschuldet ist

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**