

# Das ändert sich 2023 im Arbeitsrecht



Foto: Agentur Otto/BBB

Arbeitsrecht-Experte Matthias Kroll

Um Neuregelungen im Bereich Arbeits- und Sozialrecht ging es in dem Vortrag von Matthias Kroll, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät gemeinsam mit den KollegInnen seiner Kanzlei Dr. Nietsch & Kroll (Hamburg) die BdB-Mitgliedsunternehmen.

## Ende des „gelben Scheins“

Seit dem 1. Januar 2023 gilt die „elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ (eAU). Das heißt: Gesetzlich versicherte ArbeitnehmerInnen müssen grundsätzlich keine Krankmeldung in Papierform mehr bei ihrem Arbeitgeber einreichen (§ 5 Abs. 1a EFZG). Stattdessen übermittelt der behandelnde Arzt die Daten zur Arbeitsunfähigkeit elektronisch an die Krankenkasse, die daraus dann eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung generiert. Diese muss der Arbeitgeber direkt bei der Krankenkasse abrufen (z.B. über ein Entgeltabrechnungs-Programm).

Dies entbinde die Beschäftigten aber auch künftig nicht von der Pflicht, sich unverzüglich bei ihrem Arbeitgeber als arbeitsunfähig melden und ebenso die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzugeben. Die Arbeitnehmer müssten jetzt viele neue Pflichten beachten (Anzeige- und Nachweispflichten), so Kroll; sollten sie diese nicht erfüllen, dürfe der Arbeitgeber kündigen. „Das neue Verfahren funktioniert zwar,

ist aber störanfällig“, sagte Matthias Kroll. Er versprach, ein Schreiben für BdB-Mitglieder zu entwerfen, mit dem diese ihre MitarbeiterInnen über die eAU informieren können.

## Kann Urlaub verjähren?

Zudem widmete sich Kroll den Auswirkungen des Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. Dezember 2022<sup>1</sup>, in dem es um die Verjährung von Urlaubsansprüchen ging – und das einem „Paradigmenwechsel im Urlaubsrecht“ gleichkomme. Der Fall: Eine Arbeitnehmerin, von 1996 bis 2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt, bekam nach Ende des Arbeitsverhältnisses von ihrem Arbeitgeber nur einen Teil ihrer noch nicht abgeholten Urlaubstage ausgezahlt. Der Arbeitgeber zog sich dabei auf die Verjährung eines großen Teils ihrer bestehenden Urlaubsansprüche zurück – kam damit aber in letzter Instanz nicht durch.

Hintergrund: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied am 6.11.2018<sup>2</sup>, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten regelmäßig zum Jahresende informieren müssen, dass diese ein Recht auf Urlaub haben und dass nicht beanspruchter Urlaub spätestens zum 31. März des Folgejahrs verfällt. Im Streitfall müsse der Arbeitgeber diese Information beweisen.

Bisher konnten sich Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten nicht ordnungsgemäß informiert hatten, auf das deutsche Verjährungsrecht berufen, demzufolge Ansprüche nach drei Jahren verjähren (§ 195 BGB). Dem habe das BAG nun, indem es letztlich einer Entscheidung des EuGH gefolgt ist, einen Riegel vorgeschoben, so Kroll.

Was bedeutet das Urteil für Baumschulunternehmen? Es sollte für jeden Arbeitgeber zur Routine werden, die Beschäftigten regelmäßig präzise auf den verbleibenden Resturlaub hinzuweisen, um zu vermeiden, nicht verjährte Urlaubsansprüche zahlen zu müssen. Ein solcher Hinweis müsse enthalten:

- Mitteilung über die Höhe an Resturlaub im laufenden Kalenderjahr,
  - Aufforderung, den Resturlaub zeitnah zu nehmen,
  - Hinweis, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahrs oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er nicht beantragt wird.
- Zusätzlich empfahl Kroll, die Urlaubskonten der Vergangenheit auf nicht verfallenen Resturlaub zu prüfen. Erst wenn die Mitarbeiter über alle offenen Urlaubsansprüche aus den Vorjahren informiert

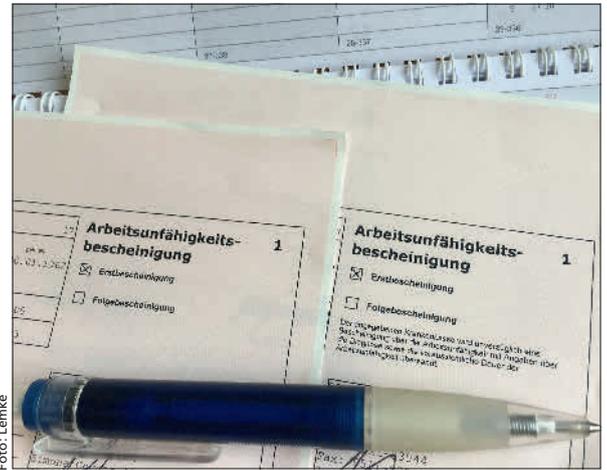


Foto: Lemke

Die Papierversion hat ausgedient.

wurden, können diese verjähren. Andernfalls sei bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der verbliebene Urlaub abzugelten.

Nicht zuletzt riet er, auch mit den Wirtschaftsprüfern zu sprechen, ob und inwieweit für etwaige Abgeltung nicht gewährten Urlaubs Rückstellungen notwendig sind.

## Stechuhr nicht notwendig

Ein weiteres Urteil<sup>3</sup> des BAG machte im letzten Jahr Schlagzeilen: Am 13. September bestätigte das Gericht die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung und Aufzeichnung von Arbeitszeiten. Es berief sich dabei auf ein entsprechendes EuGH-Urteil vom Mai 2019 („Stechuhr-Urteil“). Die BAG-Entscheidung aus 2022 enthält einige Präzisierungen für die betriebliche Zeiterfassung, vor allem hinsichtlich Form und Umfang. Die wichtigsten Punkte:

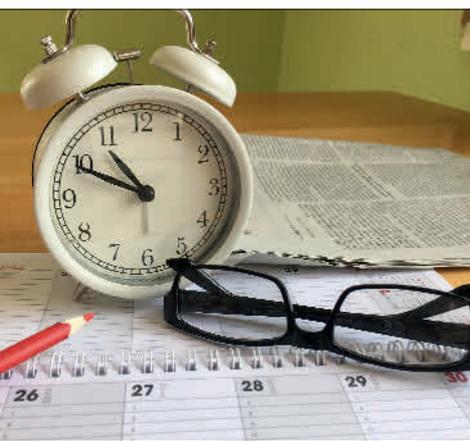


Foto: Lemke

### Arbeitszeiterfassung muss sein.

► Festgehalten werden müssen Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, jedoch nicht die Pausen. Eine Stechuhr müsse nicht eingeführt werden: Die Form der Arbeitszeiterfassung ist nicht vorgeschrieben – handschriftlich sei das ebenso möglich wie per Excel-Ta-

belle oder App, derzeit „State of the Art“, so Kroll. „Es gibt schon viele Anbieter auf dem Markt, die Systeme zur Arbeitszeiterfassung entwickelt haben.“

Es sei zulässig, die Zeiterfassung an die Mitarbeiter zu delegieren, das heißt, diese können ihre Arbeitszeit selber erfassen, etwa per App. Das Modell der Vertrauensarbeitszeit bleibe möglich, solange die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Leitende Angestellte dürften von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden – darüber werde aber noch diskutiert, sagte Kroll. Bei Verstoß gegen die Pflicht zu Arbeitszeiterfassung sind keine unmittelbaren Sanktionen der Aufsichtsbehörden vorgesehen.

Fazit des Arbeitsrecht-Experten: Baumschulunternehmen sollten unbedingt ein System zur Arbeitszeiterfassung implementieren. Die

Ausgestaltung sei jedem selbst überlassen.

### Hilfe bei Kurzarbeit

Die befristeten Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld aus der Corona-Zeit wurden bis zum 30.6.2023 verlängert, etwa der erleichterte Zugang dazu: Statt mindestens eines Drittels müssen nur mindestens zehn Prozent der Belegschaft eines Betriebs von einem Entgeltausfall betroffen sein.

Zudem werden die Abschlussprüfungen der Anträge auf Kurzarbeitergeld weiterhin lediglich vereinfacht durchgeführt. Und bis zu einer Höhe von 10.000 Euro Gesamtauszahlungssumme werde derzeit gar nicht geprüft – es sei denn, es bestehe ein Verdacht auf Missbrauch. *al*

<sup>1</sup> 9 AZR 266/20

<sup>2</sup> C-684/16

<sup>3</sup> 1 ABR 22/21

## Unternehmerpflichten im Pflanzengesundheitssystem

**Zum Sachstand nach drei Jahren Praxiserfahrungen mit der neuen EU-Pflanzengesundheitsverordnung (EU-VO 2016/2031) informierte Dr. Magdalene Pietsch, Institut für nationale und internationale Angelegenheiten der Pflanzengesundheit am Julius Kühn-Institut (JKI).**

Die VO gilt seit 14.12.2019 in allen EU-Mitgliedstaaten und hat zum Ziel, wichtige Aspekte der Pflanzengesundheit EU-einheitlich zu regeln und die Einschleppung von Quarantäneschaderregern und RNQPs<sup>1</sup> zu verhindern. Dazu gehört besonders die Ausweitung der Pflanzenpassregelung auf „alle Pflanzen zum Anpflanzen“. Die neuen Regelungen bedeuten für Pflanzenerzeuger und -Händler mehr Verantwortung für die Pflanzengesundheit, betonte Dr. Pietsch. Ihr war es ein Anliegen, die Erfahrungen der anwesenden Baumschulpraktiker zu hören.

**Analyse der EU-Kommission** Europaparlament und EU-Rat als Verordnungsgeber haben zum

14.12.2021 von der EU-Kommission einen Erfahrungsbericht zum Umgang mit dem neuen Pflanzengesundheitssystem gefordert. Dem ging eine Umfrage unter Pflanzenproduzenten, Verbänden, Pflanzenschutzdiensten, Zertifizierungsstellen und BürgerInnen aller 27 EU-Mitgliedsländer von Februar bis Mai 2021 voraus. Der Bericht wurde Ende 2021 veröffentlicht (Kurzversion: <https://t1p.de/t7nls>; Langversion: <https://t1p.de/gts9j>; siehe auch DB 8/2022).

Der Bericht habe einige Schwächen, so Dr. Pietsch: Da es nur wenige Rückmeldungen von befragten Unternehmen und Institutionen gab (insg. 177 Antworten aus 25 EU-Staaten), seien die Daten nur begrenzt aussagekräftig. Zudem sei die Zeit zwischen Inkrafttreten der VO und der Umfrage sehr kurz gewesen, und nicht zuletzt gab es Einschränkungen durch die Corona-Pandemie. Dennoch wird der Erfahrungsbericht als Grundlage genutzt; im ersten Halbjahr 2022 wurden unter fran-



Foto: Lemke

Dr. Magdalene Pietsch in Goslar.

zösischer Ratspräsidentschaft die diskussionsbedürftigen Punkte ermittelt. Über diese berät derzeit eine Arbeitsgruppe der EU-Kommission mit Vertretern der Mitgliedstaaten, welche dazu gegebenenfalls Lösungsvorschläge erarbeiten wird, so Magdalene Pietsch, die der Arbeitsgruppe angehört.

### Pflanzenpass „unnötig“?

Insbesondere an den Vorgaben zur Anbringung des Pflanzenpasses (PP) an der Handelseinheit (= „kleinste Einheit im Handel“) entzündete sich die Kritik, das zeigen