



Kompetenznetz Personal Newsletter 04/2022

I. Aktuelles aus der Branche

Rechtsänderungen im Jahr 2023

Im Jahr 2023 muss sich die Speditions- und Logistikbranche auf zahlreiche Rechtsänderungen einstellen. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick zu den wichtigsten Rechtsänderungen:

1. Sozialversicherungsrechengrößen 2023

Noch im Oktober 2022 hat das Bundeskabinett die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung für 2023 beschlossen. Mit der Verordnung werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung der Einkommensentwicklung im Jahr 2021 turnusgemäß angepasst. Die Werte werden – wie jedes Jahr – auf Grundlage klarer gesetzlicher Bestimmungen mittels Verordnung festgelegt.

Rechengrößen der Sozialversicherung 2023 (auf Basis des Regierungsentwurfs):

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	7.300 €	87.600 €	7.100 €	85.200 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.950 €	107.400 €	8.700 €	104.400 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	7.300 €	87.600 €	7.100 €	85.200 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- und Pflegeversicherung	5.550 €	66.600 €	5.550 €	66.600 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- und Pflegeversicherung	4.987,50 €	59.850 €	4.987,50 €	59.850 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.395 € ¹	40.740 € ₁	3.290 €	39.480 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	43.142 €			

¹ In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich.

2. Lieferkettensorgfaltspflichten-Gesetz

Ab 1. Januar 2023 müssen sich Speditions- und Logistikunternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten (ab 01.01.2024: mehr als 1.000 Beschäftigte) angemessen bemühen, dass es im eigenen Geschäftsbereich und innerhalb der Lieferkette zu keinen Menschenrechtsverletzungen kommt. Hierbei begründet das Gesetz allerdings keinerlei Erfolgspflicht oder Garantiehaftung, sondern lediglich eine Bemühenspflicht!

Konkret müssen betroffene Unternehmen ein entsprechendes Risikomanagement und eine Risikoanalyse einführen und wirksam umsetzen. Etwaige Risiken im eigenen Geschäftsbereich oder innerhalb der Lieferketten müssen ermittelt werden, um mit geeigneten Maßnahmen Verletzungen geschützter Rechtspositionen vorzubeugen, zu minimieren oder zu beenden. Als mögliche **Risikobereiche** definiert das Gesetz u.a. Kinder- und Zwangsarbeit, Sklaverei, Missachtung von Arbeitsschutzpflichten, Verstöße gegen die Koalitionsfreiheit, Vorenthalten eines angemessenen Lohns sowie menschenrechtsrelevante Umweltverschmutzungen.

Zudem müssen diese Unternehmen der Branche einen jährlichen Bericht über die Erfüllung der menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten veröffentlichen und ein Beschwerdeverfahren einrichten, über das Betroffene und Personen, die Kenntnis von möglichen Menschenrechtsverletzungen haben, auf diese hinweisen können. Eine Grundsatzerklärung muss Stellung nehmen zum Verfahren zur Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten innerhalb der Lieferkette, zu konkreten Risiken, zu Erwartungen an die Beschäftigten und beauftragten Unternehmen.

3. Verlängerung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Telefon bis 31. März 2023

Im Hinblick auf die unklare Entwicklung der Corona-Pandemie sowie die beginnende Grippe-Saison sind die Sonderregelungen zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Telefon erneut bis 31. März 2023 verlängert worden. Die ursprüngliche Regelung wäre am 30. November 2022 ausgelaufen.

Demnach dürfen Ärzte bei Versicherten mit Atemwegserkrankungen auch nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für bis zu 7 Tage ausstellen. Danach besteht die Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung der Krankschreibung um weitere 7 Tage. Die Regelung trat mit Wirkung zum 1. Dezember 2022 in Kraft.

4. Ab Januar 2023 wird die eAU für Arbeitgeber verpflichtend

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) auf gelbem Papier wird zum Jahreswechsel abgelöst. Ab 1. Januar 2023 wird das Meldeverfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) auch für Arbeitgeber verpflichtend.

Das neue System gilt ausschließlich für gesetzlich Versicherte und funktioniert folgendermaßen: Ärzte oder Krankenhäuser übermitteln die Krankheitsdaten an die jeweilige Krankenversicherung des betreffenden Patienten. Der Arbeitgeber ruft dort diese Daten elektronisch ab. Aus der bisherigen Bringschuld des Arbeitnehmers wird eine Holschuld für den Arbeitgeber. Bei den Daten, die der Arbeitgeber bei der Krankenkasse abfragt, gibt es keine Unterschiede zu den Angaben, die auf dem bisherigen „gelben Schein“ stehen.

Wie der Prozess genau funktioniert, formuliert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) folgendermaßen:

- Der Arbeitnehmer meldet dem Arbeitgeber – wie bislang – unverzüglich seine Arbeitsunfähigkeit. Diese Verpflichtung kann bereits vor dem Arztbesuch oder Krankenhausaufenthalt bestehen. Ebenfalls muss der Arbeitnehmer die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen.
- Der Arbeitnehmer erhält von seiner Arztpraxis einen Ausdruck der AU-Daten für sich selbst. Auf seinen Wunsch erhält er zudem eine ausgedruckte AU-Bescheinigung für seinen Arbeitgeber.
- Nach dem Arztbesuch, spätestens bis 24:00 Uhr, übermittelt die Arztpraxis die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch an die Krankenkasse. Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes übermittelt das Krankenhaus die Aufenthalts- und Entlassungsdaten an die Krankenkasse.
- Der Arbeitgeber oder ein Beauftragter (z. B. eine Steuerberatungskanzlei) sendet eine Anfrage nach der eAU an die Krankenkasse über deren Kommunikationsserver.
- Nach Erhalt der Anfrage stellt die Krankenkasse die eAU zum Abruf auf dem Kommunikationsserver bereit. Der Arbeitgeber oder sein Beauftragter erhält seine Benachrichtigung über die erfolgte Bereitstellung. Der Abruf sollte am Folgetag der ärztlichen Feststellung möglich sein.

Ausnahme:

Ist die eAU noch nicht bei der Krankenkasse eingetroffen (z. B. weil sie von der Praxis noch nicht übermittelt wurde oder wegen einer technischen Störung), erhält der Arbeitgeber oder sein Beauftragter eine entsprechende Fehlermeldung. In diesem Fall kann es beim Abruf der eAU zu einer Verzögerung (Postweg) kommen.

Hintergrund:

Die eAU soll Bürokratie abbauen und die Anzahl der Krankschreibungen, die auf dem Postweg verloren gehen, reduzieren. Die Arbeitgeber müssen die Daten vom „gelben Schein“ nicht mehr händisch in ihre Systeme übertragen. Letztlich wird auch Papier gespart. Der Arzt muss bisher vier Durchschläge ausstellen, künftig reicht eine Bescheinigung für den Arbeitnehmer.

5. Bundesamt für Güterverkehr wird umbenannt

Ab Januar 2023 heißt das „Bundesamt für Güterverkehr (BAG)“ „Bundesamt für Logistik und Mobilität (BALM)“. Damit soll das ganze Spektrum der Behördenarbeit widergespiegelt werden.

Die 1952 gegründete Bundesbehörde hat ihren Sitz in Köln und verfügt über 11 Außenstellen sowie eine Nebenstelle in Berlin. Sie ist die maßgebliche Kontroll- und Ahndungsinstanz im Bereich des Güterverkehrs und kümmert sich neben dem Mautverfahren auch um die Bewilligung von Fördergeldern im Rahmen der Mautharmonisierung (De-Minimis, Aus- und Weiterbildung). Außerdem vergibt sie die Fördergelder für energieeffiziente und/oder CO₂-arme schwere Nutzfahrzeuge und Abbiegeassistenzsysteme.

6. Intelligente Fahrtenschreiber der zweiten Generation für neu zugelassene LKW Pflicht

Ab dem 21. August 2023 wird auf Basis der EU-Durchführungsverordnung 2021/1228 der Einbau von smarten Tachographen der zweiten Generation für alle neu zugelassenen LKW ab 3,5 t Pflicht. Die neuen Tachographen bringen zusätzliche und teilweise veränderte Funktionen mit sich. Zum Beispiel sollen Behörden und Polizei künftig in der Lage sein, mit Hilfe der sogenannten Dedicated-Short-Range-Communication-Technology (DRSC) Fahrtenschreiber im Nahbereich auslesen zu können. Darüber hinaus erkennt der neue Tachograph automatisch, wenn Ländergrenzen überschritten werden und speichert Be- und Entladevorgänge.

7. Umtauschfrist von Führerscheinen am 19. Januar 2023 beachten

Auch im kommenden Jahr sieht die Fahrerlaubnisverordnung (FeV) Umtauschfristen für die Inhaber von Führerscheinen vor, die bis zum 31. Dezember 1998 ausgestellt wurden. Nach § 24a Abs. 2 Satz 1 der FeV i.V. mit deren Anlage 8e müssen sämtliche Besitzer dieser Führerscheine der Geburtsjahrgänge 1959 bis 1964 ihre älteren Fahrerlaubnisse bis zum 19. Januar 2023 in moderne EU-Kartenführerscheine umtauschen.

Für die Folgejahrgänge von 1965 bis 1970 endet diese Frist ein Jahr später am 19. Januar 2024.

II. Personalpolitische Themen

1. Bundesrat stimmt Inflationsausgleichsprämie zu

Der Bundesrat hat im Oktober 2022 der Inflationsausgleichsprämie zugestimmt. Demnach erhalten Arbeitgeber gemäß § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz (EstG) die Möglichkeit, ihren Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000,00 EUR steuer- und sozialabgabenfrei zu gewähren. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist lediglich, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, als Zuschuss oder Sachbezug gewährt wird. Als Weihnachtsgeld darf die Inflationsausgleichsprämie – wie auch schon der Corona-Bonus – nicht umdeklariert werden. Die Inflationsausgleichsprämie soll dazu beitragen, die Belastungen durch die gestiegenen Energie- und Lebensmittelpreise für Beschäftigte abzufedern. Der Begünstigungszeitraum der Prämie ist befristet bis zum 31. Dezember 2024. Die wesentlichen Punkte des Gesetzes zur Inflationsausgleichsprämie sind:

- Es besteht keine Verpflichtung der Unternehmen, diese Inflationsprämie ganz oder teilweise zu leisten. Hier ist allein die wirtschaftliche Lage des einzelnen Unternehmens ausschlaggebend. Folgerichtig ist, dass diese Leistungen streng freiwillig gewährt werden.
- Die lange Laufzeit bis zum 31.12.2024 hat den Vorteil, dass die Prämie nicht sofort, sondern auch später in „mehreren Leistungen“ vereinbart und ausgezahlt werden kann.
- An den Zusammenhang zwischen Leistung und Preissteigerung werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Zum Beispiel soll ein entsprechender Hinweis auf der Lohnabrechnung genügen.
- Wie auch beim Corona-Bonus zahlen Arbeitgeber die Prämie aus eigener Tasche. Die Prämie wird den Firmen nicht erstattet. Es handelt sich um eine freiwillige Zahlung dieser.

2. Arbeitsmarktentwicklung im November 2022

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Arbeitsmarktzahlen für November 2022 vorgelegt:

- Arbeitslosenzahl im November 2022: -8.000 auf 2.434.000
- Arbeitslosenzahl im Vorjahresvergleich: +117.000
- Arbeitslosenquote gegenüber Vormonat: unverändert bei 5,3 %
- In Anzeigen für Kurzarbeit genannte Personen im November 2022 (bis einschließlich 24. November 2022): 82.000 Personen

3. Bundeskabinett beschließt Fachkräftestrategie

Mit einer aus 5 Handlungsfeldern bestehenden Fachkräftestrategie will die Bundesregierung Unternehmen bei der Arbeitskräftegewinnung und -sicherung unterstützen. Diese Handlungsfelder wurden vom Bundeskabinett im Oktober 2022 als Fachkräftestrategie beschlossen:

a) Zeitgemäße Ausbildung

Damit die duale Berufsausbildung auch in Zukunft ein Erfolgsmodell bleibt, sollen die gemeinsamen Anstrengungen der Bundesregierung und Sozialpartner fortgesetzt werden, um die Attraktivität, Qualität und Leistungsfähigkeit der dualen Berufsausbildung weiter zu stärken. Ein Schwerpunkt soll hierbei auf der kontinuierlichen Modernisierung der Aus- und Fortbildungsordnungen, insbesondere mit Blick auf Kompetenzen zur Bewältigung der ökologischen und digitalen Transformation, liegen.

b) Gezielte Weiterbildung

Um Weiterbildungsinteressierte bei der Orientierung zu unterstützen, soll die Bundesagentur für Arbeit mit finanzieller Unterstützung des Bundes eine Nationale Online-Weiterbildungsplattform einrichten. Zur Verbesserung der Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber ist darüber hinaus geplant, mit einem Qualifizierungsgeld Unternehmen und Betrieben im Strukturwandel zu ermöglichen, Beschäftigte durch bedarfsgerechte Qualifizierung zu halten und somit Fachkräfte zu sichern.

c) Arbeitspotentiale wirksamer heben und Erwerbsbeteiligung erhöhen

Die Anstrengungen für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligungen, insbesondere für eine vollzeitnähere Beschäftigung von Frauen, sollen intensiviert werden.

d) Verbesserung der Arbeitsqualität und Wandel der Arbeitskultur

Themenschwerpunkte innerhalb dieses Handlungsfeldes sind die Flexibilisierung der Arbeitszeit und begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit. Zudem will die Bundesregierung die Flexi-Rente durch bessere Beratung bekannter machen, um ältere Erwerbstätige länger im Erwerbsleben zu halten.

e) Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren

Mit Blick auf die Einwanderung ausländischer Fachkräfte sollen Verwaltungsverfahren und die Anerkennung von Berufsabschlüssen vereinfacht werden. Aber auch der unkomplizierte Mit- und Nachzug von Familien und deren Integration in Gesellschaft, Ausbildung und Arbeitsmarkt

gehören dazu. Außerdem sollen in den Herkunftsländern Beratungsangebote und Sprachkurse für Einwanderungsinteressierte ausgebaut werden.

4. Häufige Fragen zum BEM-Verfahren

Seit 2004 müssen Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen, wenn ihre Arbeitnehmer krankheitsbedingt ausfallen und die gesetzlichen Voraussetzungen des § 167 Abs. 2 SGB IX vorliegen. Diese Pflicht trifft alle Arbeitgeber, unabhängig von der Betriebsgröße. Gleichgültig ist auch, ob es in dem Betrieb einen Betriebsrat gibt.

- Welche Ziele verfolgt das BEM?

Das BEM verfolgt im Wesentlichen das Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

- An wen richtet sich das BEM?

Das BEM richtet sich an alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, unabhängig von einer Behinderung.

- Wer ist am BEM beteiligt?

In erster Linie der betroffene Beschäftigte, der Vorgesetzte und ggf. die Interessenvertretung.

- Dürfen Beschäftigte eine Vertrauensperson hinzuziehen?

Ja! Beschäftigte können bei der Durchführung des BEM eine Vertrauensperson eigener Wahl, also auch einen Anwalt, hinzuziehen. Für etwaige Kosten gilt das Bestellerprinzip.

- Ist die Teilnahme am BEM für den Beschäftigten verpflichtend?

Nein! Es besteht keine Verpflichtung für den Beschäftigten zur Teilnahme am BEM. Die Durchführung ist freiwillig und bedarf seiner Zustimmung.

- Was ist mit der Schweigepflicht?

Alle Beteiligten am BEM unterliegen der Schweigepflicht und können nur durch den betroffenen Beschäftigten davon entbunden werden.

- Welche Folgen hat die fehlende Durchführung des BEM für Arbeitgeber?

Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Urteilen entschieden, dass sich die Darlegungs- und Beweislast in einem Kündigungsschutzverfahren für den Arbeitgeber nachteilig auswirkt, wenn er kein BEM durchgeführt hat oder wenn nicht feststeht, dass ein BEM kein positives Ergebnis hätte erbringen können.

III. Aktuelle Rechtsprechung

1. Urlaubsansprüche verjähren erst nach Hinweis auf konkreten Urlaubsanspruch und Verfallfristen

(BAG, Urteil vom 20.12.2022 – 9 AZR 266/20)

Urlaubsansprüche verjähren nicht, wenn der Arbeitgeber zuvor seiner Hinweispflicht nicht nachgekommen ist. Mit dieser Entscheidung hat das BAG für die Geltendmachung lang zurückliegender Urlaubsansprüche Tür und Tor geöffnet. Ganz überraschend kam das aber nicht. Das BAG hat lediglich das EuGH-Urteil vom 22.09.2022 (C-120/21) umgesetzt. Im Einzelnen:

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Sachverhalt:

Die Klägerin war in einer Kanzlei von November 1996 bis Ende Juli 2017 beschäftigt. Da immer viel zu tun war, konnte sie ihren Urlaub nie vollständig in Anspruch nehmen. Als die Arbeitnehmerin dann aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, machte sie noch die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren geltend. Während das erstinstanzlich erkennende Arbeitsgericht die Klage auf Abgeltung bis auf die Urlaubstage des Jahres 2017 abwies, gab das Landesarbeitsgericht Düsseldorf der Klägerin Recht und verurteilte den Arbeitgeber zur Abgeltung des geltend gemachten Urlaubs, sowohl für das Jahr 2017 als auch für die Vorjahre, hinsichtlich der Arbeitgeber sich auf die Einrede der Verjährung berufen hatte.

Gründe:

Der Arbeitgeber hat die Klägerin nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobligationen in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Ansprüche verfallen deshalb weder am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG) noch konnte der Arbeitgeber mit Erfolg einwenden, der nicht gewährte Urlaub sei bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von drei Jahren verjährt.

Die Vorschriften über die Verjährung (§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB) finden zwar auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung. Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Anmerkung:

Der Arbeitgeber muss demnach beharrlich darauf achten, dass er rechtzeitig im Kalenderjahr seine Arbeitnehmer über deren konkreten Urlaubsansprüche und die Verfallfristen belehrt, damit die Arbeitnehmer ihren (Rest-) Urlaub noch in Anspruch nehmen können. Ansonsten greifen nach neuer BAG-Rechtsprechung auch die Verjährungsfristen als Rettungsanker nicht!

Muster für den Arbeitgeber bzgl. Hinweispflicht Resturlaub inkl. Verfall:

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

hiermit möchten wir Sie über Ihre Urlaubsansprüche informieren.

Sie haben nach Ihrem Arbeitsvertrag im nächsten Kalenderjahr (2023) einen Urlaubsanspruch von _____ Arbeitstagen (Jahresurlaub) und weiteren _____ Arbeitstagen Zusatzurlaub nach SGB IX. Außerdem haben Sie aus den Vorjahren noch einen Resturlaub von _____ Arbeitstagen. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) gelten für Ihre Urlaubsansprüche folgende Verfallfristen:

Der Jahresurlaub und der Zusatzurlaub nach SGB IX müssen im laufenden Kalenderjahr spätestens bis zum 31.12. genommen werden. Werden Jahresurlaub und/oder Zusatzurlaub nach SGB IX bis zum 31.12. nicht genommen, verfallen sie grundsätzlich ersatzlos, d.h. sie können nicht mehr genommen und auch nicht abgegolten werden.

Ausnahme: Nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe (z.B. Unterbesetzung wegen eines besonders hohen Krankenstandes) oder in Ihrer Person liegender Gründe (z.B. Krankheit) können Urlaubsansprüche auf das Folgejahr übertragen werden. Der Resturlaub muss in diesem Ausnahmefall bis zum 31.3. des nächsten Jahres genommen werden. Wird der Resturlaub bis zum 31.3. nicht genommen, verfällt er ersatzlos, d.h. er kann nicht mehr genommen oder finanziell abgegolten werden. Eine Verlängerung des Übertragungszeitraums ist nicht möglich.

Mit freundlichen Grüßen

Geschäftsführer

2. Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen

BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19

Im Sinne der EuGH Rechtsprechung vom 22.09.2022 ist der Verfall von Urlaubsansprüchen aufgrund lang andauernder Erkrankung folgendermaßen anzuwenden: Im Einzelnen:

- Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt bei lang andauernder Erkrankung grds. nach Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres.
- Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitgeber ordnungsgemäß über Höhe und Verfall des Urlaubsanspruchs informiert hat.

Sinn und Zweck: Arbeitgeber soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, den Urlaub tatsächlich in Anspruch nehmen zu können.

- Das gilt natürlich nur, sofern der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr selbst auch gearbeitet hat! Nur dann kann die Unterrichtung durch den Arbeitgeber auch ihren Sinn und Zweck erfüllen.
- Bei Erkrankung während des gesamten Urlaubsjahres bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahr verfällt der Urlaubsanspruch daher 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres.