

## Newsletter AGV aktuell

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitglieder,

das abgelaufene Jahr 2022 hat sich nicht nur wegen Corona, sondern auch vor dem Hintergrund des Ukrainekriegs und den sich daraus ergebenden erheblichen Folgen für Menschen und Unternehmen wieder einmal als sehr herausfordernd erwiesen. Bekanntlich ergänzen u.a. der Mangel an Fachkräften, oft generell der Mangel an Arbeitskräften, die ansteigende Flut bürokratischer Regelungen und zwischenmenschliche Probleme, vor allem in der Kommunikation, die Zahl der Herausforderungen für den Arbeitsalltag.

Nichtsdestotrotz erhoffen wir uns für 2023 weiterhin viel Zuversicht, sowohl für die Bewältigung der bestehenden als auch der künftigen Aufgaben, und möchten Sie dabei im Rahmen unserer Aufgaben bestmöglich unterstützen.

Mit unserem ersten regulären Newsletter des Jahres wollen wir Sie auf eine personelle Veränderung in der Geschäftsstelle und natürlich auch auf aktuelle Themen im Arbeits- und Sozialrecht hinweisen.

---

## Unsere Themen für Sie

1. Personelle Veränderung in der Geschäftsstelle
2. Neues zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
3. Fragen zum Kurzarbeitergeld
4. Neues zum Urlaubsverfall



### Personelle Veränderung in der Geschäftsstelle

Zum Jahreswechsel konnte die vakante Stelle als Jurist neu besetzt werden.

Herr Jan Felix Vogel ist seit dem 01.01.2023 als weitere Unterstützung in unserem Team für unsere Verbände tätig.

Herr Vogel ist 41 Jahre alt, verheiratet und Vater von 2 Kindern, er stammt gebürtig aus Holzminden. Er hat bereits 12 Jahre als Rechtsanwalt gearbeitet und führt seit 2016 zusätzlich die Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“. Wir heißen Herrn Vogel in unserem Verband und in unserem Team ganz herzlich willkommen und bitten Sie, ihm Ihr Vertrauen entgegenzubringen.

---

## Neues zur elektronischen AU



Seit 1. Januar 2023 gibt es für Arbeitgeber nur noch den Weg der **elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)**. Das bedeutet: Meldet sich ein Mitarbeiter (m/w/d) krank, muss der Arbeitgeber die von einem Arzt bescheinigten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit **bei der Krankenkasse** des erkrankten Mitarbeiters abrufen.

### Änderung bestehender Arbeitsverträge?

Bei bestehenden Arbeitsverträgen mit gesetzlich versicherten Arbeitnehmern und einer Regelung im Arbeitsvertrag, wonach die Nachweispflicht erst ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit gilt, besteht aus unserer Sicht nicht zwingender Handlungsbedarf. Denn an die Stelle der bisherigen Klausel im Arbeitsvertrag, die ab dem 1.1.2023 wegen Abweichung von den Neuregelungen des EFZG gemäß § 12 EFZG unwirksam geworden sein dürfte, treten automatisch die neuen gesetzlichen Regelungen.

Ist in den Arbeitsverträgen dagegen geregelt, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, eine ärztliche Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit generell früher vorzulegen (also vor dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit) und will der Arbeitgeber diese Regelung in zeitlicher Hinsicht auf die künftige Feststellungspflicht erstrecken, sollte eine entsprechende Änderung des Arbeitsvertrages erfolgen. Existiert im Unternehmen ein Betriebsrat, hat dieser bei einer solchen allgemeinen Feststellungspflicht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Zukünftige Arbeitsverträge sollten aber an die neue Rechtslage angepasst werden. Auch entsprechende Regelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen sollten bei nächster Gelegenheit mit angepasst werden, um Klarheit bei allen Beteiligten zu schaffen. Im Rahmen der Anpassung sollte in der jeweiligen Klausel abgebildet werden, dass die Neuregelung insbesondere nicht für Arbeitnehmer gilt, die privat krankenversichert sind.

Sollten Sie Muster-Klauseln für Ihre Arbeitsverträge benötigen, melden Sie sich gerne bei uns.

Außerdem finden Sie umfangreiche FAQ´s zum Thema eAU [HIER](#).



### Fragen zum Kurzarbeitergeld

Ab dem 01.01.2023 treten einige Neuregelungen im Zusammenhang mit dem Kurzarbeitergeld (KuG) in Kraft.

Dies betrifft u.a.:

- Erleichterte Voraussetzungen bis Ende Juni 2023
- Bagatellgrenze bei KuG-Abschlussprüfungen für März 2020 bis Juni 2022
- Bemessung des Arbeitslosengeldes nach Kurzarbeit etc.

Diese aktuellen sowie weitere Fragen und Antworten zum KuG hat die BDA übersichtlich zusammengestellt. Die Übersicht finden Sie bereits auf unserer Homepage. Den entsprechenden Link finden Sie [HIER](#).



### Neues zum Urlaubsverfall

Abermals hat die Rechtsprechung die Entscheidungen zum Urlaub von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in zwei Entscheidungen des BAG vom 20.12.2022 in Fortführung der EuGH-Rechtsprechung geändert.

**Keine Verjährung von Urlaubsansprüchen bei fehlendem Hinweis**

Die erste Entscheidung betrifft Fragen zur Verjährung von Urlaubsansprüchen. Diese birgt für Arbeitgeber erhebliche finanzielle Risiken, wenn die Mitwirkungsobliegenheit nicht erfüllt wird.

Die Mitwirkungsobliegenheit bedeutet, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmer darauf hinweisen muss, wieviel Urlaub der Arbeitnehmer hat, dass er ihn zB bis zum Jahresende zu nehmen hat und dass er ansonsten verfällt. Über diese drei Punkte hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer möglichst zu Jahresanfang zu informieren. Bei Bedarf erhalten Sie entsprechende Muster bei uns.

Erfolgt keine Belehrung, unterliegt der Urlaubsanspruch mangels Fristbeginn nicht der Verjährung und kann uneingeschränkt rückwirkend geltend gemacht werden (BAG; Urteil v. 20.12.2022; Az.: 9 AZR 266/20).

### **Kein automatischer Verfall nach 15 Monaten bei erkrankten Mitarbeitern**

Die zweite Entscheidung betrifft das Erlöschen von Urlaubsansprüchen arbeitsunfähiger oder erwerbs-geminderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Geklagt hatte ein schwerbehinderten Mann, der sich gegen den Verfall seiner Urlaubsansprüche aus mehreren Jahren wandte, in welchen er wegen Krankheit wenig gearbeitet hatte. Bislang galt in vergleichbaren Fällen, dass entsprechender Urlaub 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt.

Dies gilt künftig nur noch, wenn der betroffene Arbeitnehmer während des gesamten Zeitraums, in dem er diesen Urlaub hätte nehmen können, nicht arbeiten konnte, also die kompletten zwölf Monate des Urlaubsjahres plus die folgende 15 Monate bis zur Verfallsfrist.

Nur in diesem Fall muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht auf den Verfall des Urlaubs hinweisen, weil dieser ohnehin nicht hätte genommen werden können.

Arbeitete der Arbeitnehmer während dieser Frist jedoch, verfällt der Urlaub nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während dieser Zeit durch entsprechende Hinweisschreiben, siehe oben, in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen (BAG, Urteil v. 20.12.2022, Az.: 9 AZR 245/19) .



## **Haben Sie noch Fragen?**

Dann melden Sie sich gerne bei uns.

Mit freundlichen Grüßen

Heike Hafenmaier  
Geschäftsführerin

---

## **Kontakt**

ARBEITGEBERVERBAND  
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT  
Kaiserstraße 15  
31134 Hildesheim



TELEFON / FAX  
Tel: 05121-7632-0  
Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: [info@agvhildesheim.de](mailto:info@agvhildesheim.de)

**Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.**

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}  
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

