

## Chefs müssen umfassender informieren

Neuregelung schafft Rechtssicherheit.

Mit dem erneuerten Nachweisgesetz, das seit dem 1. August in Kraft ist, sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten noch umfassender über die wesentlichen Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses zu informieren. So soll mehr Rechtssicherheit entstehen.

Die Änderungen im Nachweisgesetz haben zur Folge, dass Arbeitgeber zusätzliche Arbeitsbedingungen in Arbeitsverträge aufnehmen müssen. Dazu gehören unter anderem das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die Dauer der Probezeit, die Vergütung von Überstunden und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird. Die ausführliche Auflistung findet sich in Paragraph 2 des Nachweisgesetzes.

Wer ab August 2022 einen neuen Job anfängt, fällt zwingend unter die Neufassung des Gesetzes. Arbeitnehmer müssen bereits am ersten Arbeitstag mindestens die Pflichtangaben über Namen und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt sowie Arbeitszeit ausgehändigt bekommen. Die übrigen Nachweise sind am siebten Kalendertag fällig, weitere spätestens nach einem Monat. Bestand ein Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022, muss der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers ebenfalls über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren.

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen müssen Arbeitnehmern schriftlich und unterzeichnet ausgehändigt werden, eine digitale Version des Arbeitsvertrags ist nicht zulässig. DPA



Mit dem neuen Nachweisgesetz müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter umfassender über den Job informieren. FOTO: DPA

### Die nächsten Foren

**Energiekrise und Teuerung:** In diesen turbulenten Zeiten mit ungewisser Zukunft plagen viele Menschen Fragen und Zweifel: Werde ich aus der Wohnung geworfen, wenn ich die Nebenkosten nicht zahlen kann? Wie spare ich sinnvolle Energie? Muss ich die vom Energieversorger geforderten Preise wirklich zahlen? Am MZ-Lesertelefon stehen am Dienstag, 27. September, von 10 bis 12 Uhr Experten Rede und Antwort.

» Rufen Sie kostenfrei an:

Ellen Schultz, Deutscher Mieterbund Halle: **0800/6449085-40**

Kerstin Spitz, Energieberaterin der Verbraucherzentrale Sachsen-Anhalt: **0800/6449085-41**

Diane Rocke, Referat Recht der Verbraucherzentrale Sachsen-Anhalt: **0800/6449085-42**

Am Donnerstag, 29. September, geht es von 10 bis 12 Uhr um die **Neuregelung des Bafög**. Wie hoch sind die Bedarfssätze für die Studierenden jetzt? Wie haben sich die Freibeträge bei den Eltern mit der Novelle verändert? Mitarbeiter des Studentenwerks Halle informieren am MZ-Lesertelefon.

» Rufen Sie kostenfrei an: **0800/6449085-40, -41 und -42**

# Wann der Urlaub verfällt

**MZ-LESERFORUM** Wie viel freie Zeit steht mir wirklich zu? Wie hoch ist die Zahl der Tage, die abgegolten werden muss, wenn ich den Betrieb verlasse? Anwälte aus der Region haben Leserfragen beantwortet.

Wer fleißig arbeitet, hat sich auch Entspannung verdient. Umso stressiger, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht so richtig einig darüber werden, wie viele Urlaubstage dem Einzelnen denn nun zustehen. Glücklicherweise gibt es das Bundesurlaubsgesetz, das genau bestimmt, wem wie viel freie Zeit zu gewähren ist. Und wenn Arbeitnehmer aus ihrem Betrieb ausscheiden, regelt es, wie viele Urlaubstage ihnen noch abzugelten sind.

Fragen zum Thema haben die drei Fachanwälte für Arbeitsrecht Beate Kallweit, Jost Schulte und Johannes Menke aus Halle am MZ-Lesertelefon beantwortet.

## ? Was nach der Kündigung mit dem Urlaub passiert

Hans-Peter M., Halle:

**Als ich am 30. August dieses Jahres aus meinem Unternehmen ausgeschieden bin, standen auf meinem Gehaltszettel 30 Tage als nicht genommener Urlaub ausgewiesen, obwohl ich tatsächlich bereits 20 Tage erhalten hatte. Kann ich entsprechend der Angabe des Gehaltszettels die 30 Tage noch beanspruchen?**

Die auf einer Abrechnung ausgewiesenen Urlaubstage, ob genommen oder offen, stellen nach der Rechtsprechung keine Willenserklärung oder ein Schuldanerkenntnis dar, von der eigentlichen Rechtslage abzuweichen. Das heißt, die auf der Entgeltabrechnung ausgewiesene Anzahl von Urlaubstagen kann keinen eigenständigen Urlaubsanspruch begründen. Maßgeblich ist der Urlaubsanspruch, der dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich und gesetzlich tatsächlich zusteht. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2017 festgestellt (Aktenzeichen: 4 AZR 867/16).

Frank G., Dessau:

**Ich habe mein seit dem 1. Januar 2019 bestehendes Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2022 gekündigt. Laut meinem Arbeitsvertrag stehen mir pro Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Urlaubstage zu. Ich hatte im Jahr 2022 noch keinen Urlaub. In der Gehaltsabrechnung im Juni 2022 wurden mir nur zehn Arbeitstage für 2022 abgegolten. Stehen mir nicht 20 Urlaubstage für das Jahr 2022 zu?**

Nein, in Paragraph 5 Bundesurlaubsgesetz ist ein Anspruch auf Teilurlaub geregelt, wenn der Arbeitnehmer in der ersten Jahreshälfte ausscheidet. Das heißt, wenn der Arbeitnehmer in der ersten Jahreshälfte des Kalenderjahres ausscheidet, steht dem Arbeitnehmer nicht der volle Jahresurlaub zu. Demzufolge wurden von dem Arbeitgeber zu Recht nur zehn Arbeitstage für das Kalenderjahr 2022 abgegolten.

Karen S., Köthen:

**Mein Ehemann hat sein Arbeitsverhältnis nach 16 Jahren Beschäftigungszeit zum 30. September gekündigt. Arbeitsvertraglich steht ihm ein Urlaubsanspruch von 24 Tagen zu. In diesem Jahr hat er schon zehn Tage Urlaub genommen. Seit dem 14. September und bis zum 30. September ist er arbeitsunfähig erkrankt. Wie viel Urlaub ist meinem Mann denn jetzt noch abzugelten? Sein Chef hat gesagt, er kann nur neun Zwölftel der Urlaubstage nehmen, weil er Ende September den Betrieb verlässt. Bei 24 Urlaubstagen im Jahr wären das 18 Tage. Weil er schon 10 Tage Urlaub genommen hat, wären das acht übrige Tage, sagt der Arbeitgeber. Kann das stimmen?**

Die Berechnung des Arbeitgebers ist nicht zutreffend. Da das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte 2022 endet, steht dem Ehemann der komplette Jahresurlaub in Höhe von 24 Tagen abzüglich bereits genommener zehn Urlaubstage zu und nicht nur neun Zwölftel von 24 Tagen abzüglich bereits genommener zehn



Das Bundesurlaubsgesetz regelt die Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern.

FOTO: DPA

### Zum Thema Arbeitsrecht haben am Telefon Auskunft gegeben:

In jeder Woche gibt das Ratgeber-Team Lesern die Gelegenheit, Experten anzurufen und ihnen Fragen zu stellen. Unter anderen Mediziner, Juristen, Gärtner oder Verbraucherschützer stehen Rede und Antwort. Die interessantesten Fragen werden freitags an dieser Stelle sowie auf [mz.de](http://mz.de) veröffentlicht.



**Beate Kallweit**  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
in Halle



**Jost Schulte**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
in Halle



**Johannes Menke**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
in Halle

FOTOS (3): WÜRBACH

**Das Thema der nächsten Woche:**  
Zahngesundheit

„Grundsätzlich schreibt das Gesetz vor, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss.“

Urlaubstage. Dies ergibt sich aus Paragraph 5 Bundesurlaubsgesetz, der einen Teilurlaub nur für ein Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte, also bis zum 30. Juni eines jeden Jahres, vorsieht. Demzufolge stehen Ihrem Ehemann noch 14 Tage als Urlaubsabgeltung zu und nicht nur acht Tage, wie der Arbeitgeber errechnet hat. Diese 14 Tage müssten in der Septembergehaltsabrechnung abgerechnet und ausgezahlt werden. Sollte die Abrechnung falsch sein, müsste der vollständige Betrag der Urlaubsabgeltung in Höhe von 14 Tagen klageweise geltend gemacht werden.

## ? Was für Langzeiterkrankte bezüglich der Urlaubstage gilt

Tatjana H., Eisleben:

**Ich bin zum 31. März 2022 aus meinem Betrieb ausgeschieden. Schon**

**2020 hat mein Arbeitgeber mir die arbeitsvertraglich festgelegten 20 Urlaubstage nicht gewährt, weil ich dauerhaft krank war - und zwar bis zu meinem Ausscheiden am 31. März 2022. Er hat mich auch nicht darauf hingewiesen, den vollen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen. Habe ich jetzt noch die Möglichkeit, meine fehlenden Urlaubstage aus dem Jahr 2020 und 2021 einzufordern?**

Grundsätzlich schreibt Paragraph 7 Absatz 3 Bundesurlaubsgesetz vor, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (zum Beispiel Krankheit) dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub grundsätzlich nach Paragraph 7, Absatz 3, Satz 3 Bundesurlaubsgesetz in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres (also bis zum 31. März) gewährt und genommen werden, andernfalls erlischt er. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu jedoch über den Wortlaut in Paragraph 7 des Bundesurlaubsgesetzes hinausgehend entschieden, dass der gesetzliche Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, dann nicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist und es ihm deshalb nicht möglich ist, den Urlaub

### Chef muss über verfallende Urlaubstage informieren

Das Bundesarbeitsgericht hat 2019 in einem Urteil entschieden, dass der Verfall des Urlaubsanspruchs nach Paragraph 7 Absatz 3 Bundesurlaubsgesetz voraussetzt, dass jeder Arbeitnehmer in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub auch zu nehmen. Deshalb muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ge-

gebenfalls auffordern, seinen Urlaub zu nehmen. Er muss ihm außerdem klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt. AW  
» Bundesarbeitsgericht, Aktenzeichen: **9 AZR 423/16**

zu nehmen. Der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch tritt in diesem Fall zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzu. Dieser Urlaubsanspruch erlischt bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit erst 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres. So entschied der Europäische Gerichtshof 2011 (Aktenzeichen: C-214/10). Das heißt, der Ihnen 2020 wegen bis zum 31. März 2022 fortbestehender Krankheit nicht vollständig gewährte Urlaub, ist nach 15 Monaten verfallen. Wenn Sie das ganze Jahr 2021 bis zum 31. März 2022 arbeitsunfähig waren, ist in Ihrem Fall also zum 31. März 2022 der Urlaub für 2020 verfallen. Daran ändert auch nichts, dass der Arbeitgeber Sie nicht aufgefordert hatte, den Urlaub zu nehmen und nicht noch vor Ablauf des Urlaubsjahres mitgeteilt hat, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres verfällt, wenn der Urlaub nicht beantragt

wird. Dies hat das Bundesarbeitsgericht jüngst entschieden. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes ist in diesem Fall nicht die unterlassene Hinweispflicht des Arbeitgebers, sondern die Arbeitsunfähigkeit der Grund dafür, dass der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch nicht mehr nehmen konnte. So lautet ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2021 (Aktenzeichen: 9 AZR 3/21). Allerdings würde neben dem anteiligen Urlaubsanspruch für das Jahr 2021 und anteilig zehn Urlaubstage für das Jahr 2022 auch noch der vollständige Urlaubsanspruch für das Jahr 2021 nach der „15-Monats-Rechtsprechung“ abzugelten sein. Das heißt, es stehen Ihnen noch 20 Urlaubstage aus dem Jahr 2021 und anteilig zehn Urlaubstage für das Jahr 2022, also insgesamt 30 Urlaubstage, zur Abgeltung zu.

**Anika Würz** notierte die Fragen und Antworten.