



[VMG Süd • Waldburgstraße 21 • 70563 Stuttgart](#)

**An die Geschäftsführungen
unserer Mitgliedsunternehmen**

VMG Süd
Waldburgstraße 21
70563 Stuttgart
Amtsgericht Stgt. VR 615
Telefon 0711/ 61 55 23-40
Telefax 0711 / 61 55 23-50
info@vmg-sued.de
www.vmg-sued.de

09. Januar 2023

RUNDSCHREIBEN 1/2023

- Keine Verjährung des Urlaubsanspruchs ohne Hinweis des Arbeitgebers – **Arbeitgeber müssen vor Verfall warnen** 📢
- Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 01.01.2023
- GEMA: Umstellung der Berechnungsgrundlage für Musikknutzungen auf Nettowerte ab dem 01.01.2023

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder,

wir starten gemeinsam mit Ihnen in das neue Jahr mit zwei neuen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum **Thema Urlaub**, die beide am 20.12.2022 verkündet wurden.

- **Hinweispflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf noch offene Urlaubsansprüche / Verjährung von Urlaubsansprüchen:**

Nach der Rechtsprechung des BAG erlischt der Urlaubsanspruch nur dann am Ende des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraumes, wenn der Arbeitgeber zuvor über den **konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat**. Über diese vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Hinweispflicht des Arbeitgebers hatten wir bereits mit unserem Rundschreiben 10/2019 vom 23.10.2019 berichtet. (bezogen auf das seinerzeitige BAG-Urteil vom 19.02.2019 hinsichtlich des *Verfalls* von Urlaubsansprüchen).

Ungeklärt war dagegen bis vor kurzem noch die Frage, ob Urlaubsansprüche nicht zumindest verjähren können: Wie nach der Rechtsprechung des EuGH zu befürchten war, hat nunmehr auch das BAG entschieden, dass die Urlaubsansprüche auch nicht der allgemeinen dreijährigen *Verjährungsfrist* unterliegen, **wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nicht nachkommt. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt 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** (Urteil des BAG vom 20.12.2022, Az.: 9 AZR 266/20).

- **Hinweispflicht auch gegenüber Langzeiterkrankten bzw. Mitarbeitern, die eine Erwerbsminderungsrente beziehen:**

Die Hinweispflicht zum Verfall des Urlaubes gilt auch grundsätzlich bei Langzeiterkrankung von Mitarbeitern bzw. Mitarbeitern, die eine Erwerbsminderungsrente beziehen:

Normalerweise verfallen die Urlaubsansprüche bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Dies gilt aber uneingeschränkt nur dann, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres **durchgehend** bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten.

Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, **bevor seine Langzeiterkrankung oder der Bezug einer Erwerbsminderungsrente begonnen hatte**. Es geht also um das „Schicksal“ des Urlaubs in dem Kalenderjahr, in dem die Langzeiterkrankung (oder eine Erwerbsminderungsrente) begonnen hat. In derlei Fällen setzt der Verfall des Urlaubsanspruches voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen, **er den Arbeitnehmer zuvor also über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat**.

Auch dies hat das BAG nunmehr in einem weiteren Urteil vom 20.12.2022 (Az.: 9 AZR 245/19) auch noch einmal ausdrücklich bestätigt.

Praxistipp:

Sie sollten also spätestens im letzten Quartal eines Jahres von sich aus initiativ werden und etwaige Resturlaubsansprüche von Arbeitnehmern prüfen und auf noch offene Urlaubsansprüche konkret hinweisen! Gleichmaßen müssen Sie auch auf den Verfall zum Jahresende oder zum Ende des Übertragungszeitraumes (31.03. des Folgejahres) hinweisen!

Beachten Sie hier hierzu ergänzend unser aktualisiertes Merkblatt URLAUB (Stand: Januar 2023) mit weiteren Praxistipps und Formulierungshilfen (zugänglich für unsere Mitglieder im geschlossenen Login-Bereich auf unserer Homepage).

* * *

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 01.01.2023:

Seit dem 01.01.2023 wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf Papier - bis auf wenige Ausnahmen - durch ein elektronisches Verfahren gemäß § 109 SGB IV abgelöst.

Daher müssen die Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht mehr dem Arbeitgeber zukommen lassen. Stattdessen stellen die Krankenkassen die entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch zur Verfügung und die Arbeitgeber rufen diese Daten ab. Die Änderungen betreffen aber nur die Nachweis- und nicht die Hinweispflicht der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit gemäß § 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Dieses neue System soll wie folgt funktionieren:

1. Stellt der Arzt die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers fest, übermittelt er die notwendigen Daten, die sich bisher auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papier befunden haben, elektronisch an die zuständige Krankenkasse des Arbeitnehmers.
2. Die Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber nach wie vor über die festgestellte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unterrichten (sog. Hinweispflicht).
3. Nachdem der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer über die Arbeitsunfähigkeit informiert wurde, ruft er die Daten bei der zuständigen Krankenkasse ab. Diese hält folgende Informationen bereit:
 - Name des Beschäftigten,
 - Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit,
 - Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
 - Kennzeichnung als Erst- oder Folgebescheinigung und
 - Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigem Unfall beruht.

Welcher Arzt die Arbeitsunfähigkeit festgestellt hat und ob der Arbeitnehmer – was bei längeren Erkrankungen gern geschieht – den Arzt gewechselt hat, erfährt der Arbeitgeber nicht mehr.

Nach dem Gesetz ist der Arbeitnehmer grundsätzlich erst nach dem dritten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG), wenn der Arbeitgeber nicht von seinem Recht Gebrauch gemacht hat, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag zu fordern. Geht der Arbeitnehmer also zu Beginn seiner Arbeitsunfähigkeit nicht zum Arzt, wird die Krankenkasse auch keine Daten zur Arbeitsunfähigkeit zur Verfügung stellen können.

Für die **Arbeitgeber** bleibt zu beachten, dass das neue Verfahren **nicht für privat krankenversicherte Arbeitnehmer** gilt und dass es bei den gesetzlich versicherten Arbeitnehmern ins Leere läuft, wenn der feststellende Arzt kein Kassenarzt ist. **In diesen Fällen bleibt die Pflicht der Arbeitnehmer bestehen, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform vorzulegen.**

Auch **Minijobber** nehmen am elektronischen Verfahren teil, nur kennt der Arbeitgeber die Krankenkasse nicht ohne Weiteres, da er ausschließlich mit der Minijob-Zentrale als zuständige Einzugsstelle kommuniziert. Es ist also zukünftig erforderlich, dass auch Minijobber Angaben zu ihrer Krankenkasse machen.

Weitergehende aktuelle Informationen, auch zu den technischen Möglichkeiten des Datenabrufs über sv.net, können Sie bei der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) unter folgendem Link nachlesen:

<https://arbeitgeber.de/elektronische-arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung/>

Die **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform** ist außerdem weiterhin notwendig, wenn Angestellte wegen Erkrankung eines Kindes nicht mehr arbeiten können!

Auch wer im **Urlaub erkrankt** und deswegen ein längerer Aufenthalt im Ausland notwendig ist, muss seinen Krankenschein weiter in Papierform an den Arbeitgeber senden. Ausländische Ärzte oder Kliniken können bisher keine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den (deutschen) Arbeitgeber übermitteln.

Arbeitnehmer sind allerdings gut beraten, sich beim Arztbesuch nach wie vor den „gelben Schein“ ausstellen zu lassen **und diesen auch aktiv zu fordern**. Gibt es nämlich bei der digitalen Übermittlung Schwierigkeiten, können Arbeitnehmer so im Streitfall die Arbeitsunfähigkeit nachweisen. Bis auf Weiteres bleibt der „gelbe Schein“, also die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform, weiterhin wichtig.

Unsere Arbeitsvertragsformulare / Allgemeine Arbeitsbedingungen haben wir an diese neue Rechtslage angepasst.

* * *

GEMA: Umstellung der Berechnungsgrundlage für Musiknutzungen auf Nettowerte ab dem 01.01.2023:

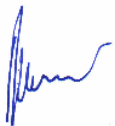
Die GEMA weist darauf hin, dass ab dem 01.01.2023 die tarifübergreifenden Abfragen wie Eintritt oder Umsatz von Bruttowerten auf die Abfrage von Nettowerten umgestellt werden wird. Die Umstellung erfolgt aufgrund von rechtlichen Vorgaben und für eine einheitliche, transparente Handhabung.

Das entsprechende Informationsschreiben der GEMA vom 20.12.2022 fügen wir in der **Anlage** bei.

Weitere Informationen über den angegebenen Link in diesem Schreiben:

<https://www.gema.de/musiknutzer/tarifuebersicht/netto>

Mit freundlichen Grüßen



Gerhard Berger
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Geschäftsführer



Frank Herber
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Anlage

BESINNLICHES UND SINNVOLLES

**„Krise kann ein produktiver Zustand sein.
Man muss ihr nur den Beigeschmack der
Katastrophe nehmen.“**

Max Frisch

** 15.05.1911, † 04.04.1991,
Schweizer Schriftsteller und Architekt*