



Mit Beginn des neuen Jahres erfahren mit Inkrafttreten von Gesetzesänderungen zahlreiche Rechtsgebiete regelmäßig ein Update. Für 2019 ergeben sich im Arbeitsrecht wichtige Neuerungen, die für Unternehmer insbesondere im Bereich der Personalplanung nachhaltige Veränderungen mit sich bringen. Bettina von Buchholz, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin der Münsteraner Rechtsanwaltskanzlei Schumacher Hallermann, gibt Tipps und Hinweise, auf welche Änderungen im Arbeitsrecht sich Unternehmer im neuen Jahr einstellen sollten.

Arbeitsrecht-Update

1. Urlaub

Mit zwei aktuellen Entscheidungen hat der Europäische Gerichtshof seine Rechtsprechung zum Thema Urlaub vervollständigt und das gesamte deutsche Urlaubsrecht innerhalb von acht Jahren revolutioniert.

Erkrankt ein Mitarbeiter längerfristig, verfällt sein Urlaub erst nach 15 Monaten ab Ende des laufenden Kalenderjahres. Da sich diese Rechtsprechung grundsätzlich nur auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen bezieht, ist es daher ratsam, in neuen Arbeitsverträgen zwischen dem gesetzlichen und dem darüber hinausgehenden vertraglichen Urlaubsanspruch zu unterscheiden.

Bislang musste der Arbeitnehmer seinen Urlaub grundsätzlich innerhalb des laufenden Kalenderjahres beantragen. Tat er dies nicht, verfiel der Urlaub am Jahresende. Eine Übertragung über das Jahresende bis zum 31.03. des Folgejahres kam nur dann in Betracht, wenn der Urlaub aus betrieblichen Gründen verwehrt wurde oder der Arbeitnehmer zum Jahresende erkrankt war. Nahm der Arbeitnehmer seinen Urlaub auch in dieser Zeit nicht, verfiel er ganz. Der Urlaub war weder übertragbar noch vererbbar. Ab 2019 muss der Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr dafür Sorge tragen, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub vollständig nimmt. Auf einen Urlaubsantrag des Arbeitnehmers kommt es daher nicht mehr an. Ist noch Urlaub aus Vorjahren offen,

also nicht vom Arbeitgeber angetragen und vom Arbeitnehmer genommen worden, kann sich für den Arbeitnehmer sogar ein Schadensersatzanspruch ergeben. Letztlich haben auch die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsabgeltungsvergütung für den Urlaub, den der Arbeitnehmer nicht mehr nehmen konnte.

Den Unternehmern ist daher zu empfehlen, auf die Gewährung des vollen gesetzlichen Jahresurlaubs im laufenden Kalenderjahr zu achten und den Urlaub nur in Ausnahmefällen zu übertragen. Muss der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Erkrankung des Arbeitnehmers übertragen werden, müssen Unternehmer Rückstellungen für den noch offenen Urlaub bilden.

2. Inklusionsbeauftragter

Seit dem 1. Januar 2018 sieht § 181 SGB IX vor, dass jeder Arbeitgeber – unabhängig von der Betriebsgröße – einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen hat. Nicht zu verwechseln ist dieser mit einem Schwerbehindertenvertreter, der aus dem Kreis der schwerbehinderten Mitarbeiter mit gewählt wird. Der Inklusionsbeauftragte berät den Arbeitgeber und vertritt diesen verantwortlich nach innen und außen. Der Inklusionsbeauftragte wird durch den Unternehmer ernannt, wobei zuvor die Schwerbehindertenvertretung angehört werden muss. Der Unternehmer selbst kann nicht als Inklusionsbeauftragter agieren. Die Pflicht zur Bestellung trifft auch

Unternehmen, die so klein sind, dass sie nicht einmal Schwerbehinderte beschäftigen müssen. Die Person, die zum Inklusionsbeauftragten bestimmt wird, muss nicht zwangsläufig selbst schwerbehindert sein. Im Übrigen genießt der Inklusionsbeauftragte – anders als ein Datenschutzbeauftragter – keinen besonderen Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber ist im Übrigen verpflichtet, der Arbeitsagentur und dem Integrationsamt den Inklusionsbeauftragten unverzüglich nach der Bestellung zu benennen. Ein schuldhaftes Unterlassen einer rechtzeitigen Meldung kann als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

3. Brückenteilzeit

Zum Jahresbeginn 2019 müssen sich Unternehmer auf Anträge ihrer Mitarbeiter auf die Gewährung von Brückenteilzeit einstellen. Mit der Einführung der Brückenteilzeit wird Arbeitnehmern künftig ein Anrecht auf befristete Teilzeit mit anschließender Rückkehr in den Vollzeitjob eingeräumt. Dieses Recht gilt in Betrieben ab 45 Mitarbeitern. Für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmer beschäftigen, wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Das heißt, maximal 15 Arbeitnehmer können sich gleichzeitig in Brückenteilzeit befinden. Der Zeiträumen für die Brückenteilzeit beträgt zwischen einem und fünf Jahren. Tarifvertragspartner können aber in neuen Tarifverträgen auch abweichende Regelungen vereinbaren.

Für die Arbeitgeber bedeutet dies einerseits, dass sie den entstehenden Beschäftigungsbedarf durch sogenannte „befristete

Arbeitsverträge mit Sachgrund“ ausgleichen und andererseits dem Arbeitnehmer bei seiner Rückkehr in die Vollzeittätigkeit einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen müssen, der der Funktion und Hierarchieebene der vorherigen Position entspricht. Ob und inwiefern sich ein Arbeitgeber bei der Rückkehr des Arbeitnehmers in die Vollzeit auf den Wegfall der ursprünglichen Beschäftigungsmöglichkeit berufen kann, bleibt abzuwarten. Zumutbarkeitsregelungen und Anforderungen an den „alten Vollzeitarbeitsplatz“ gibt das neue Gesetz jedenfalls nicht vor, dies wird – wie so häufig – von den Gerichten entschieden werden müssen.



Bettina von Buchholz

Über die Autorin:

Bettina von Buchholz ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin der Münsteraner Rechtsanwaltskanzlei Schumacher Hallermann, die im Verbund mit der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Dr. Schumacher und Partner Mitglied im Netzwerk HLB Deutschland ist.

HLB Schumacher Hallermann/Studio Wiesel