



Ein Info-Service von

Ott & Partner

Rechtsanwälte • Wirtschaftsprüfer • Steuerberater • Certified Public Accountant

Juli 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor wenigen Wochen haben wir Ihnen unser vergrößertes Rechtsanwalts-Team vorgestellt. In diesem Zuge freuen wir uns Ihnen eine neue Service-Leistung unseres Hauses vorstellen zu dürfen, den **Ott & Partner Newsletter Recht**.

Ca. alle drei Monate informieren unsere Rechtsanwälte Sie über relevante Neuerungen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts, des Handels- und Gesellschaftsrechts, dem Kaufrecht sowie den Hits aus anderen Rechtsgebieten.

Derzeit überschattet die aktuelle Pandemie-Situation fast alle Gebiete des (Recht)lebens – zu den Themenbereichen Kurzarbeit und gesellschaftsrechtlichen Auswirkungen in der Geschäftsführung haben wir Sie bereits in unseren Webinaren informiert (siehe auch www.ott-partner.de).

Heute möchten wir Sie auf eine Neuerung im Urlaubsrecht und in der Zeiterfassung hinweisen, die für Sie als Arbeitgeber wichtig sein kann.

Inhalt:

[I. Urlaubsrecht](#)

[II. Arbeitszeiterfassung](#)

Neue Rechtsprechungen:

- Kündigungsschutz von Schwangeren gilt bereits vor der Tätigkeitsaufnahme
- Kein Erwerb von Urlaubsansprüchen für Freistellungsphase der Altersteilzeit
- Liegt zwischen zwei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nur arbeitsfreie Zeit, ist das ein gewichtiges Indiz für einen einheitlichen Verhinderungsfall (insgesamt nur 6 Wochen Entgeltfortzahlung)
- Erbe und Schenkungen an nur biologisches nicht rechtliches Kind sind nicht steuerprivilegiert

I. Urlaubsrecht

Die Situation bisher:

Der Jahresurlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr bis zum 31.12. genommen werden (§ 7 Abs. 3 Bundesurlaubgesetz) – ansonsten verfällt er. Nur in Ausnahmefällen die entweder in der Person des Arbeitnehmers liegen oder auf dringenden betrieblichen Gründen beruhen, kann der Urlaub ins nächste Jahr bis zum 31.03. übertragen werden (Regelung im Individualarbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag etc.).



Neue Rechtsprechung gemäß des EU-Rechts:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Jahr 2019 seine bisherige Rechtsprechung an EU-Recht angepasst. In entsprechender europakonformer Auslegung gilt nun:

Der Urlaub verfällt nicht mehr automatisch, sondern nur dann, wenn der Arbeitgeber auf den drohenden Urlaubsverfall eindeutig hingewiesen hat.



Wir empfehlen Ihnen als Arbeitgeber daher Ihre Arbeitnehmer ab diesem Jahr rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass der noch nicht genommene Rest-Urlaub bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums (grundsätzlich 31.03) in vollem Umfang genommen werden muss.

Aus Gründen der Rechtssicherheit empfehlen wir Ihnen dies per personalisiertem Brief oder zumindest per personalisierter E-Mail an jeden einzelnen Mitarbeiter.

Bei dem Versand per E-Mail sollte darauf geachtet werden, dass der Betreff auf die Wichtigkeit des Inhalts hinweist. Eine Lesebetätigung empfiehlt sich außerdem. Wichtig ist, dass Sie den gesamten Vorgang dokumentieren und entsprechend abspeichern, so dass Sie im Zweifel entsprechenden Beweis erbringen können.

Ein Anschreiben sollte mindestens die folgenden Punkte umfassen:

1. **Eindeutiger Betreff bzgl. Inhalt des Schreibens** (Zum Beispiel: Wichtiger Hinweis für alle Arbeitnehmer/ Achtung: Resturlaubsansprüche bis zum Jahresende nehmen, oder Ähnliches).
2. **Ausdrückliche Aufforderung** den bestehenden Resturlaub noch bis zum Jahresende (oder bis zum vereinbarten Termin im Folgejahr) zu nehmen, gegebenenfalls mit dem Hinweis, sich umgehend mit der Führungskraft zur Urlaubsplanung zusammen zu setzen.
3. **Hinweis** wo die Mitarbeiter im Betrieb Auskunft über ihre noch bestehenden Urlaubsansprüche erhalten können bzw. Aufstellung wie viele Resturlaubstage noch bestehen.
4. **Ausdrücklicher Hinweis auf den Verfall zum Jahresende**, die gesetzliche Übertragungsmöglichkeit und den Übertragungszeitraum.



Fragen?

Sollten Sie hierzu Fragen haben oder Bedarf an einer Beratung, sind unsere Kollegen der Rechtsabteilung per E-Mail (info@ott-partner.de) oder Telefon (0821 50301-0) gerne für Sie da!

II. Arbeitszeiterfassung

Der europäische Gerichtshof entschied:

Bereits im Mai 2019 hat der europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EuGH) entschieden, dass Arbeitgeber nach der europäischen Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich zur Einrichtung eines Systems verpflichtet seien, welches die tägliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers dokumentiert.

Im deutschen Gesetz ist die Richtlinie und damit die Verpflichtung zur Arbeitszeitdokumentation noch nicht umgesetzt. Allerdings liegen bereits die ersten Entscheidungen (z.B. ArbG Emden, Urt. v. 20.2.2020 – 2 Ca 94/19) vor, die von einer unmittelbaren Anwendung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie ausgehen. Ob diese Entscheidungen Bestand haben, bleibt abzuwarten.



Im Lichte dieser Entwicklung empfehlen wir Ihnen sich schon heute mit der Einführung einer Arbeitszeitdokumentation zu beschäftigen

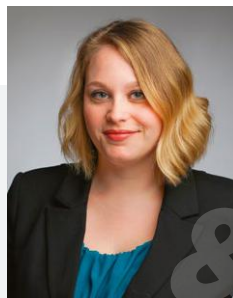


Aktuellste Informationen zu diesem Thema finden Sie immer umgehend auf unserer Webseite.

– frei nach dem Grundsatz „was du heute kannst besorgen“. Gerne unterstützt Sie die Rechtsabteilung bei der Schaffung der arbeitsrechtlichen Grundlagen, Implementierung und Durchführung einer solchen Dokumentation. Sichern Sie sich heute schon ab gegen den Rechtsstreit von morgen.

› Gerne beantworten wir Ihre Fragen.

Auch bei nur einzelnen Verständnisfragen können Sie gerne die Beratung unserer Anwälte in Anspruch nehmen.



Katharina Angeli
Rechtsanwältin

0821 50301-483
angeli@ott-partner.de



Jonas Fassl
Rechtsanwalt

0821 50301-24
fassl@ott-partner.de

Unser Portfolio:



- Unternehmensnachfolge und private Vermögensnachfolge
- Vermögensübertragung zu Lebzeiten – Gestaltung von Schenkungsverträgen
- Testamentsvollstreckung



- Gründung, Umwandlung, Abwicklung von Gesellschaften sowie Gesellschaftsumstrukturierungen
- Vorbereitung und Begleitung von Gesellschafterversammlungen
- Unternehmenskäufe und -verkäufe



- Alltägliche zivilrechtliche Begleitung von Unternehmen
- Unterstützung bei Vertragsgestaltung, AGB-Erstellung, Gewährleistungsproblematiken
- Gerichtliche und außergerichtliche Vertretung in allen Forderungsangelegenheiten (Forderungsmanagement)



- Arbeitsrechtliche Beratung und Begleitung bei Ein- und Ausstellung
- Vertretung in allen individual- und kollektivrechtlichen Arbeitsgerichtsstreitigkeiten
- Erstellung von Arbeitsverträgen, Aufhebungsvereinbarungen, Zeugnissen



- Begleitung von Statusfeststellungsverfahren
- Vertretung vor den Sozialgerichten
- Beratung im Bereich Kurzarbeit, Fremdpersonaleinsatz und Scheinselbstständigkeit



Katharinengasse 32 – 34
86150 Augsburg

Ott & Partner

Rechtsanwälte • Wirtschaftsprüfer • Steuerberater • Certified Public Accountant