

# ESCHE news

Aktuelle Informationen  
für Mandanten  
AUSGABE I · 2019

spezial

## Arbeitsrecht



Neues aus Luxemburg: Drohender Verfall und Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen

SEITE 04

BAG und EuGH sagen „Ja“ zur Kürzung von Urlaub während der Elternzeit

SEITE 06

Von Voll- in Teilzeit – und dann monatelang Urlaub?

SEITE 09

Krankschreibung per Mausklick – (k)ein Erfolgsmodell?

SEITE 10

– Editorial .....	.03
<b>– Top-Themen</b>	
– Neues aus Luxemburg: Drohender Verfall und Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen .....	.04
– BAG und EuGH sagen „Ja“ zur Kürzung von Urlaub während der Elternzeit. ....	.06
– Kein Urlaub vom Urlaub? .....	.08
– Von Voll- in Teilzeit – und dann monatelang Urlaub? .....	.09
– Krankschreibung per Mausclick – (k)ein Erfolgsmodell? .....	.10
<b>– Im Gespräch: Dr. Patrizia Chwalisz, Partner der Sozietät .....</b>	<b>.12</b>
<b>– Wussten Sie schon? .....</b>	<b>.13</b>
<b>– Ihre Ansprechpartner auf einen Blick .....</b>	<b>.15</b>

## Liebe Leserinnen und Leser,



der Begriff Urlaub weckt positive Assoziationen – jedenfalls für Arbeitnehmer.

Denn anders als im Hochmittelalter, als der Begriff des „Urloub“ nur die „Erlaubnis wegzugehen“ bedeutete und Ritter sich aufgrund dieser Erlaubnis von Lehnsherren oder Damen von hohem Stande entfernen durften, bedeutet heute Urlaub für Arbeitgeber, eine Vergütung zahlen zu müssen, ohne eine unmittelbare Gegenleistung zu erhalten.

Der Zweck, der dieses „Mittel“ heiligt, ist die Erholung des Arbeitnehmers – und dies ist gut so, denn die Erholung dient beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses.

Lange vorbei sind jedoch die Zeiten, in denen Urlaubsansprüche ihre Daseinsberechtigung nur solange hatten, solange der Arbeitnehmer wegen der unmittelbar zuvor geleisteten Arbeit erholungsbedürftig war, also im Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche oder kurz danach.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und – von diesem „inspiriert“ – das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben diesen Grundsatz in der Vergangenheit nach und nach aufgeweicht.

Der Verfall von Urlaubstagen wurde immer wieder (z.B. selbst bei Unmöglichkeit des Urlaubs wegen dauerhafter Erkrankung) eingeschränkt und, wenn man dem EuGH folgt, können Urlaubsansprüche sogar im Falle des Todes des Arbeitnehmers in Form eines Urlaubsabgeltungsanspruchs von den Erben des Arbeitnehmers geltend gemacht werden. Ein Erholungszweck im Hinblick auf geleistete Arbeit wird insoweit offensichtlich nicht mehr erreicht.

Darüber hinaus sieht der EuGH zudem jüngst besondere Hinweispflichten des Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer vor dem Verfall von Urlaubsansprüchen schützen sollen, und das BAG hat neue Regelungen zur Bemessung des Urlaubsanspruchs beim Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit für Recht erkannt.

Wenn Sie den Überblick verloren haben, sind Sie hier richtig. Passend zu der sich nähernden Sommer-Urlaubszeit fassen diese Arbeitsrecht-News die neuesten Entwicklungen in der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht zusammen. Wenn Sie diese Rechtsprechung und die Hinweise für die Praxis beachten, haben Sie sich bestimmt einen Erholungsurlaub verdient.

Wir wünschen eine erkenntnisreiche Lektüre.

Ihr Frank Bongers

**ARBEITSRECHT**

## ▣ Neues aus Luxemburg: Drohender Verfall und Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen

Bisher verfiel der gesetzliche Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers zum 31.12. oder spätestens zum 31.03. des Folgejahres, wenn dieser keinen rechtzeitigen Urlaubsantrag gestellt hatte (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Beim Tode eines Arbeitnehmers ging nicht genommener Urlaub automatisch unter und konnte auch von den Erben nicht mehr geltend gemacht werden. Mit Urteilen vom 06.11.2018 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Arbeitnehmer- und Hinterbliebenenrechte im Hinblick auf die Urlaubsansprüche deutlich gestärkt. Die neuen Vorgaben des EuGH zum Verfall von Urlaubsansprüchen hat das BAG mit einer Grundsatzentscheidung vom 19.02.2019 bereits umgesetzt. Arbeitgebern ist angesichts drohender finanzieller Risiken dringend geraten, die Vorgaben so genau wie möglich umzusetzen.

### Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen

In der Rechtssache „Shimizu“ (EuGH v.06.11.2018 - C-684/16) entschied der EuGH, dass der Arbeitgeber sich nicht auf den Verfall eines zum Jahresende oder Ende des Übertragungszeitraumes noch bestehenden Urlaubsanspruchs berufen könne nur weil der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat. Der Arbeitnehmer sei als schwächere Partei schützenswert. Der Arbeitgeber müsse ihn daher tatsächlich in die Lage versetzen, den bezahlten Jahresurlaub, welcher ihm gemäß der EU-Richtlinie 2003/88/EG vom 04.11.2003 zusteht, auch zu nehmen. Ein Verfall des gesetzlichen Urlaubs- und Abgeltungsanspruchs sei nur dann nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber tatsächlich in die Lage versetzt wurde, seinen Anspruch wahrzunehmen und trotzdem aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage auf die Urlaubstage verzichtet.

### Hinweispflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer konkret und in völliger Transparenz aufzuklären. Er muss dem Arbeitnehmer klar und rechtzeitig mitteilen, dass nicht genommener Urlaub am Ende des Bezugszeitraumes, jedenfalls aber am Ende des Übertragungszeitraumes, verfällt. Hierfür trägt der Arbeitgeber die Beweislast.



**Kontakt für weitere Infos:**

RA Stefan Gatz  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Associated Partner  
Tel. +49 (0)40 36805-136  
s.gatz@esche.de



**Kontakt für weitere Infos:**

RAin Greta Groffy  
Tel. +49 (0)40 36805-345  
greta.groffy@esche.de



**Kontakt für weitere Infos:**

RAin Carina Hofmann  
Tel. +49 (0)40 36805-136  
carina.hofmann@esche.de



### Unklarheiten bei der Umsetzung durch das BAG

Mit seiner Grundsatzentscheidung vom 19.02.2019 (9 AZR 541/15) hat das BAG die Vorgaben des EuGH aus der Vorabentscheidung vom 06.11.2018 umgesetzt. Den Arbeitgeber trifft nach Auffassung der Richter die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Allerdings gibt das BAG keine Hinweise, wie genau die Aufforderung an den Arbeitnehmer in der Praxis zu erfolgen hat. Zudem wurde auch nicht entschieden, wann ein Hinweis des Arbeitgebers als „klar und rechtzeitig“ gilt. Damit bestehen derzeit erhebliche Unsicherheiten bei der Umsetzung der neuen Rechtsprechung und es bleibt den Arbeitgebern überlassen, einzuschätzen, in welcher Form, mit welchem Inhalt und zu welchem Zeitpunkt Arbeitnehmer auf den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen hinzuweisen sind, um den Anforderungen nachzukommen. Durch das Urteil des BAG werden Arbeitgeber nicht nur für die Zukunft verpflichtet, ihre Arbeitnehmer auf den Verfall der Urlaubsansprüche hinzuweisen, es eröffnet Arbeitnehmern gegebenenfalls sogar die Möglichkeit, nicht genommene Urlaubsansprüche aus den vergangenen Jahren rückwirkend geltend zu machen.

## Urlaubsabgeltungsansprüche sind auch vererbbar

Im Rahmen einer weiteren Entscheidung (C 569/16, C 570/16) hat der EuGH den Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers eine finanzielle Abgeltung für den vom Arbeitnehmer erworbenen und vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub zugesprochen. Der Anspruch auf finanzielle Abgeltung sei als vermögensrechtlicher Bestandteil dem Vermögen des Arbeitnehmers zuzuordnen und mit dem Erbfall gehe dieser in das Vermögen der Erben über. Auch diese Vorgaben des EuGH hat das BAG durch Urteil vom 22.02.2019 (9 AZR 45/16) mittlerweile umgesetzt.

### Praxistipps

In der Praxis empfiehlt sich eine rechtzeitige Überprüfung von Resturlaubsansprüchen sowie eine förmliche Aufforderung an den Arbeitnehmer spätestens zum Ende des 3. Quartals, den ausstehenden Jahresurlaub zu beantragen und in Anspruch zu nehmen. Dabei muss der Arbeitnehmer konkret auf die Konsequenzen seines Unterlassens (Verlust des Anspruchs bzw. Wegfall der Vergütung) hingewiesen werden. Dabei sollte dem Arbeitnehmer auch die genaue Anzahl seiner noch zu beanspruchenden Urlaubstage mitgeteilt werden. Es kann sich anbieten, diesen Hinweis verbunden mit der Aufforderung, den Urlaub zu nehmen, mit einem Textbaustein in der Gehaltsabrechnung des Arbeitnehmers zu platzieren. Zu beachten ist jedoch, dass der Arbeitgeber in diesem Fall den Zugang der Gehaltsabrechnung beim Arbeitnehmer nachweisen können muss, wenn er sich später auf den Verfall des Urlaubsanspruchs berufen will.

Unterbleibt dieser Hinweis, droht möglicherweise eine unbegrenzte Übertragung von Resturlaubsansprüchen. Es ist in der Rechtsprechung bislang nicht geklärt, ob bei einem unterbliebenen Hinweis des Arbeitgebers der Urlaubsanspruch wie im Fall der Langzeiterkrankung spätestens nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres verfällt. Erste Zweifel werden hieran in der Fachliteratur geäußert. Vorerst ist Arbeitgebern aber zu empfehlen, diese 15-monatige Höchstfrist entsprechend anzuwenden.

Arbeitgeber sollten zudem in ihre Arbeitsvertragsmuster Sonderregelungen für den Verfall des übergesetzlichen Urlaubsteils (des Urlaubsanteils, der über das gesetzliche Mindestmaß von 20 Urlaubstagen pro Jahr auf Basis einer Fünf-Tage-Woche hinausgeht) aufnehmen. Es kann im Arbeitsvertrag vereinbart

werden, dass der übergesetzliche Urlaubsanspruch zum Ende des jeweiligen Urlaubsjahres ersatzlos verfällt, sofern er nicht rechtzeitig genommen wird. Gleichmaßen ist es nach unserer Auffassung zulässig, im Arbeitsvertrag die Abgeltung von übergesetzlichen Urlaubsansprüchen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuschließen.

Nach dem Tode eines Arbeitnehmers müssen Arbeitgeber den Erben auf Verlangen Auskunft über die Höhe des nicht genommenen Urlaubsanspruchs erteilen. Eine Auszahlung der Urlaubsabgeltung sollte jedoch nur gegen Nachweis der Erbeneigenschaft (z.B. Vorlage eines Erbscheins) oder an einen legitimized Erbenvertreter/Erbschaftsverwalter erfolgen.

## Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hinweise zum vererblichen Abgeltungsanspruch

Der Arbeitgeber hat den Lohnsteuerabzug nach den Merkmalen der Erben vorzunehmen, wenn er den Urlaubsabgeltungsanspruch gegenüber den Erben erfüllt. Denn diese erzielen mit dem Urlaubsabgeltungsanspruch nachträgliche Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und werden steuerlich zu Arbeitnehmern. Zusätzlich handelt es sich für die Erben um erbschaftsteuerpflichtigen Erwerb von Todes wegen.

Leistete der Arbeitgeber vor der dargestellten Rechtsprechungsänderung Zahlungen für Urlaubsansprüche an die Erben, obwohl nach der alten Rechtsprechung des BAG die Ansprüche weder übertragbar noch vererbbar waren, so wurden diese Zahlungen von den Sozialversicherungsträgern als nicht beitragspflichtiges Entgelt behandelt. Dieses Entgelt konnte an sich nicht mehr dem Beschäftigungsverhältnis des verstorbenen Mitarbeiters zugeordnet werden. Angesichts der geänderten Rechtsprechung ist denkbar, dass die sozialversicherungsrechtliche Einordnung neu zu bewerten ist. Folgerichtig wäre, dass für den Abgeltungsanspruch nunmehr Sozialversicherungsabgaben abzuführen sind. Insoweit bleibt jedoch die Stellungnahme der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen abzuwarten.

*Stefan Gatz*  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Associated Partner

*Greta Groffy*  
Rechtsanwältin

*Carina Hofmann*  
Rechtsanwältin

**ARBEITSRECHT**

## ➤ BAG und EuGH sagen „Ja“ zur Kürzung von Urlaub während der Elternzeit

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem BUrlG besteht auch für Beschäftigte in Elternzeit. Arbeitgebern ist es allerdings möglich, diesen Urlaubsanspruch zu kürzen. Das BAG hat nunmehr klargestellt, dass diese Kürzungsmöglichkeit mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

### Rechtsprechung des BAG seit 2015 – Urlaubsabgeltungsanspruch nicht kürzbar

Bereits 2015 entschied das BAG, dass die Kürzungsmöglichkeit des § 17 Abs. 1 BEEG auf den Urlaubsabgeltungsanspruch keine Anwendung mehr findet (BAG v. 19.05.2015 – 9 AZR 725/13). Mit dieser Entscheidung hatte sich das BAG von der bisher angewandten sogenannten Surrogattheorie verabschiedet und den Anspruch auf Urlaubsabgeltung gemäß § 7 BUrlG als einen reinen Geldanspruch kategorisiert, der nicht mehr Surrogat des Urlaubsanspruchs und damit nicht mehr gemäß § 17 Abs. 1 BEEG kürzbar ist.

Ist der Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch erst einmal entstanden, ist er Teil des dem Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber zustehenden Zahlungsanspruchs und kann nicht anteilig gemäß § 17 Abs. 1 BEEG gekürzt werden.

Da der Urlaubsabgeltungsanspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht, müssen Arbeitgeber, die den Urlaubsanspruch i.S.d. § 17 Abs. 1 BEEG kürzen möchten, vor Beendigung, also noch während der Kündigungsfrist bzw. vor dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung, durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer von ihrer Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen. So ist es möglich, den Urlaubs(abgeltungs)anspruch gemäß § 17 Abs. 1 BEEG anteilig um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit zu kürzen.

### Vereinbarkeit der Kürzungsmöglichkeit mit dem Unionsrecht

Nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 362/18) verstößt die Kürzungsmöglichkeit des Urlaubsanspruchs gemäß § 17 Abs. 1 BEEG weder gegen Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternur-



**Kontakt für weitere Infos:**

RAin Carolin Linusson-Brandt  
Tel. +49 (0)40 36805-345  
carolin.linusson-brandt  
@esche.de



laub im Anhang der RL 2010/18/EU. Mit Hinweis auf die Rechtsprechung des EuGH stellt das BAG klar, dass das Unionsrecht nicht verlange, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (vgl. EuGH v. 04.10.2018 – C-12/17).

### Rechtzeitige Kürzungserklärung des Arbeitgebers nötig

Nach dem BAG ist für die Möglichkeit der Kürzung gemäß § 17 Abs. 1 BEEG allerdings notwendig, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgibt. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will.

Von dieser Kürzungsmöglichkeit ist nach der Rechtsprechung des BAG neben dem gesetzlichen Urlaub auch der vertragliche Mehrurlaub des Arbeitnehmers erfasst, sofern die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine explizite, von § 17 Abs. 1 BEEG abweichende, Regelung vereinbart haben.

### Praxistipp

Die Entscheidung des BAG ist überzeugend und folgt dem Sinn und Zweck der Kürzungsmöglichkeit des § 17 Abs. 1 BEEG. Zwar führt diese Möglichkeit im Ergebnis dazu, dass Arbeitnehmer während ihrer Elternzeit – sofern eine entsprechende Erklärung des Arbeitgebers vorliegt – keinen Urlaubsanspruch geltend machen können. Diese auf den ersten Blick benachteiligende Möglichkeit ist allerdings für die betreffenden Arbeitnehmer hinzunehmen, da das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit auf einer freiwilligen Entscheidung des Arbeitnehmers basiert, der insofern einseitig erklärt hat, dass

er für einen bestimmten Zeitraum seine Arbeitskraft nicht anbieten möchte. Insofern besteht ein Unterschied zu Arbeitnehmern, die aus anderen Gründen, wie beispielsweise Langzeitkrankheit oder Beschäftigungsverbot, ihre Arbeitskraft nicht anbieten.

Unklar bleibt allerdings, ob die Kürzungsmöglichkeit stets für sämtliche Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers besteht, oder aber ob in Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen auch abweichende Regelungen vereinbart werden können. Ein Hinweis auf eine solche Möglichkeit ließe sich aus der vom BAG gewählten Formulierung „... wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben“ lesen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich das BAG in seiner Urteilsbegründung zu dieser Möglichkeit verhält.

Sofern Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit des § 17 Abs. 1 BEEG Gebrauch machen möchten, ist es ratsam, die entsprechende Erklärung bereits frühzeitig, spätestens aber bei Ausspruch der Kündigung oder Aufnahme von Beendigungsverhandlungen abzugeben. Zu Dokumentationszwecken sollte diese Erklärung zudem schriftlich erfolgen, wenngleich das Gesetz keine Form für die Erklärung vorschreibt.

*Carolin Linusson-Brandt*  
Rechtsanwältin

**Weiterführende Links:**

- BAG-Pressemitteilung



**ARBEITSRECHT**

## Kein Urlaub vom Urlaub?

Das BAG hat kürzlich entschieden, dass Arbeitnehmer, die sich in einem unbezahlten Sonderurlaub befinden, für diese Zeiten keine gesetzlichen Urlaubsansprüche mehr erwerben können (BAG v. 19.03.2019 - 9 AZR 315/17). Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unbezahlten Sonderurlaub (Sabbatical) und ruht damit das Arbeitsverhältnis, bleibt diese Zeit für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs unberücksichtigt.

### Klägerin verlangte Urlaub nach Rückkehr aus dem Sonderurlaub

Die Beklagte gewährte der Klägerin in der Zeit vom 01.09.2013 bis 31.08.2014 unbezahlten Sonderurlaub. Dieser wurde anschließend noch einvernehmlich bis zum 31.08.2015 verlängert. Nach Rückkehr verlangte die Klägerin von der Beklagten die Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014. Das Arbeitsgericht Cottbus wies die Klage in erster Instanz ab. Auf die Berufung der Klägerin hin verurteilte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Beklagte zur Gewährung von 20 Arbeitstagen Urlaub. Die Revision der Beklagten vor dem 9. Senat des BAG war dagegen erfolgreich.

### BAG: Kein Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach unbezahlten Sonderurlaub

Das BAG hat entschieden, dass der Klägerin für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs kein Anspruch auf Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs zusteht. Damit hat das BAG ausdrücklich seine frühere Rechtsprechung (BAG v. 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12) aufgegeben. Bisher entsprach es ständiger Rechtsprechung, dass Ansprüche auf den gesetzlichen Mindesturlaub auch während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses entstehen. Als Voraussetzung für das Entstehen des Urlaubsanspruchs wurde lediglich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses angesehen. Nunmehr stützt sich das BAG für die Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs auf die gesetzliche Regelung des § 3 Abs. 1 BUrlG. Danach besteht bei einer Sechs-Tage-Woche ein Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen. Bei einer Fünf-Tage-Woche entspricht dies einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen, bei einer Vier-Tage-Woche sind es 16 freie Tage usw. Arbeitet der Arbeitnehmer an keinem Tag, steht ihm nach dieser Umrechnung auch kein Urlaubsanspruch zu.



**Kontakt für weitere Infos:**

RAin Carina Hofmann  
Tel. +49 (0)40 36805-136  
carina.hofmann@esche.de



### Praxishinweis

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Sie führt dazu, dass Erholungsurlaub – wie vom Gesetzgeber vorgesehen – für geleistete Arbeit gewährt wird und damit der Grundgedanke (Erholung und Gesundheitsschutz) wieder in den Vordergrund rückt. Zudem war es für Arbeitgeber schwer zu verdauen, nach einem unbezahlten Sonderurlaub gleich noch einen weiteren, diesmal aber bezahlten, Urlaub gewähren zu müssen (Urlaub vom Urlaub). Schließlich fügt sich die Entscheidung des BAG auch in die bisherige EuGH-Rechtsprechung zur „Kurzarbeit Null“ ein. Nach Ansicht des EuGH ist es mit der Arbeitszeit-Richtlinie vereinbar, wenn Arbeitnehmer für die Dauer einer „Kurzarbeit Null“ keine Urlaubsansprüche erwerben. Sowohl bei „Kurzarbeit Null“ als auch bei einem unbezahlten Sonderurlaub kann der Arbeitnehmer über seine freie Zeit selbst verfügen und diese zur Erholung nutzen.

Carina Hofmann  
Rechtsanwältin

### Weiterführende Links:

- BAG-Pressemitteilung



## ▮ Von Voll- in Teilzeit – und dann monatelang Urlaub?

Häufig wechseln Arbeitnehmer von Voll- in Teilzeit oder umgekehrt. Sofern sich dabei die Anzahl der Arbeitstage ändert, gelten für die Berechnung des Urlaubsanspruchs sowie des Urlaubsentgelts aufgrund aktueller Rechtsprechung besondere Vorgaben (BAG v. 20.03.2018 – 9 AZR 486/17). Eine fehlende vorausschauende Planung könnte dabei zu einem Urlaubsanspruch von über vier Monaten führen.

### Frühere Rechtsprechung: Erholungsgleichheit

Nimmt man einmal an, dass ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf 30 Urlaubstage pro Jahr hat, so entspricht dies bei einer Vollzeitstätigkeit in einer Fünf-Tage-Woche einem Fernbleiben vom Betrieb für insgesamt sechs Wochen. Nach der ersten Jahreshälfte reduziert der Arbeitnehmer nun seine Arbeitszeit von fünf auf drei Werktagen in der Woche. Die frühere Rechtsprechung sah für diesen Fall vor, dass der jährliche Urlaubsanspruch, der am 01.01. entsteht, für das gesamte Jahr neu berechnet werden muss. Im Ergebnis sollte der Teilzeitarbeitnehmer die gleiche Erholungsdauer wie der Vollzeitarbeitnehmer erhalten. Hat der Arbeitnehmer im Beispiel in der ersten Jahreshälfte noch keinen Urlaub genommen, so ergab sich nach früherer Rechtsprechung ein Urlaubsanspruch von insgesamt 18 Tagen in der zweiten Jahreshälfte, sodass der Arbeitnehmer dem Betrieb insgesamt sechs Wochen fernbleiben konnte.

### Neue Rechtsprechung: Entgeltgleichheit

Nach der neuen Rechtsprechung steht die „Urlaubsentgeltgleichheit“ im Vordergrund. Die geldwerten Urlaubstage werden durch die Arbeitsleistung verdient. Der Arbeitnehmer im Beispiel hat danach in der ersten Jahreshälfte einen Urlaubsanspruch von 15 Tagen, in der zweiten Jahreshälfte einen Anspruch von neun Tagen (=  $3/5 \cdot 15$  Tage) erworben. Das BAG, das dem EuGH insoweit folgt, sieht in einer Kürzung des bereits verdienten, aber nicht genommenen Urlaubs beim Wechsel von Voll- in Teilzeit eine unzulässige Benachteiligung von Teilzeitarbeitnehmern (BAG v. 20.03.2018 – 9 AZR 486/17; EuGH v. 13.06.2013 – C 415/12). Der Anspruch ist zeitanteilig für die entsprechenden Zeiträume mit unterschiedlichen Wochenarbeitstagen zu berechnen. Der Resturlaubsanspruch wird aus der Vollzeit unverändert in die Teilzeit übertragen. Der Arbeitnehmer aus dem Beispiel hat daher insgesamt einen



Kontakt für weitere Infos:

RAin Greta Groffy  
Tel. +49 (0)40 36805-345  
greta.groffy@esche.de



Urlaubsanspruch von 24 Tagen (= 15 + 9 Tage), die er auch vollständig in der zweiten Jahreshälfte während der Teilzeit nehmen darf. So kann er im Ergebnis während seiner Teilzeitphase dem Betrieb für acht Wochen fernbleiben.

### Praxishinweis

Der dargelegte Berechnungsgrundsatz „pro rata temporis“, also zeitanteilig, wird auch bei Erhöhung der Arbeitstage angewendet (EuGH v. 11.11.2015 – C-219/14). Es ergibt sich z.B. beim halbjährigen Wechsel von drei auf fünf Arbeitstage pro Woche bei 30 Tagen Jahresurlaub wieder ein Urlaubsanspruch von insgesamt 24 Tagen. Nimmt der Arbeitnehmer diesen Urlaub wiederum erst in der zweiten Jahreshälfte, so kann er dem Betrieb insgesamt nur vier Wochen und vier Tage fernbleiben. Denkbar sind Extremfälle, in denen der Arbeitnehmer von fünf Arbeitstagen auf nur einen Arbeitstag wechselt und durch Resturlaub aus der Vollzeitphase über vier Monate lang urlaubsbedingt abwesend ist. Im umgekehrten Fall würde dies zu einem besonders kurzen Urlaub führen. Bis zur sicheren Klärung dieser Extremfälle durch die Rechtsprechung ist bei einer Arbeitszeitänderung zu empfehlen, frühzeitig die Urlaubsplanung zu berücksichtigen und den „verdienten“ Urlaub möglichst in dem zugehörigen Zeitabschnitt zu gewähren, um Konflikte mit dem Arbeitnehmer zu vermeiden. Im Übrigen muss auch das Urlaubsentgelt für die Urlaubstage nach dem jeweiligen Entgelt für den Zeitraum bemessen werden, in dem der Urlaubsanspruch verdient wurde (BAG a.a.O.).

Greta Groffy  
Rechtsanwältin

### Weiterführende Links:

- BAG v. 20.03.2018 – 9 AZR 486/17
- EuGH v. 13.06.2013 – C-415/12
- EuGH v. 11.11.2015 – C-219/14

**ARBEITSRECHT**

## ▮ **Krankschreibung per Mausklick – (k)ein Erfolgsmodell?**

„Danke für über 3.000 AU-Scheine und 100 % Akzeptanz bei Arbeitgebern und Krankenkassen! Bei Erkältung erhalten Sie für 9,- Euro eine gültige Krankschreibung vom Tele-Arzt über WhatsApp und per Post.“ Diese für Arbeitnehmer äußerst lukrativ klingenden Worte finden sich auf der Internetpräsenz eines Hamburger Unternehmens, das seit Beginn diesen Jahres genau das anbietet: Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schlicht durch Ausfüllen eines Online-Fragebogens, in dem klassische Erkältungssymptome abgefragt werden, Übermittlung von persönlichen Daten und einem Foto der Versicherungskarte via WhatsApp und Überweisung der fälligen Service-Gebühr. Arztbesuch? Nicht nötig.

Wenig überraschend hegt die Mehrzahl der Arbeitgeber, denen eine derartige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (gern auch vorab per WhatsApp) vorgelegt wird, gewisse Zweifel an der tatsächlichen Krankheit des Arbeitnehmers. Doch was können Arbeitgeber tun, um ihre Skepsis zu beseitigen? Oder genügt dem Arbeitnehmer gar eine ohne ärztliche Untersuchung und digital übermittelte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, um nach Maßgabe des § 5 EFZG seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen?

### **Lockerung des Fernbehandlungsverbots als Auslöser**

Die Möglichkeit der Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den „Tele-Arzt“ wurde überhaupt erst durch eine Lockerung in der Musterberufsordnung für Ärzte (MBO-Ä) geschaffen, wonach Ärzte „im Einzelfall“ auch bei ihnen noch unbekanntem Patienten eine ausschließliche Beratung oder Behandlung über Kommunikationsmedien vornehmen dürfen, sofern dies „ärztlich vertretbar ist und die erforderliche ärztliche Sorgfalt“ gewahrt ist und der Patient zuvor über die „Besonderheiten der ausschließlichen Beratung und Behandlung über Kommunikationsmedien aufgeklärt wird“. In der landesrechtlichen Berufsordnung Schleswig-Holsteins ist nicht einmal mehr eine Beschränkung auf den „Einzelfall“ vorgesehen.

Daher wirken die für das Hamburger Unternehmen tätigen Ärzte, die wohl mehrheitlich weder über eine eigene Praxis noch eine eigene Kassenzulassung verfügen dürften, aus Schleswig-Holstein heraus. Hierzu reicht allerdings bereits eine Fahrt über die Landesgrenze aus, eine Ansässigkeit oder gar die Niederlassung als Arzt im „echten Norden“ ist nicht erforderlich.



**Kontakt für weitere Infos:**

RA Nicolas Wessels  
Tel +49 (0)40 36805-136  
n.wessels@esche.de



Inwiefern diese Praxis medizinrechtlich zulässig ist, wird derzeit geprüft, ist aber noch nicht abschließend geklärt. Hierzu hat jedoch die Bundesärztekammer bereits eine Krankschreibung per Telefon- oder Videokonferenz bei unbekanntem Patienten als unzulässig erachtet. Auch die **Ärztekammer in Schleswig-Holstein** äußerte bereits konkrete Zweifel an dem Geschäftskonzept.

### **Datenschutzverstoß bei Übermittlung von Gesundheitsdaten**

Ein weiteres Einfallstor, um das Geschäftsmodell der Online-Krankschreibung anzugreifen, könnten die Datenschutzvorschriften der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) bieten. Ausweislich der Datenschutzerklärung des Unternehmens besteht die Rechtsgrundlage in Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO, also der „Erfüllung berechtigter Interessen“. Einen – zu erwartenden – Verweis auf Art. 9 DSGVO, der die Verarbeitung gesundheitsbezogener Daten erfasst, sucht man vergebens, insbesondere dass es sich bei dem Betreiber der Website nicht um einen Arzt oder eine Krankenkasse handelt (vgl. Art. 9 Abs. 2 lit. h) DSGVO).

Klar positioniert hat sich in diesem Zusammenhang bislang die **niedersächsische Datenschutzbehörde**, die die Nutzung von WhatsApp im geschäftlichen Kontext und bei Anwendbarkeit der DSGVO als nicht rechtswirksam erachtet und zudem auf die besondere Schutzbedürftigkeit von Gesundheitsdaten hinweist, sodass an die technischen und organisatorischen Maßnahmen der eingebundenen Instant-Messenger entsprechend hohe Anforderungen zu stellen seien.

### **Anforderung einer AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag möglich**

Wenngleich sich Arbeitgeber zumeist weder mit den Untiefen der MBO-Ä noch mit denen des Datenschutzrechts auseinandersetzen wollen, können sie die online erwirkten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen formell und materiell anzweifeln.

In formeller Hinsicht fällt zunächst auf, dass die online angebotene Bescheinigung auf dem üblichen Muster des sog. „gelben Scheins“ erfolgt. Zudem wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht ausschließlich per WhatsApp, sondern auch herkömmlich in Papierform per Post übersandt. Sofern der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung also rechtzeitig erhält und sie dem Arbeitgeber innerhalb der gesetzlichen oder individualvertraglich gesetzten Fristen vorlegt, bietet sich für den Arbeitgeber kein Angriffspunkt.

Der Arbeitgeber kann allerdings eine Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag verlangen. Dies führt zwar insbesondere bei den Online-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (die im Original am ersten Krankheitstag noch gar nicht vorliegen) zu praktischen Problemen, doch auch bei „herkömmlichen“ Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist nicht gesichert, dass diese noch am selben Tag im Original beim Arbeitgeber eingehen. Ist eine persönliche Übergabe nicht möglich, muss sich der Arbeitgeber nach derzeitiger Rechtslage darauf verweisen lassen, zunächst eine eingescannte oder abfotografierte Kopie zu akzeptieren. Dies ist auch mit der Krankschreibung per WhatsApp möglich, allerdings sollten Arbeitgeber aus datenschutzrechtlichen Aspekten unbedingt vermeiden, ein Foto über WhatsApp oder einen anderen Messenger-Dienst anzuerkennen. Arbeitgeber sollten also unbedingt verlangen, dass der Krankenschein als E-Mail oder Fax vorab eingereicht wird, wenn eine persönliche Übergabe nicht möglich ist. Außerdem sollten sie darauf bestehen, sich das Original schnellstmöglich – grundsätzlich am Folgetag – vorlegen zu lassen, um deren Echtheit überprüfen zu können.

### **Einbindung des MDK bei Zweifeln an tatsächlicher AU**

Größere Erfolgsaussichten dürfte das Anzweifeln der online ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durch den Arbeitgeber in materieller Hinsicht haben, auch wenn Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen per se zunächst einmal einen hohen Beweiswert genießen und das gesetzlich vorgesehene Nachweismittel, mit dem der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer nachweist, darstellen. Durch Vorlage einer ärztlich ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sichert der Arbeitnehmer zudem seinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Dem Arbeitgeber bleibt aber unbenommen, Tatsachen darzulegen und zu beweisen, die ernsthafte Zweifel an dem tatsächlichen Bestehen der Arbeitsunfähigkeit hervorrufen. In diesem Zusammenhang könnten Arbeitgeber vorliegend mit der nicht erfolgten persönlichen Untersuchung durch einen Arzt argumentieren; in einem solchen Fall hat die Rechtsprechung vor geraumer Zeit den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erheblich herabgesetzt (BAG v. 11.08.1976, 5 AZR 422/75). Hinzu

kommt, dass der Arbeitnehmer die Gültigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (bis zu drei Tagen) frei wählen kann, der Arzt ausweislich der Unternehmens-Homepage immer dem Wunsch des Arbeitnehmers folgt, eine einhundertprozentige Akzeptanz beworben wird und der Service auf zwei Krankenscheine pro Jahr beschränkt ist – Aspekte, die einen niedergelassenen Arzt zumindest fragwürdig erscheinen ließen. Eine Erschütterung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung führt dazu, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit – ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – beweisen muss.

Ein verbreiteter Weg, um Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen anzuzweifeln und die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich zu überprüfen, ist die Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK). Verweigert der Arbeitnehmer die Durchführung einer Untersuchung durch den MDK oder entbindet er seinen behandelnden Arzt nicht von dessen Schweigepflicht, kann dies im Streitfall ebenfalls gegen das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sprechen.

### **Fazit**

Zulässigkeit und Beweiswert der online erlangten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind bislang noch nicht abschließend geklärt, gerichtliche Entscheidungen hierzu stehen noch aus. Vor diesem Hintergrund und der erhöhten Missbrauchsgefahr ist Arbeitgebern zu raten, derartige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht stillschweigend zu akzeptieren, sondern – zweckmäßigerweise unter Hinzuziehung des MDK – in Zweifel zu ziehen.

Ebenso hilfreich kann auch ein präventives Signal in die Belegschaft sein, dass der Arbeitgeber nicht gewillt ist, online ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen anzuerkennen. Hiermit kann der Arbeitgeber zwar rechtlich nicht verhindern, dass der Arbeitnehmer von dem Angebot Gebrauch macht; er zeigt der Belegschaft aber, dass in einem solchen Fall jedenfalls kritische Nachfragen zu erwarten sind und die Arbeitnehmer gehalten sind, ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von einem niedergelassenen Arzt ausstellen zu lassen.

*Nicolas Wessels*  
Rechtsanwalt

### **Weiterführende Links:**

- Ärztekammer Schleswig-Holstein
- Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

## ▣ Im Gespräch: Dr. Patrizia Chwalisz

### Steckbrief



Name	Dr. Patrizia Chwalisz
Position	Partner
Rechtsanwalt seit	2004
Bei ESCHE seit	2007
Hobbys	Mode, Kunst, Pilates

### ▣ Warum sind Sie Arbeitsrechtlerin geworden?

Die Mischung aus unternehmerischem Denken, juristischer Komplexität und Sachverhalten stets „sehr nah am Menschen“ hat mich fasziniert. Außerdem war meine Mutter Personalleiterin. Der Apfel fällt also nicht weit vom Stamm.

### ▣ Und hält diese Faszination an?

Ja, absolut. Meine Tätigkeit fordert mich täglich neu heraus. Ich muss mich stets mit den neuesten Entwicklungen der Arbeits- und Unternehmenswelt auseinandersetzen und Lösungen auf einer gesetzlichen Grundlage entwickeln, die der tatsächlichen Entwicklung oft nicht mehr hinterher kommt. Dies erfordert neben ständiger fachlicher Fortbildung Kreativität und eine enge Zusammenarbeit mit dem Mandanten.

### ▣ Was macht Ihnen in Ihrem Beruf besonders Spaß?

Internationale Aufgaben, d.h. die Beratung internationaler Mandanten, grenzüberschreitende Sachverhalte und die Tätigkeit in unserem weltweiten Netzwerk LAW. Ich habe die Freude, Initiatorin und Sprecherin der European Employment Group zu sein. Im Rahmen regelmäßiger Telefonkonferenzen und der jährlichen Treffen tauschen wir uns zu den aktuellen arbeitsrechtlichen Entwicklungen und nationalen Lösungsansätzen aus. Dieser Blick über den Tellerrand und die persönliche Verbindung zu Arbeitsrechtlern in Europa sind ein großer Gewinn.

### ▣ Was meinen Sie, welche Eigenschaften Ihre Kollegen an Ihnen schätzen?

Dass ich die Dinge anpacke und umsetze.

### ▣ Was schätzen Sie an Ihren Kollegen?

Unser Team bringt sehr unterschiedliche Charaktere zusammen. Was uns alle eint, ist Loyalität und Offenheit, sowohl bei den Anwälten als auch bei den Assistenzen. An meinen Kollegen – ob erst seit kurzem im Team oder „Alter Hase“ – schätze ich darüber hinaus ihr Streben nach Exzellenz, ohne den Spaß zu verlieren. Bei uns wird viel diskutiert und gelacht. Außerdem gab es in unserem Team in den letzten Jahren einen Kindersegen. Es ist toll zu sehen, wie sehr das Team zusammen hält, um unseren Familien so viel Zeit wie möglich einzuräumen und die Mandate dabei bestmöglich zu führen.

### ▣ Wen würden Sie gern einmal treffen?

Ich würde gern Queen Elisabeth II. zur Tea Time treffen, gern mit Corgis.

## VERANSTALTUNGEN

### Workshop: Die Umsetzung der DSGVO in der Praxis – ein Basis-Workshop

Donnerstag, 24. Mai 2019, 10:00 – 14:00 Uhr

### Workshop: Professioneller Umgang mit Arbeitsunfähigkeit – von der Fürsorge bis zur Kündigung

Montag, 24. Juni 2019, 10:00 – 14:30 Uhr und  
Mittwoch, 13. November 2019, 10:00 – 14:30 Uhr

### Workshop: Beteiligung des Betriebsrats: von der Einstellung bis zur Kündigung

Mittwoch, 18. September 2019, 10:00 – 14:00 Uhr

### Workshop: Arbeiten außerhalb des Büros

Mittwoch, 25. September 2019, 10:00 – 14:15 Uhr

### Workshop: Entgeltgestaltung

Donnerstag, 7. November 2019, 10:00 – 14:00 Uhr

Diese Workshops gehören zu einer Fortbildungsreihe der ESC Unternehmensberatung GmbH.

Alle Veranstaltungen finden statt bei Esche Schümann Commichau, Am Sandtorkai 44, 20457 Hamburg.

Der Kostenbeitrag beträgt pro Person € 200,-/250,- zzgl. USt.

 Mehr Infos

## Forum Arbeitsrecht | Steuerrecht

### Mitarbeiterbindung 2019 – Trends und rechtliche Umsetzung

Dienstag, 18. Juni 2019, 17:00 Uhr

Esche Schümann Commichau,  
Am Sandtorkai 44, 20457 Hamburg

Weitere Informationen finden Sie in Kürze unter  
[www.esche.de/veranstaltungen/unsere-veranstaltungen](http://www.esche.de/veranstaltungen/unsere-veranstaltungen)

## VERÖFFENTLICHUNGEN

- Dr. Patrizia Chwalisz / Nicolas Wessels  
Schadensersatzanspruch nach fehlerhafter Auskunft des Arbeitgebers zur Unverfallbarkeit einer Betriebsrente  
→ ArbR Aktuell 2019, S. 229
- Dr. Christian Hoppe / Greta Groffy  
„Solange IV“? Religiöse Symbole am Arbeitsplatz im Spiegel der deutschen Rechtsprechung und des EuGH  
→ ArbR Aktuell 2019, S. 211
- Dr. Erwin Salomon / Nicolas Wessels  
Überwachungsaufgaben von BR und WA  
→ AuA Arbeit und Arbeitsrecht 3/2019, S. 152 ff.
- Dr. Erwin Salomon  
Rechtsfolge der fehlenden Errichtung eines Gesamt- oder Konzernbetriebsrates für die Ausübung der betrieblichen Mitbestimmung  
→ NZA 5/2019, S. 283 ff.
- Dr. Patrizia Chwalisz  
LAG Berlin-Brandenburg: Grenzen der Beteiligungsrechte eines neu gegründeten Betriebsrats  
→ ArbR Aktuell 2019, Heft 5, S. 132
- Dr. Patrizia Chwalisz  
Ein Thema: Zwei Arbeitsrechtler – Zwei Meinungen?  
→ Arbeitsrechtliche Entscheidungen 01/2019, S. 7 ff.
- Dr. Erwin Salomon  
LAG Köln: Betriebsübergang bei nur vorübergehender Zuordnung zu einem Betrieb  
→ ArbR Arbeitsrecht Aktuell 5/2019, S. 127
- Dr. Erwin Salomon  
LAG Rheinland-Pfalz: Statistische Daten als Indiz für die Benachteiligung wegen des Geschlechtes  
→ ArbR Arbeitsrecht Aktuell 1/2019, S. 15
- Dr. Erwin Salomon / Nicolas Wessels  
Aufsatz: Beiträge für die Beratungspraxis: Vergütung von Reisezeiten?!  
→ ArbR Arbeitsrecht Aktuell 1/2019, S. 1-3
- Dr. Erwin Salomon  
Herausgeber des Werkes „Entgeltgestaltung“  
Verlag C.H. Beck
- Dr. Patrizia Chwalisz  
LAG Köln: Entschädigungsanspruch bei versehentlicher Nichteinladung eines schwerbehinderten Bewerbers  
→ ArbR Aktuell 2018, Heft 23, S. 583
- Nicolas Wessels  
Arbeitszeitgestaltung bei Betriebsratsmitgliedern  
→ ArbR Arbeitsrecht Aktuell 2018, S. 567

ESCHE BLOG

## ➤ Rückruf der Rückrufpflicht bei Unterlassungsansprüchen?

Kaum eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) im gewerblichen Rechtsschutz wurde in der Vergangenheit so kontrovers diskutiert wie die zu den Rückrufpflichten im Kontext mit Unterlassungsansprüchen (siehe auch ESCHÉ Blogbeiträge vom 20. Februar 2017: „Was raus ist, ist raus“ gilt nicht mehr und vom 31. August 2017: Es geht weiter – Einzelheiten zur Rückrufpflicht bei Unterlassungsansprüchen). Vor allem in einstweiligen Verfügungsverfahren, mit denen Unterlassungsansprüche in der Regel sehr schnell durchgesetzt werden, besteht bei der Rechtsprechung des BGH die Gefahr, dass vollendete Tatsachen geschaffen werden. Das sollte bei dieser Verfahrensart eigentlich gerade ausgeschlossen sein.

[➤ Mehr Infos](#)

## ➤ Totenglöckchen des Internets?

Die neue EU-Richtlinie zur Reform des Urheberrechts ist heftig umstritten. Wenig überraschend ist, dass zu den Kritikern vor allem Konzerne gehören, die derzeit glänzende Geschäfte mit urheberrechtlich geschützten Inhalten machen. Die Kritik geht so weit, dass die Richtlinie als das Ende des freien Internets angesehen wird. Ungeachtet dessen hat das Europäische Parlament sie am 26. März 2019 beschlossen. Damit die Richtlinie in Kraft tritt, muss sie der Europäische Rat, also die EU-Staaten, noch bestätigen. Das gilt als wahrscheinlich. Danach haben die einzelnen Mitgliedsstaaten rund zwei Jahre Zeit, die neuen Regeln in nationales Recht umzusetzen. Doch woran stören sich die Gegner der Regelung eigentlich?

[➤ Mehr Infos](#)

## ➤ Digitalsteuer durch die Hintertür?

Mit dem stetigen Fortschreiten der Digitalisierung wächst auch der Wille der Steuerbehörden die Besteuerung der digitalen Wirtschaft zu verschärfen. Die OECD sowie die EU versuchen die Besteuerung der digitalen Wirtschaft auf internationaler Ebene voranzubringen. Während der deutsche Finanzminister weiterhin auf eine Europäische Lösung baut, versuchen insbesondere Vertreter der bayerischen Finanzverwaltung durch eine neuartige Auslegung der Quellensteuereinbehaltungsverpflichtungen auf Online-Werbung nach § 50a EStG erstmal Fakten zu schaffen – was leider zunächst jedoch die Werbetreibenden belasten wird.

[➤ Mehr Infos](#)

## ➤ DSGVO: Erstmalig 50 Millionen Euro Geldstrafe

Französische Datenschutzbehörde erlässt gegen Google Bußgeldbescheid in Höhe von 50 Millionen Euro wegen Verstößen gegen die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Auch die deutschen Behörden haben bereits die ersten Bußgelder verhängt.

Am 21. Januar 2019 hat die französische Datenschutzbehörde (La Commission National de l'Informatique et des Libertés - CNIL) gegen Google ein Bußgeld in Höhe von 50 Millionen Euro unter anderem wegen Verstößen gegen Transparenz- und Informationspflichten verhängt.

[➤ Mehr Infos](#)

## ➤ Vorzeitige Beendigung von Vertragsverhältnissen – umsatzsteuerbar!?

EuGH-Urteil führt zu Unsicherheiten bei der umsatzsteuerlichen Beurteilung von Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Vertragsverhältnissen. Wann löst eine Zahlung, die bei vorzeitiger Beendigung von Vertragsverhältnissen geleistet wird, Umsatzsteuer aus?

[➤ Mehr Infos](#)



INTERN

## ➤ Ihr Arbeitsrechts-Team auf einen Blick



Dr. Hermann Heinrich Haas  
Tel +49 (0)40 36805-285

[Zum Web-Profil](#)



Jan-Marcus Rossa  
Tel +49 (0)40 36805-345

[Zum Web-Profil](#)



Dr. Erwin Salamon  
Tel +49 (0)40 36805-360

[Zum Web-Profil](#)



Dr. Patrizia Chwalisz  
Tel +49 (0)40 36805-353

[Zum Web-Profil](#)



Dr. Christian Hoppe  
Tel +49 (0)40 36805-285

[Zum Web-Profil](#)



Stefan Gatz  
Tel +49 (0)40 36805-136

[Zum Web-Profil](#)



Dr. Frank Bongers  
Tel +49 (0)40 36805-317

[Zum Web-Profil](#)



Dr. Arietta von Stechow  
Tel +49 (0)40 36805-136

[Zum Web-Profil](#)



Nicolas Wessels  
Tel +49 (0)40 36805-136

[Zum Web-Profil](#)



Merle Techritz  
Tel. +49 (0)40 36805-345

[Zum Web-Profil](#)



Greta Groffy  
Tel. +49 (0)40 36805-345

[Zum Web-Profil](#)



Carina Hofmann  
Tel. +49 (0)40 36805-136

[Zum Web-Profil](#)



Carolin Linusson-Brandt  
Tel. +49 (0)40 36805-345

[Zum Web-Profil](#)

### IMPRESSUM

HERAUSGEBER

ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU  
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater  
Partnerschaftsgesellschaft mbB

V.I.S.D.P.

Dr. Stefan Bauer  
Fax +49 (0)40 36805-333  
s.bauer@esche.de

Am Sandtorkai 44 | 20457 Hamburg  
Tel +49 (0)40 36805-0  
Fax +49 (0)40 36805-333  
www.esche.de

REDAKTION

Greta Groffy, Ines Bäcker

FOTOGRAFIE

ABT Fotodesign

### RECHTLICHE HINWEISE

Die in ESCHE news spezial Arbeitsrecht enthaltenen Informationen haben wir mit der gebotenen Sorgfalt zusammengestellt. Gleichwohl können wir für deren Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit keinerlei Haftung, gleich aus welchem Rechtsgrund, übernehmen. Die Lektüre von ESCHE news Spezial Arbeitsrecht ersetzt keine individuelle Beratung, sodass wir für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieser Informationen trifft, keine Verantwortung übernehmen. Der Nachdruck oder die Vervielfältigung ist nur mit schriftlicher Zustimmung der Herausgeber zulässig.