



In dieser Ausgabe:

Urlaub, aber wie?	2
Der Mindestlohn steigt auf 12 Euro	4
Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit	4
Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer.....	4
Kein Schmerzensgeld für Quarantäne.....	5
VERANSTALTUNGEN	7
„Cybersecurity Day 2022“	7
„15. Tag der saarländischen Versicherungswirtschaft“	7
„Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“	8

Urlaub, aber wie?

Immer wieder erreichen und Anfragen von Arbeitgebern bezüglich des Urlaubsrechts. In unserem FAQ haben wir die häufigsten Fragen für Sie zusammengestellt.

Wie viele Urlaubstage stehen dem Mitarbeiter mindestens zu?

Vier ganze Wochen pro Jahr. Das bedeutet bei einer 5-Tage-Woche 20 Werktagen, bei einer 6-Tage-Woche 24 Werktagen usw.

Ein Mitarbeiter arbeitet nur Teilzeit, der andere Vollzeit. Gibt es da Unterschiede?

Entscheidend ist die Zahl der Arbeitstage pro Woche, nicht die Zahl der Arbeitsstunden. Teilzeitbeschäftigte haben dann Anspruch auf die gleiche Anzahl an Urlaubstagen wie Vollzeitbeschäftigte, wenn sie wie diese jeden Tag zur Arbeit gehen. Wird an weniger Tagen gearbeitet, ist der Anspruch entsprechend zu kürzen.

Können Urlaubstage auch ausbezahlt werden?

Nein, die Auszahlung ist nur in Ausnahmefällen möglich, wenn der Mitarbeiter den noch übrigen Urlaub nicht mehr nehmen kann, weil er vorher z.B. kündigt, muss der Arbeitgeber den Urlaub ausbezahlen.

Darf der Mitarbeiter seinen Urlaub nehmen, wann er möchte?

Jein. Es heißt zwar im Gesetz, dass die Urlaubswünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen sind. Dazu stellt er seinen Urlaubsantrag, über den dann der Chef entscheidet. Nur dann, wenn bereits zuvor ein anderer Mitarbeiter einen Urlaubsantrag zu demselben Zeitpunkt gestellt hat, der unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang hat, kann der Arbeitgeber den Urlaubsantrag ablehnen. In den Schulferien haben deshalb die Väter und Mütter schulpflichtiger Kinder das „Erstzugriffsrecht“. Doch noch mehr sind die Belange des laufenden Betriebs zu berücksichtigen. Wenn dringende betriebliche Gründe anstehen, die gegen die Urlaubsgewährung zu diesem Zeitpunkt sprechen, darf der Arbeitgeber den Urlaubsantrag ablehnen. Aber: es müssen wirklich dringende Gründe sein und nicht der allgemeine Arbeitsanfall. Das heißt, wenn ein Kellner im Biergarten mitten im Sommerbetrieb vier Wochen in die Karibik fliegen will, wird er bei den Urlaubsverhandlungen wohl nur in den seltensten Fällen Erfolg haben.

Was ist mit Betriebsferien?

Der Arbeitgeber kann Betriebsferien anordnen. Dann macht die komplette Belegschaft gemeinsam Urlaub. Er muss die Betriebsferien so rechtzeitig ankündigen, dass sich alle Arbeitnehmer auf den Termin einrichten können. Besteht ein Betriebsrat, dann muss dieser zustimmen, bevor der Betriebsurlaub beginnt.

Und was ist, wenn der Mitarbeiter erst gerade angefangen hat?

Hat ein Mitarbeiter, weil er die Wartezeit von sechs Monaten noch nicht erfüllt hat, noch keinen vollen Urlaubsanspruch erworben, kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass der Mitarbeiter im Rahmen der Betriebsferien unbezahlten Urlaub macht. Wenn der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter keine Beschäftigungsmöglichkeit für den Zeitraum der Betriebsferien anbietet, muss er ihm auch ohne Arbeitsleistung Entgelt zahlen.

Darf der Chef einen bereits genehmigten Urlaub widerrufen?

Genehmigt ist genehmigt. Ist der Urlaub einmal gewährt und befindet sich der Mitarbeiter bereits in seinem Urlaub, dann hat der Arbeitgeber kein Rückrufrecht. Nur dann, wenn der Urlaub noch nicht angetreten ist, können beide einvernehmlich eine Verlegung des bereits geplanten Urlaubs beschließen. Der bereits gebuchte Urlaub muss dem Mitarbeiter dann finanziell erstattet werden. Allerdings sollten nur extreme Krisensituationen (ein plötzlich erhöhtes Auftragsaufkommen oder Personalmangel zählen nicht darunter) der Anlass dafür sein.

Was passiert, wenn der Mitarbeiter im Urlaub krank wird?

Dann handelt es sich um Krankheitstage und nicht mehr um Urlaubstage. Der Urlaubsanspruch für diese Tage bleibt also weiterhin bestehen, doch die Zahl der Krankheitstage muss zwingend durch ein ärztliches Attest dokumentiert sein. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss der Arbeitnehmer seinem Chef zusenden, Urlaub hin oder her. Über die nicht genommenen Urlaubstage muss dann erneut ein Urlaubsantrag gestellt werden.

Arbeiten im Urlaub?

Der Jahresurlaub ist ein Erholungsurlaub. Wenn der Mitarbeiter sein Haus renoviert, in seinem Garten arbeitet usw., geht das in Ordnung. Was gar nicht geht: Die freie Zeit nutzen, um bei einem anderen Arbeitgeber Zusatzgeld zu verdienen.

Hat der Mitarbeiter das Recht, Resturlaub ins nächste Jahr mitzunehmen?

Rein gesetzlich nicht, wenn keine dringenden betrieblichen Erfordernisse vorliegen. Es gibt in der Praxis natürlich betriebsbedingte Ausnahmen und heutzutage gewähren viele Betriebe freiwillig die Übernahme von Resturlaub ins nächste Jahr.

Verfällt der Resturlaub automatisch?

Nein. Arbeitgeber sind verpflichtet, den Mitarbeiter ausdrücklich auf seine bestehenden Resturlaubstage hinzuweisen. Tipp: Informieren Sie Ihren Mitarbeiter zur Jahresmitte schriftlich, wieviel Urlaub ihm noch zustehen und bis wann der Urlaub abgebaut sein muss. Dann kann der Anspruch auf Urlaub in Natur bzw. auf Urlaubsabgeltung am Jahresende untergehen, da der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub rechtzeitig, das heißt also bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres, zu nehmen.

Was passiert mit dem Resturlaub nach dem Tod eines Mitarbeiters?

Eine sinnlose und makabre Frage? Keineswegs, denn auch zu diesem Thema gibt es immer wieder Rechtsstreitigkeiten und Gerichtsverhandlungen. Nach einem Urteil des EuGH gilt: Urlaub ist mittlerweile Teil der Erbmasse. Heißt, dass die Erben des Verstorbenen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung für dessen nicht genommene Urlaubstage haben.

Praxistipp: Mehr Informationen rund um Urlaub, Urlaubsberechnung, Urlaubsgeld und auch Urlaubsabgeltung geben wir Ihnen in unserem Infoblatt **A14** „[Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung](#)“ und **A18** „[Urlaub](#)“ unter der [Kennzahl 890](#) unter www.saarland.ihk.de.

Der Mindestlohn steigt auf 12 Euro

Der Deutsche Bundestag hat dem Gesetzentwurf zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde zugestimmt. Die Erhöhung tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft. Zukünftige Anpassungen des Mindestlohns erfolgen weiterhin auf Grundlage von Beschlüssen der Mindestlohnkommission.

Derzeit liegt der Mindestlohn bei 9,82 Euro brutto. Zum 01.07. steigt er turnusmäßig auf 10,45 Euro. Die Grenze für Minijobs steigt im Oktober von 450 auf 520 Euro.

Quelle: PM des BMAS vom 3. Juni 2022

Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit

Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben. Ein Ersatzruhetag in diesem Sinn ist ein Werktag, an dem der Arbeitnehmer von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringt. Ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden genügt nicht. Das hat das BAG klargestellt.

Der Kläger ist als LKW-Verlader bei der Beklagten, einem Logistikdienstleister für die Lebensmittelindustrie, ausschließlich in der Nachtschicht beschäftigt. Er nimmt regelmäßig an fünf Tagen in der Woche, beginnend mit dem Sonntag, zwischen 18:00 Uhr und 19:00 Uhr die Arbeit auf und beendet sie am Folgetag zwischen 02:00 Uhr und 03:30 Uhr. An einem wechselnden Werktag wird dem Kläger in jeder Woche ein sog. Rolltag gewährt. Er hat dann nach Schichtende frei und nimmt seine Arbeit erst am Abend des darauffolgenden Werktags wieder auf. Der Kläger beschließt seine Arbeitswoche mit dem Schichtende am Samstagmorgen. Das Schichtsystem hat einen regelmäßigen Einsatz des Klägers an Wochenfeiertagen zur Folge.

Der Kläger fordert Ersatzruhetage für die Beschäftigung an Feiertagen, die auf Werktag fallen. Als Ersatzruhetag komme nur ein ganzer Werktag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr in Betracht. Die wöchentlichen "Rolltage", an denen er jeweils erst nach Schichtende in den frühen Morgenstunden des einen Tags frei habe und schon am Abend des Folgetags wieder arbeiten müsse, genügen insoweit nicht.

Die Beklagte unterlag in allen Instanzen. Der Kläger hat Anspruch auf einen Ersatzruhetag in Form eines von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr arbeitsfreien Werktags, wenn er an einem Feiertag beschäftigt wird. Die Auslegung des § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG ergibt, dass der Ersatzruhetag ein ganzer Kalendertag und kein individueller Zeitraum von 24 Stunden ist. Der wöchentliche "Rolltag", den die Beklagte dem Kläger gewährt, entspricht nicht den Anforderungen an einen Ersatzruhetag.

BAG, Urteil vom 08. Dezember 2021, 10 AZR 641/19

Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber kann zur Umsetzung der ihn treffenden arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen berechtigt sein, auf Grundlage eines betrieblichen Schutz- und Hygienekonzepts Corona-Tests einseitig anzuordnen. Das hat das BAG entschieden.

Die Klägerin war als Flötistin an der Bayerischen Staatsoper beschäftigt. Die Staatsoper hatte – neben baulichen und organisatorischen Maßnahmen – im Rahmen ihres betrieblichen Hygienekonzepts eine Teststrategie entwickelt. Vorgesehen war die Einteilung der Beschäftigten in Risikogruppen und je nach Gruppe die Verpflichtung zur Durchführung von PCR-Tests in unterschiedlichen Zeitabständen. Als Orchestermusikerin sollte die Klägerin zunächst wie alle Mitarbeiter zu Beginn der Spielzeit einen negativen PCR-Test vorlegen und in der Folge weitere PCR-Tests im Abstand von ein bis drei Wochen vornehmen lassen. Die Bayerische Staatsoper bot hierfür kostenlose PCR-Tests an, alternativ konnten die Mitarbeiter PCR-Testbefunde eines von ihnen selbst ausgewählten Anbieters vorlegen. Der Klägerin wurde mitgeteilt, dass sie ohne Testung nicht an Aufführungen und Proben teilnehmen könne. Sie hat sich geweigert, PCR-Tests durchführen zu lassen und insbesondere gemeint, diese seien zu ungenau und stellten einen unverhältnismäßigen Eingriff in ihre körperliche Unversehrtheit dar. Anlasslose Massentests seien unzulässig. Ihre Gehaltszahlungen wurden eingestellt. Die Klage wurde in allen Instanzen abgewiesen. Das BAG führte aus, dass der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht hat. Zur Umsetzung arbeitsschutzrechtlicher Maßnahmen kann der Arbeitgeber Weisungen hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb erteilen.

Die Anweisung der Durchführung von PCR-war rechtmäßig. Hierdurch sollte der Spielbetrieb ermöglicht und die Gesundheit der Beschäftigten geschützt werden. Die auf diesem Konzept beruhenden Anweisungen an die Klägerin entsprachen billigem Ermessen iSv. § 106 GewO. Der mit der Durchführung der Tests verbundene minimale Eingriff in die körperliche Unversehrtheit ist verhältnismäßig. Auch das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung macht die Testanordnung nicht unzulässig, zumal ein positives Testergebnis mit Blick auf die infektionsschutzrechtlichen Meldepflichten und die Kontaktnachverfolgung ohnedies im Betrieb bekannt wird. Da die Anweisung von Tests rechtmäßig war, hat die Klägerin keinen Vergütungsanspruch.

BAG, Urteil vom 1. Juni 2022, 5 AZR 28/22

Kein Schmerzensgeld für Quarantäne

Die Städte, Kreise und Gemeinden haben in den letzten beiden Jahren vielfach Quarantäne für Personen angeordnet, die Kontakt zu Corona-infizierten Personen hatten, auch wenn bei ihnen selbst keine Krankheitssymptome vorlagen.

In einem vom Oberlandesgerichts (OLG) Oldenburg entschiedenen Fall wurde zunächst für die Mutter, deren unmittelbare Arbeitskollegin ein positives PCR-Testergebnis erhalten hatte, Quarantäne durch den zuständigen Landkreis angeordnet. Nach einem positiven PCR-Test der Mutter wurden auch der Vater und die beiden Kinder in Quarantäne geschickt. Die Familie beehrte später Schmerzensgeld. Sie argumentierte, für die Quarantäne-Anordnung habe es keine gültige Rechtsgrundlage gegeben. Die PCR-Methode sei zudem ungeeignet. Die Quarantäne habe unter anderem zu sozialen Einschränkungen und psychischen Belastungen geführt.

Das OLG entschied, dass das Vorgehen des Landkreises rechtmäßig gewesen sei. Der Landkreis habe zu Recht den vom RKI anerkannten PCR-Test herangezogen. Angesichts der Gefährlichkeit der Corona-Infektion sei die Quarantäne-Anordnung insgesamt verhältnismäßig.

In einem zweiten Fall hatte eine Lehrerin mit einer ähnlichen Argumentation geklagt. Auch sie hatte vor dem Oberlandesgericht keinen Erfolg. Obgleich ihr PCR-Test nach dem Kontakt mit einer positiv getesteten Schülerin negativ ausgefallen war, sei die Quarantäne-Anordnung wegen der auf Grund der längeren Inkubationszeit einer COVID-19-Erkrankung fortbestehenden Ansteckungsgefahr rechtmäßig gewesen, so der Senat.

In beiden Fällen hat das OLG darauf hingewiesen, dass es sich bei einer Quarantäne-anordnung nicht um eine Freiheitsentziehung, sondern nur um eine Freiheitsbeschränkung handele. Diese rechtmäßige Maßnahme verlange den Betroffenen ein zwar spürbares, angesichts der schwerwiegenden Gefahren für die Gesellschaft insgesamt aber geringfügiges Opfer zu Gunsten der Gemeinschaft ab, das ohnehin weder unter Ausgleichs- noch unter Genugtungsaspekten einen Schmerzensgeldanspruch rechtfertigen könne.

OLG Oldenburg, Beschlüsse vom 30. März 2022, 6 U 15/22 und 6 U 12/22

Quelle: PM des OLG Oldenburg 02. Juni 2022

VERANSTALTUNGEN

„Cybersecurity Day 2022“

Mittwoch, 6. Juli 2022, 09:00 – 18:00 Uhr, Saarlandhalle, Saarbrücken

In der aktuellen Zeit ist das Thema Cybersecurity wichtiger denn je. Täglich gibt es Meldungen über Cyberangriffe. Für Unternehmen und öffentliche Institutionen stellt dies ein hohes Risiko dar, sodass Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden müssen.

In Vorträgen, Erfahrungsberichten, Workshops, Expertenrunden und unserer Ausstellung über 20 Anbietern von Cybersecurity-Lösungen erfahren Sie, was Sie zur Prävention oder im Ernstfall tun können. Besondere Highlights sind ein Escape Room Cybersicherheit und ein Cybersicherheits-Parcours, bei denen Sie Ihr Know-How und Wissen testen können.

Der Cybersecurity Day von IHK Saarland, saaris und dem East Side Fab ist die zentrale Veranstaltung für Entscheider, IT-Verantwortliche, IT-Sicherheitsbeauftragte und Datenschutzbeauftragte aus Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und Verbänden, sowie Entwickler und Anbieter von IT-Sicherheitslösungen.

Die Teilnahmegebühr beträgt 99 Euro. Das ausführliche Programm sowie Informationen zu den Ausstellern finden Sie [hier](#).

Anmeldungen **bis 1. Juli 2022** unter [cybersecurity-day.saarland](https://www.cybersecurity-day.saarland).

„15. Tag der saarländischen Versicherungswirtschaft“

Mittwoch, 6. Juli 2022, 13:00 – 19:00 Uhr, IHK Saarland, Raum 1-3, Saalgebäude

Die Zukunft der Vermittlerbetriebe – Agenturnachfolge, Generationenübergang ist eines der großen Themen der Zeit. **Stefan Selcher**, Syndikusrechtsanwalt BVK e.V., geht dem Thema in seinem gleichlautenden Vortrag beim 15. Tag der saarländischen Versicherungswirtschaft auf den Grund. **Stefan Ritter**, vom Institut Ritter, referiert im Anschluss über die Zukunft moderner Vermittlerbetriebe. Und **Darius Santowski**, Abt. Talentmanagement, Barmenia, Wuppertal / Koordinator Neuordnungsverfahren NRW, gibt Einblicke in das neue Berufsbild Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen.

Die Veranstaltung ist mit 95 Minuten Bildungszeit bewertet. Das vollständige Programm finden Sie [hier](#).

Anmeldungen unter <https://www.vvwup.de/anmeldung-tsvw-15/>

„Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“

- **Arbeitszeit: Was geht und was geht nicht?**
Dienstag, 27. September 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung

Anmeldungen **bis 26. September 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

- **Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?**
Dienstag, 08. November 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung

Anmeldungen **bis 07. November 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020