

**Editorial** von Sebastian Damm, Dekanatsjugendreferent und Diakon

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Heute startet mit dem Aschermittwoch die Passions- und Fastenzeit bis Ostern. Eine Zeit, die uns zur Besinnung und Ruhe einlädt. Darin liegt die Chance mit Stress und Belastungen im Alltag anders umzugehen und neue Wege auszuprobieren. Hier zwei Ideen dazu:

Die Aktion „7 Woche ohne“ der Evangelischen Kirche steht in diesem Jahr unter dem Motto:

**Leuchten! Sieben Wochen ohne Verzagtheit**

Auf der Homepage findet man tägliche Impulse dazu oder, wenn man möchte, auch per Handy-App:

[www.7wochenohne.evangelisch.de](http://www.7wochenohne.evangelisch.de)

Per WhatsApp-Broadcast gibt es tägliche Impulse für 5 Minuten persönliche Auszeit und zum Nachdenken: „**Fokus auf MICH und auf GOTT**“ von Pfarrerin Rebecca Scherf.

Wir wünschen Ihnen eine gute Zeit!



22. Februar bis 10. April 2023

**Leuchten!**  
Sieben Wochen ohne Verzagtheit

7 WOCHEN OHNE  
Die Fastenaktion der evangelischen Kirche

7 WOCHEN AB ASCHERMITTWOCH 22. 2.

**FOKUS**  
AUF  
MICH  
UND  
GOTT

Spirituelle  
Übungen  
im Alltag  
IMPULSE ÜBER WHATSAPP

**01520 675 25 22**  
im Adressbuch speichern und Whatsapp mit "Fokus" an die Nummer von Pfrin Rebecca Scherf.

### Verfall von Urlaub

von Markus Noll, Personalsachbearbeiter im Kirchengemeindeamt und Vorsitzender im Gesamtausschuss der MAV der ELKB

Es ist bereits anerkannt, dass Arbeitgeber auf den drohenden Verfall von nicht genommenen Urlaubstagen hinweisen müssen. Sonst tritt kein Verfall ein. Nun stellt der Europäische Gerichtshof (EuGH) klar: Der Urlaubsanspruch verjährt nur dann nach drei Jahren, wenn Beschäftigte tatsächlich in der Lage waren, ihren Urlaub wahrzunehmen.

#### Darum geht es:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte über die Klage einer Steuerfachangestellten und Buchhalterin zu entscheiden, die von 1996 bis 2017 für ihren Arbeitgeber, eine Kanzlei tätig war. Sie verlangte eine Erstattung von rund 100 Urlaubstagen aus den Jahren 2013 bis 2017, da sie ihren Urlaub über mehrere Jahre nicht ausschöpfen konnte.



Der Arbeitgeber erhob unter anderem die Einrede der Verjährung nach §§ 194, 195 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Die allgemeine Verjährungsfrist beträgt drei Jahre, beginnend mit dem

Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist (§§ 195, 199 Abs. 1 BGB).

Das BAG ist der Ansicht, dass die Ansprüche der Arbeitnehmerin für die Jahre 2013 bis 2016 nicht gemäß dem Bundesurlaubsgesetz erloschen seien, weil ihr ehemaliger Arbeitgeber sie nicht in die Lage versetzt habe, ihren bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zur gebotenen Zeit zu nehmen.

Dabei stützt sich das BAG auf das Urteil des EuGH vom 6.11.2018, wonach der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dazu auffordern müsse, seinen Urlaub zu nehmen, und ihn über das mögliche Erlöschen seines Anspruchs informieren müsse (EuGH 6.11.2018 – Rs. C-684/16). Diese Vorgabe hat auch das BAG in seine Rechtsprechung übernommen (BAG 19.2.2019 – 9 AZR 541/15).

Aus dem gleichen Grund hat das BAG Zweifel, ob die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren auch auf den Urlaubsanspruch bzw. die Abgeltung des Urlaubs Anwendung finden kann. Es hat die Frage, wie sich der Schutz des Urlaubs zum Verjährungsrecht verhält, dem EuGH vorgelegt (BAG 29.09.2020 - 9 AZR 266/20 (A)).

#### Das sagt der Europäische Gerichtshof: Schutz des Urlaubs hat Vorrang vor Verjährung

Die europäischen Regelungen sind dahin auszulegen, dass sie „einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.“

Der Gerichtshof führt u.a. anderem aus, dass es ist zwar richtig sei, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, nicht mit Anträgen auf Urlaub oder finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub konfrontiert werden zu müssen, die auf mehr als drei Jahre vor Antragstellung erworbene Ansprüche gestützt werden.

Dieses Interesse ist dann nicht mehr berechtigt, wenn der Arbeitgeber sich dadurch, dass er davon abgesehen habe, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen, selbst in eine Situation gebracht habe, in der er mit solchen Anträgen

konfrontiert werde und aus der er zulasten des Arbeitnehmers Nutzen ziehen könnte; dies müsse im vorliegenden Fall das Bundesarbeitsgericht im weiteren Verfahren prüfen.

### **Arbeitgeber muss Hinweispflichten nachkommen**

Die Situation ist nicht mit derjenigen vergleichbar, wenn die längere Abwesenheit des Arbeitnehmers auf eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zurückzuführen ist.

In einer Situation wie der vorliegenden ist es Sache des Arbeitgebers, gegen späte Anträge wegen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs dadurch Vorkehrungen zu treffen, dass er seinen Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachkommt.



### **Fazit**

Auch wenn abzuwarten bleibt, wie das BAG die Vorabentscheidung des EuGHs umsetzt, ist die Botschaft schon einmal gut: Zwar ist es richtig, dass die regelmäßige gesetzliche Verjährung Rechtssicherheit schafft. Dennoch soll ein Arbeitgeber, der seine Hinweispflichten gegenüber dem Arbeitnehmer auf einen drohenden Verfall des Urlaubs über Jahre nicht erfüllt hat, dafür nicht belohnt werden, indem er sich auf Verjährung berufen kann.

---

## **BEM – Berufliches Eingliederungsmanagement Eine Chance für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz**

von Sebastian Damm, Dekantsjugendreferent und Diakon

### **Was ist BEM?**



Wer innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt mehr als sechs Wochen krank war, gilt als langzeiterkrankt und hat seit Mai 2004 einen Anspruch auf Eingliederungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber. Es geht bei BEM also zuerst mal um die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit. Dabei ist es egal, ob die Erkrankung an einem Stück vorlag oder über die letzten 12 Monate verteilt war. Ebenso spielt es keine Rolle, ob es sich immer um die gleiche Krankheit oder um unterschiedliche Erkrankungen handelt. Darüber hinaus geht es auch um die Vorbeugung neuer, um die Verhinderung möglicher chronischer Erkrankungen und um die Vermeidung von Behinderungen und Erwerbsunfähigkeiten. BEM

ist also ein wichtiger Baustein zur Förderung der Gesundheit. Allerdings müssen sich alle Beteiligten darauf einlassen und gemeinsam die möglichen Maßnahmen erörtern, festlegen, und auch nutzen. Sie haben dadurch die Möglichkeit, Ihre Arbeitssituation zu verbessern.

**Ihre Teilnahme ist immer freiwillig. Sie müssten dem Gespräch zustimmen!**

### **Wer ist daran beteiligt?**

Das BEM-Team besteht aus folgenden Personen:

- Vertreter der Dienststellenleitung
- ein Mitglied der Mitarbeitervertretung: Auf Ihren Wunsch hin kann das MAV-Mitglied verändert oder die MAV von dem Gespräch ausgeschlossen werden.
- Sie als Betroffene
- Sie haben jederzeit das Recht, eine Person Ihres Vertrauens mit dazu zu ziehen

### Wie läuft ein BEM ab?

1. Erstgespräch: Ausführliche Information über Ablauf, Ziele, Informationen zum Datenschutz, Klärung von Fragen. Erst wenn das alles geklärt ist und Sie mit der Teilnahme einverstanden sind, geht es um die inhaltlichen Fragestellungen. Falls Sie das BEM ablehnen, wird diese Entscheidung in Ihrer Personalakte hinterlegt.
2. Situationsanalyse und Selbsteinschätzung: Sammeln der Angaben zu Ihren gesundheitlichen Einschränkungen inkl. möglicher ursächlicher Arbeitsbedingungen.
3. Welche Vorstellungen und Wünsche haben Sie für die Verbesserung Ihrer Situation? Das BEM-Team verständigt sich auf die Maßnahmen, die umgesetzt werden und legt die dafür verantwortliche Person fest.
4. Nach einem vereinbarten Zeitpunkt findet ein weiteres Treffen im Rahmen des BEM statt, in dem der Erfolg der Maßnahme reflektiert wird. Ggf. werden die Maßnahmen verändert oder erweitert.
5. Wenn alle Beteiligten überein kommen, dass alle möglichen Maßnahmen durchgeführt wurden, wird das BEM-Verfahren gemeinsam als beendet erklärt.

Wir als Mitarbeitervertretung sehen im BEM eine sehr gute Möglichkeit Ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und für Sie und Ihre Gesundheit etwas zu tun. Daher nehmen Sie diese Chance wahr! Bei Fragen dazu, können Sie sich gerne an uns wenden.

---

## Graue Haare, buntes Leben

ausgesucht von Susanne Käppel, Mesnerin und Pfarramtssekretärin Hospitalkirche

Eine feine ältere Dame stärkt sich nach einem anstrengenden Stadtbummel in einem Imbiss.

Sie lässt sich eine Terrine Gulaschsuppe geben, findet einen freien Stehtisch, bugsiert vorsichtig die Suppe darauf und hängt ihre Handtasche an den Haken darunter. Noch einmal kämpft sie sich durch die Menge von Tischen und Leuten und holt sich Löffel und Serviette.

Als sie zurückkommt, steht da ein junger Mann am Tisch und löffelt die Gulaschsuppe. Er ist schwarz und kommt aus Afrika. Die Frau schluckt ihre Entrüstung herunter und stellt sich dazu und isst mit ihm die Gulaschsuppe. Nun schaut der Schwarze völlig verwundert. Aber dann löffeln sie beide die Suppe aus. Zaghafte lächeln sie sich an, die Beklemmung weicht. Als die Terrine geleert ist, fragt der Afrikaner die Frau in einwandfreiem Deutsch: „Darf ich Sie noch zu einer Tasse Kaffee einladen?“ Ganz beglückt nickt die Frau und denkt beschämt an ihre Vorurteile gegen Ausländer. Der Mann holt zwei Tassen Kaffee, sie trinken ihn schweigend aus und der junge Mann aus Afrika verabschiedet sich freundlich.

Die Dame ist so glücklich über diese ungewöhnliche Begegnung. Doch dann durchzuckt sie ein Gedanke. Sie fasst unter den Tisch, der Haken ist leer, die Tasche ist weg. „So ein Gauner!“, schimpft sie und eilt dem Mann hinterher. Aber der ist im Gewühl der Menschen längst verschwunden. Enttäuscht kehrt sie in den Imbiss zurück. Da entdeckt sie auf dem Nebentisch ihre volle Terrine Gulaschsuppe und die Handtasche hängt darunter.



### **Telefonsprechstunde** von Rainer Hölzel EDV- Systemadministration GKV Hof

Natürlich haben wir immer ein offenes Ohr für Sie! Jedoch können Sie an zwei besonderen Terminen mit dem Rainer Hölzel am Telefon ins Gespräch kommen.

An den Donnerstagen 09. und 23. März 2023 von 15 bis 17 Uhr können Sie Ihn unter der Telefonnummer 09281-8309215 erreichen. Er hat Zeit für Ihre Anliegen und Fragen!



---

Wenn Sie diesen Newsletter persönlich per Email erhalten möchten, schreiben Sie bitte eine Mail an [mav-hof-stadt@elkb.de](mailto:mav-hof-stadt@elkb.de)!

**Homepage:** [www.mav-hof-stadt.de](http://www.mav-hof-stadt.de)

Die MAV Hof-Stadt erreichen sie so:

**1.Vorsitzender** · Sebastian Damm · Tel. 09281 8309830 · [mav-hof-stadt@elkb.de](mailto:mav-hof-stadt@elkb.de) · Büro im Lichthaus, Pfarr 26

**2.Vorsitzender** · Markus Noll · Tel. 09281 8309810 · [ga-kirche.noll@elkb.de](mailto:ga-kirche.noll@elkb.de) · Büro in der GKV Hof, Maxplatz 1