

RECHT & GESETZ

Arbeitgeber muss auf drohenden Urlaubsverfall hinweisen

Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers erlischt nach einem aktuellen Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln nicht automatisch am Ende eines Kalenderjahres. Dies ist nur dann der Fall, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen Urlaubsanspruch und dessen Verfallfristen informiert hat. Dies gilt auch für Urlaub aus vorangegangenen Jahren.

Der Kläger war im Zeitraum von 2012 bis 2017 als Bote angestellt und forderte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung für eine Dauer von zwei Jahren, in der er nicht den gesamten Jahresurlaub in Anspruch genommen hatte. Die Richter gaben ihm recht und sahen die Urlaubsansprüche als noch nicht verfallen an. Vielmehr habe der Arbeitgeber die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs und müsse dem Arbeitnehmer klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht in Anspruch nimmt.

Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, erlischt der Urlaubsanspruch weder am Ende des Bezugs- bzw. Übertragungszeitraums noch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Hinweispflicht gilt demnach nicht nur auf das laufende Kalenderjahr, sondern auch für bereits länger zurückliegende Urlaubsjahre. Im vorliegenden Fall lagen die betreffenden Jahre ohne Abgeltung bis zu drei Jahre zurück. Es empfiehlt sich deshalb, die Hinweise in Textform an die Mitarbeiter zu richten und zu Beweis Zwecken zu dokumentieren.

Dieser Artikel entstand in Kooperation mit der Kanzlei Zirngibl Rechtsanwälte Partnerschaft mbB.

„Keine Umwege mehr“

Neues Tool von Google will die Onlinejobsuche erleichtern

VOR KURZEM HAT die bekannteste Internetsuchmaschine der Welt in Deutschland einen neuen Dienst gestartet, mit dem Arbeitssuchende schneller an einen Job kommen sollen: „Google for Jobs“. Der Vorteil: Wer einen Job sucht, muss nicht mehr mehrere Onlineportale besuchen, die Ergebnisse führt Google nun automatisiert zusammen. Was das für das Recruiting mittelständischer Unternehmen bedeutet, erklärt der Personal-experte Tristan Niewöhner.



Tristan Niewöhner, Geschäftsführer von Persomatch

Ende Mai ist das Tool von Google gestartet. Wie funktioniert das?

Der neue Dienst schlägt Jobsuchenden automatisiert offene Stellen in einer Box auf der Google-Startseite vor. Dafür muss man in die Suchmaske lediglich den Begriff „Job“ sowie die Berufsbezeichnung und den gewünschten Ort eingeben. Auf diese Weise kann der Jobsuchende viel Zeit sparen.

Was bedeutet das für die Unternehmen?

Die Unternehmen, deren Stellenanzeigen nicht bei Google als Anzeige oder bei Google for Jobs gelistet werden, haben es in Zukunft schwerer als bisher, von passenden Bewerbern gefunden zu werden. Den Umweg über mehrere Jobbörsen dürften in Zukunft deutlich weniger Leute gehen.

Sind dann Jobausschreibungen auf Indeed, Stepstone & Co. überhaupt noch notwendig?

Das muss natürlich jedes Unternehmen selbst entscheiden. Aber es stellt sich schon die Frage, ob das noch notwendig ist, wenn Google auch die Stellenausschreibung auf der firmeneigenen Webseite findet.

Wie findet Google Jobangebote?

Am besten werden Onlinestellenanzeigen gefunden, die den Standards von „Schema.org“ entsprechen (Anm. d. Red.: Schema.org ist eine Initiative zur Struktu-

rierung von Daten auf Webseiten). Da über hinaus sollte die eigene Webseite für die mobile Suche optimiert werden durch eine klare Unterteilung der Inhalt eine geringe Ladezeit sowie mit Internadressen, die nicht kryptisch klingen.

Was müssen Arbeitgeber tun, um unten ersten drei Stellenausschreibungen in der Box zu landen?

Google ist faktenhungrig. Das heißt je mehr über eine offene Stelle drin steht – Dienort, Jobbeginn, eine Befristung oder die Gehaltshöhe –, desto besser. Sind diese Angaben nicht enthalten, wird die Anzeige von Google erheblich weiter unten angezeigt.

Wie schnell wird sich das neue Tool etablieren?

Schon jetzt googlen rund drei Viertel aller Deutschen offene Stellen. Dies wird noch steigen, das zeigen die Erfahrungen in den Ländern, in denen es Google for Jobs schon länger gibt. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass sich die Nutzer rasch an die neue Darstellung von Suchergebnissen gewöhnen, wie man beispielsweise bei der Hotelsuche über Google sehen kann. Google for Jobs wird den Onlinestellenmarkt hierzulande sicher ordentlich aufmischen. <<