

Newsletter Firmenkunden

Juli 2025

Aktuelles rund um den Job

Inhaltsverzeichnis

1.	Digitales Datenaustauschverfahren: Nachweis der Elterneigenschaft ab 1. Juli 2025	2
2.	Krank im Urlaub - was rechtlich gilt	4
3.	Erkrankung vor Beschäftigungsbeginn - was müssen Arbeitgeber wissen?	5
4.	Abmeldegrund 34: Arbeitgeber müssen auf den richtigen Abmeldezeitraum achten	7
5.	BAG-Urteil: Beschäftigte dürfen nicht auf ihren gesetzlichen Mindesturlaub verzichten	9
6.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	10
7.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei mobilem Arbeiten im Ausland“	11
8.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	11

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Juli gibt es eine wichtige Neuerung: Informationen zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der anrechenbaren Kinder müssen seit 1. Juli 2025 über den Datenaustausch abgerufen werden. Wie Arbeitgeber nun vorgehen, um den Pflegeversicherungsbeitrag korrekt zu berechnen, erklären wir in unserem Artikel.

Außerdem: Der Urlaub steht an und prompt wird man krank – und nun? Unser Artikel fasst zusammen, was zu tun ist, wenn Ihre Beschäftigten vor dem oder im Urlaub erkranken.

Ebenfalls wichtig: Was gilt, wenn Sie neue Beschäftigte einstellen und diese noch vor Arbeitsbeginn erkranken? Wann beginnt das Beschäftigungsverhältnis? Wir sorgen für Klärung.

Weitere Themen in diesem Newsletter: Beim Abmeldegrund 34 (länger als einen Monat ohne Entgelt) kann es zu Fehlern kommen. Und: Es gibt ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum gesetzlichen Mindesturlaub.

Und zum Schluss noch ein Tipp: Bei unseren Webinaren sind noch Plätze frei! Schauen Sie gleich mal rein – die Übersicht finden Sie weiter unten.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Digitales Datenaustauschverfahren: Nachweis der Elterneigenschaft ab 1. Juli 2025

Um den Beitrag zur Pflegeversicherung für Mitarbeitende korrekt zu berechnen, müssen Arbeitgeber die Anzahl der Kinder ihrer Beschäftigten wissen. Für Kinderlose wird ein Zuschlag erhoben. Für Familien mit mehreren jüngeren Kindern gibt es Beitragsentlastungen. Seit 1. Juli 2025 rufen Arbeitgeber die dafür nötigen Angaben über das digitale Austauschverfahren "DaBPV" ab.

Familien mit mehreren Kindern unter 25 Jahren können seit Juli 2023 Beitragsabschläge beim Pflegeversicherungsbeitrag geltend machen. Das heißt, sie zahlen weniger als Familien mit nur einem Kind oder kinderlose Personen. Damit sollen vor allem kinderreiche Familien in der Kindererziehungsphase finanziell entlastet werden.

Tipp: Welche Abschläge möglich sind und wie die Berechnung funktioniert, erklären wir Ihnen in unseren **FAQ für Arbeitgeber zum Pflegeversicherungsbeitrag** unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2148710.

Um den jeweiligen Pflegeversicherungsbeitrag korrekt zu berechnen, benötigen Arbeitgeber also Informationen über die Elterneigenschaft sowie über die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

Bis zum 30. Juni 2025 galt dafür eine vereinfachte Nachweisregelung.

Diese ist nun ausgelaufen: Seit **1. Juli 2025** müssen Arbeitgeber die Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder über das "**Datenaustauschverfahren** zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung" (DaBPV) abrufen. Damit nutzen sie im Prinzip die Daten der Meldebehörden und Finanzämter, die vom Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) als zentrale Datenquelle bereitgehalten werden. Der Vorteil des digitalen Verfahrens: Durch den erstmaligen Abruf wird eine Art Abonnement angelegt, durch das der Arbeitgeber anschließend aktiv über Änderungen informiert wird.

Was müssen Arbeitgeber jetzt tun?

Für laufende Beschäftigungen: Initialabruf bis 31. Dezember 2025

Für Bestandsfälle - also Beschäftigte, die schon vor dem 1. Juli 2025 laufend bei Ihnen beschäftigt sind - müssen Sie einen Initialabruf vornehmen. Diese Initialmeldungen müssen bis 31. Dezember 2025 abgeschlossen sein (siehe Verfahrensbeschreibung v. 12.12.2024, Punkt 3.2.7)

Tipp: Die **Verfahrensbeschreibung** vom 12. Dezember 2024 zum Datenaustauschverfahren finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2198894.

Indem Sie den Abruf durchführen, legen Sie eine Art **Abo** für jede beschäftigte Person an. **Zukünftige Änderungen** werden Ihnen dann **aktiv mitgeteilt**, ohne dass Sie dafür einen neuen Datensatz absenden müssen.

Wichtig zu wissen: Wird ein Kind 25 Jahre alt, kann es für den Beitragsabschlag nicht mehr angerechnet werden. Darüber erfolgt allerdings keine gesonderte Meldung.

Sie können stattdessen in der Ursprungsmeldung ablesen, wie lange ein Kind angerechnet werden kann (Angabe einer Gültigkeit).

Neue Beschäftigungen ab 1. Juli 2025

Bei Neueinstellungen gilt: Als Arbeitgeber müssen Sie beim Beginn einer pflegeversicherungspflichtigen Beschäftigung eine zusätzliche Meldung über ihr Entgeltabrechnungssystem oder das SV-Meldeportal an die Datenstelle der Rentenversicherung abgeben. Bei Neuanstellungen gilt eine Frist von 7 Tagen für die Meldung.

Auch in diesem Fall wird ein Abo angelegt. Wenn sich zukünftig Änderungen in Bezug auf die Elterneigenschaft und die Anzahl der anrechenbaren Kinder ergeben, erhalten Sie als Arbeitgeber automatisch die entsprechenden Meldungen.

Beendigung des Abrufs

Wenn der Grund für den Datenabruf entfällt, muss das Abonnement beendet werden. Das ist zum Beispiel der Fall bei Kündigung, Ende des Rentenbezugs oder bei einem Todesfall.

Historienanfragen für zurückliegende Zeiträume

Bei Historienanfragen können Arbeitgeber Angaben für zurückliegende Zeiträume erfragen. Dafür geben sie ein Bis-Datum an (das nicht in der Zukunft liegen darf). Außerdem darf der Beginn des Zeitraums (Ab-Datum) nicht länger als 4 Kalenderjahre zurückliegen.

Hinweis: Wenn Arbeitgeber Daten benötigen, die länger als 4 Jahre zurückliegen, müssen sie die Daten direkt bei der beschäftigten Person erfragen und belegen lassen. Für diesen Fall kann der DaBPV nicht genutzt werden.

Was nicht über den Datenaustausch abgedeckt werden kann

Nicht immer stimmen die Angaben aus dem Datenaustausch mit den Angaben der Beschäftigten überein. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn Kinder steuerlich nicht erfasst sind. Dann können sie vom BZSt nicht gemeldet werden.

In solchen Fällen klären Sie bitte den Sachverhalt mit Ihren Beschäftigten.

Weitere Informationen, Verfahrensbeschreibung und Hinweise

- Die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) informiert auf ihrer Seite ausführlich über aktuelle Hinweise zum Verfahren, zu möglichen Fehlerquellen und häufigen Fragen: dsrv.info
- Auch der GKV-Spitzenverband stellt Informations- und Rundschreiben zum Austauschverfahren und zur Elterneigenschaft zur Verfügung: gkv-datenaustausch.de
- Beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) finden Sie Erklärungen rund um den Datenabruf: bzst.de

Ausführlich informiert – mit unserem Webinar-Mitschnitt

Sie möchten sich die wichtigsten Infos und Regelungen rund um das digitale Verfahren DaBPV noch einmal in Ruhe ansehen? In unserem **Webinar-Mitschnitt** zeigt die Fachexpertin, wie das neue Datenaustauschverfahren funktioniert, und erklärt die Hintergründe.

Das Webinar fand in Kooperation mit Haufe statt. Sie finden den Mitschnitt in unserer Webinar-Mediathek unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2147108.

Quelle: GKV-Spitzenverband; Haufe; Lexware; BZSt; DSRV

2. Krank im Urlaub - was rechtlich gilt

Wie ärgerlich - pünktlich zum Urlaubsbeginn brummt auf einmal der Kopf, die Nase tropft und alles tut weh. Müssen Beschäftigte sich nun krankmelden? Und was gilt, wenn sie mitten im Urlaub erkranken?

Urlaub und Arbeitsunfähigkeiten schließen sich gegenseitig aus. Wenn Beschäftigte während ihres Urlaubs erkranken, gibt § 9 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) vor: Diese Tage werden nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Arbeitsunfähigkeit (AU) durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird.

Innerhalb Deutschlands gilt dafür das eAU-Abrufverfahren: Beschäftigte informieren ihren Arbeitgeber über die Krankschreibung, und der ruft die Daten bei der Krankenkasse digital ab.

Krankmeldung im Ausland

Das elektronische Verfahren gilt allerdings nicht für AU-Bescheinigungen aus dem Ausland. Halten sich Mitarbeitende während ihres Urlaubs im Ausland auf und werden dort arbeitsunfähig krank, müssen sie dies gegenüber dem Arbeitgeber und der Krankenkasse nachweisen.

Wenn die Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden sollen, müssen Beschäftigte zwingend ein ärztliches Attest bei einer Ärztin oder einem Arzt am Urlaubsort einholen. Liegt dies vor, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber.

Außerdem müssen sie ihren Arbeitgeber und ihre Krankenkasse so schnell wie möglich informieren. Und zwar über

- die Arbeitsunfähigkeit an sich,
- die voraussichtliche Dauer und
- die Adresse am Aufenthaltsort.

Gemäß § 5 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) muss dafür die schnellstmögliche Übermittlung gewählt werden - also am besten telefonisch oder auf digitalem Weg, zum Beispiel per Mail.

Wenn die erkrankten Beschäftigten ins Inland zurückkehren, müssen sie ihren Arbeitgeber und ihre Krankenkasse unverzüglich darüber informieren.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für die Zeit der Krankheit haben Beschäftigte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber (§ 3 EFZG). Die dadurch entgangenen Urlaubstage werden ihnen sozusagen wieder gutgeschrieben.

Können Beschäftigte ihren Urlaub nach der Krankheit verlängern?

Auch wenn der Bedarf an Urlaub groß sein mag: Die wegen Krankheit verlorenen Urlaubstage dürfen Beschäftigte nicht einfach im Anschluss an den Urlaub dranhängen.

Wenn sie am Ende des genehmigten Urlaubszeitraums nicht mehr arbeitsunfähig sind, müssen sie wieder pünktlich zur Arbeit erscheinen. Den Urlaub muss der Arbeitgeber zu gegebener Zeit nachgewähren.

Langzeiterkrankung: Wann verfallen die Urlaubstage?

Sind Beschäftigte länger erkrankt und können deswegen ihren Urlaub im restlichen Kalenderjahr - und im Übertragungszeitraum des Folgejahres - nicht mehr nehmen, verfallen die Urlaubsansprüche erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Das entspricht der europarechtskonformen Auslegung des deutschen Urlaubsrechts durch das BAG.

Krank vor dem Urlaub - was gilt?

Wenn Beschäftigte vor ihrem Urlaub erkranken, wirft das die Frage auf, ob sie diesen Urlaub trotz Krankheit antreten dürfen oder ob der Arbeitgeber verlangen darf, dass sie - im Sinne einer schnellen Genesung - darauf verzichten.

Hier gilt der Grundsatz, dass Beschäftigte während einer Krankschreibung alles unterlassen müssen, was ihre Genesung hindert. Daher kommt es also darauf an, ob die geplante Urlaubsreise einer Genesung entgegensteht oder ob sie möglicherweise sogar förderlich ist.

Um sicherzugehen, lassen sich Beschäftigte von der Praxis oftmals schriftlich bescheinigen, dass eine möglicherweise geplante Reise die Regeneration nicht hemmt.

Generell ist es sinnvoll, dass Arbeitgeber und Beschäftigte miteinander sprechen, um Missverständnisse gar nicht erst entstehen zu lassen. Da Arbeitgeber in der Regel den Grund für die Arbeitsunfähigkeit nicht kennen, könnten sie beispielsweise daran zweifeln, ob die Arbeitsunfähigkeit überhaupt gerechtfertigt ist.

Mehr zum Thema

Unter tk-lex.tk.de finden Sie mehr Informationen, rechtliche Hintergründe und Tipps für die Arbeitspraxis zu diesen Themen:

- [Arbeitsunfähigkeiten](#)
- [Urlaub](#)
- [Entgeltfortzahlung](#)
- [Entgeltfortzahlungsrechner](#)

Quelle: TK-Lex

3. Erkrankung vor Beschäftigungsbeginn - was müssen Arbeitgeber wissen?

Der neue Arbeitnehmer soll ab dem nächsten Monat im Unternehmen anfangen - aber er erkrankt noch vor der Arbeitsaufnahme. Für den Arbeitgeber stellt sich nun die Frage, wann das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis beginnt und zu welchem Zeitpunkt die Anmeldung erfolgen muss.

Voraussetzung für die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt.

Dabei entscheidet der Beginn der Entgeltzahlung über den Beginn der Versicherungspflicht, auch wenn die Beschäftigungsaufnahme vom eigentlich vertraglich vereinbarten Zeitpunkt abweicht.

Nach den Vorschriften im Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitgeber außerdem erst nach Ablauf von vier Wochen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Dies gilt auch in dem Fall einer Arbeitsunfähigkeit, die vor Beschäftigungsbeginn eintritt.

Allerdings sehen viele tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge vor, dass der Arbeitgeber auch in diesen Fällen ab einem früheren Zeitpunkt - meistens bereits ab Beschäftigungsbeginn - Entgeltfortzahlung gewährt.

Zwei Beispiele zu Versicherungspflicht und Anmeldezeitpunkt

Beispiel 1: Arbeitgeber zahlt ab Tag 1 trotz Krankheit

Eine Arbeitnehmerin schließt mit einem Unternehmen einen Arbeitsvertrag ab 1. Juli 2025. Die vereinbarten Arbeitstage sind montags bis freitags. Da sie am 30. Juni arbeitsunfähig erkrankt, nimmt sie ihre Arbeit tatsächlich erst am 7. Juli 2025 auf. Für Juli 2024 wird ihr aber vom Arbeitgeber trotzdem das volle Gehalt ausgezahlt.

Da die Entgeltzahlung also ab dem 1. Juli 2025 erfolgt, besteht ab diesem Zeitpunkt Versicherungspflicht. Die Anmeldung erfolgt zum 1. Juli 2025.

Beispiel 2: Längere Erkrankung und vierwöchige Wartezeit

Ein Arbeitnehmer schließt mit einem Unternehmen einen Arbeitsvertrag ab dem 1. Juli 2025 ab. Am 26. Juni bricht er sich einen Arm und meldet sich arbeitsunfähig bis zum 3. August 2025. Erst am 4. August 2025 kann er seine Arbeit aufnehmen.

Nach den Vorschriften im Entgeltfortzahlungsgesetz hat der Arbeitnehmer erst ab 29. Juli 2025 einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Mit diesem Tag beginnt die Versicherungspflicht, und der Arbeitnehmer wird durch den Arbeitgeber bei der Krankenkasse angemeldet.

Würde das Unternehmen jedoch bereits vorher Entgeltfortzahlung leisten, würde die Anmeldung wie im vorherigen Beispiel bereits zum ersten Tag der Entgeltzahlung erfolgen.

Arbeitsunfähigkeit bereits bei Vertragsabschluss

Wenn die Arbeitsunfähigkeit, die die geplante Arbeitsaufnahme verhindert, bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags besteht, ist der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Entsprechend erfolgt die Entgeltzahlung erst mit dem tatsächlichen Beginn der Arbeitsaufnahme. Dann ist auch die Anmeldung erst zu diesem Zeitpunkt vorzunehmen.

Sofern der Arbeitgeber dennoch Entgeltfortzahlung leistet, erfolgt die Anmeldung auch in diesem Fall zu dem Tag, an dem die Entgeltzahlung beginnt (siehe Beispiel 2).

Praxishilfe: Wie kann man die Entgeltfortzahlungsdauer leicht berechnen?

Unser **Entgeltfortzahlungsrechner** berechnet die Dauer der Entgeltfortzahlung individuell und berücksichtigt dabei relevante Vorerkrankungen sowie die Besonderheiten, die sich durch die vierwöchige Wartezeit zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ergeben. Sie finden den Entgeltfortzahlungsrechner unter tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

4. Abmeldegrund 34: Arbeitgeber müssen auf den richtigen Abmeldezeitraum achten

Wird eine Beschäftigung nach Krankengeldbezug nicht wieder aufgenommen, muss der Arbeitgeber eine Abmeldung zur Sozialversicherung abgeben. Hierfür verwendet er den besonderen Abgabegrund 34. Dabei kann es zu einem Fehler kommen: nämlich wenn ein falscher Zeitraum angegeben wird.

Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn sie ohne Entgelt weiterläuft – jedoch längstens für einen Monat.

Diese in § 7 Abs. 3 SGB IV geregelte "Beschäftigungsfiktion" greift auch, wenn nach einem Krankengeldbezug das arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnis zwar fortbesteht, die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt aber nicht wieder aufgenommen wird.

In diesen Fällen müssen Arbeitgeber in der erforderlichen Abmeldung die einmonatige "fiktive" Beschäftigungszeit melden – mit dem besonderen Abgabegrund 34.

Der Abmeldegrund 34 steht für „Abmeldung wegen Ende einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung aufgrund einer Unterbrechung von länger als einem Monat“.

Beispiel: Wie kann man sich das konkret vorstellen?

Dazu ein Praxisbeispiel:

Ein Beschäftigter bezieht Krankengeld vom 1. November 2024 bis 31. März 2025. Ab dem 1. April 2025 nimmt er die Beschäftigung nicht wieder auf. Das Arbeitsverhältnis endet am 31. Mai 2025.

Was muss der Arbeitgeber nun tun?

- Der Arbeitgeber erstellt eine Abmeldung mit Grund 34 und dem Meldezeitraum 01.04.2025 bis 30.04.2025.
- Als Arbeitsentgelt gibt er 0,00 Euro an.
- Für den Monat April 2025 muss er 30 Sozialversicherungstage berücksichtigen.
- Bei einer späteren Einmalzahlung aus Anlass des Beschäftigungsendes fallen im Rahmen der SV-Luft Sozialversicherungsbeiträge an.
- Wichtig ist auch die Umschlüsselung im Entgeltabrechnungsprogramm von Krankengeldbezug auf den neuen Grund der Nichtzahlung von Arbeitsentgelt, damit entsprechende Sozialversicherungstage gebildet und berücksichtigt werden.

Abmeldegrund 34 gilt auch für andere Entgeltersatzleistungen

Neben dem Krankengeld gibt es weitere Entgeltersatzleistungen, die eine Abmeldung mit Grund 34 erforderlich machen, sofern die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt unterbrochen und danach nicht wieder aufgenommen wird. Hierzu gehören beispielsweise:

- Verletztengeld
- Übergangsgeld
- Elterngeld
- Elternzeit

Fehlerquelle: Zeitraum in den Abmeldungen

Bei diesen speziellen Abmeldungen kann es zu Fehlern bei der Angabe des Zeitraums kommen.

Das ist der Fall, wenn Arbeitgeber in der Abmeldung mit GD 34 und Arbeitsentgelt 0,00 Euro nicht nur die einmonatige "fiktive" Beschäftigungszeit angeben, sondern den gesamten Beschäftigungszeitraum des laufenden Kalenderjahres. Im oben genannten Beispiel wäre dies fälschlicherweise: 01.01.2025 bis 30.04.2025.

Wie können diese Fehler entstehen?

Die fehlerhaften Zeitraumangaben in den Abmeldungen entstehen möglicherweise, weil es Sachverhalte gibt, in denen Arbeitgeber zu Recht den gesamten Beschäftigungszeitraum des laufenden Kalenderjahres angeben müssen.

Beispiel unbezahlter Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis

Da die Beschäftigungsfiktion die versicherungspflichtige Beschäftigung für einen Monat fortbestehen lässt, sind durchgängig Sozialversicherungstage anzusetzen. Dann ist auch eine durchgängige Meldung zu erstellen.

Auch dazu ein Praxisbeispiel:

Das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin beginnt am 1. Januar 2025. Vom 10. Juni bis 31. August 2025 nimmt sie unbezahlten Urlaub. Ab dem 1. September 2025 nimmt die Arbeitnehmerin ihre Beschäftigung wieder auf.

Der unbezahlte Urlaub überschreitet einen Zeitmonat. Dadurch endet die versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem Zeitmonat, nämlich am 9. Juli 2025. Am 1. September 2025 beginnt die Beschäftigung erneut.

Was muss der Arbeitgeber nun tun?

- Er erstellt eine Abmeldung mit Grund 34 und dem Meldezeitraum 01.01.2025 bis 09.07.2025.
- Zum 01.09.2025 gibt er eine Neuanmeldung mit dem Abgabegrund 13 ab.
- Später folgt die Jahresmeldung mit dem Meldezeitraum 01.09.2025 bis 31.12.2025 und dem Abgabegrund 50.

Fehlerhafte Meldungen verursachen Klärungsaufwand

Fehlerhafte Angaben in den Abmeldungen führen zu Mehraufwand. Denn die Krankenkassen melden ebenfalls den Zeitraum des Krankengeldbezugs. Folglich überschneidet sich der Meldezeitraum des Arbeitgebers mit der Meldung der Krankenkasse zum Krankengeldbezug. Die fehlerhaften Meldungen werden bei den Datenannahmestellen der Krankenkassen abgewiesen (siehe Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens vom 17./18.09.2013).

Quelle: TK-Lex; DRV

5. BAG-Urteil: Beschäftigte dürfen nicht auf ihren gesetzlichen Mindesturlaub verzichten

Beschäftigte dürfen nicht auf ihren gesetzlichen Mindesturlaub verzichten – auch nicht, wenn dies in einem gerichtlichen Vergleich so festgelegt wurde (zum Beispiel wegen einer Erkrankung unmittelbar vor Ende der Beschäftigung). Das hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt.

Wenn ein Arbeitsverhältnis endet und Urlaubstage deswegen nicht mehr genommen werden können, müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden diese Tage finanziell vergüten. Aber wie sieht es aus, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf einen Verzicht einigen?

Im verhandelten Fall ging es um die Abgeltung von sieben Tagen Mindesturlaub: Der Arbeitnehmer war mehrere Jahre in einem Betrieb beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete zum 30. April 2023. Er erkrankte von Jahresbeginn 2023 bis Ende April 2023. Dadurch war es ihm nicht möglich, seinen anteiligen (Mindest-)Urlaub für 2023 zu nehmen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigten sich schon im März 2023 vor Gericht in einem Vergleich: Dort wurde festgelegt, dass er eine Abfindung erhielt und dass die offenen Urlaubsansprüche "in natura gewährt sind". Die finanzielle Abgeltung der Urlaubstage sollte damit ausgeschlossen werden.

Der Arbeitnehmer bestand trotzdem auf Urlaubsabgeltung

Dennoch verlangte der Arbeitnehmer vor Gericht die Abgeltung der noch offenen sieben Tage. Er argumentierte, dass es sich dabei um Mindesturlaub handelte und dass sein Verzicht im geschlossenen Vergleich unwirksam sei. Darauf hatte sein Anwalt auch schon vor dem Vergleichsabschluss ausdrücklich hingewiesen, sich unter Hinweis auf die rechtlichen Bedenken jedoch später mit dem Vergleich einverstanden erklärt.

BAG: Kein Verzicht auf Mindesturlaub - Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht

Sowohl die Vorinstanzen als auch das Bundesarbeitsgericht gaben dem Arbeitnehmer recht (BAG-Urteil v. 03.06.2025, Az. 9 AZR 104/24).

Es bestätigte, dass der Anspruch auf Abgeltung des nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 gemäß § 7 Abs. 4 BurlG besteht.

Die im Vergleich enthaltene Regelung, dass "Urlaubsansprüche in natura gewährt sind", verstieß nach Ansicht des BAG gegen ein gesetzliches Verbot und sei damit nichtig: Die Vereinbarung verstoße gegen § 13 Abs. 1 Satz 3 BurlG, wonach von den Bestimmungen zum Urlaubsrecht nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.

Danach sei es unzulässig, so das BAG, den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub oder Anspruch auf dessen Abgeltung im Voraus auszuschließen oder zu beschränken.

Egal ob laufend oder gekündigt: Kein Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub im Arbeitsverhältnis

Das gilt während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Es gilt aber auch dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs (über das Ende des Arbeitsverhältnisses) bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen Krankheit gar nicht in Anspruch nehmen kann.

Zur Begründung verwies das BAG auch auf europarechtlichen Vorgaben. Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf danach – außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. In einem laufenden Arbeitsverhältnis dürfen Beschäftigte nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub "verzichten". Und zwar auch nicht, wenn sie dafür einen finanziellen Ausgleich erhalten.

Quelle: BAG-Urteil v. 03.06.2025, Az. 9 AZR 104/24; TK-Lex

6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar „Mutterschutzgesetz kompakt – zwischen Mutterpass und Gefährdungsbeurteilung“, 14. Juli 2025, 10 Uhr bis 12 Uhr

Vom ärztlichen Beschäftigungsverbot über die Gefährdungsbeurteilung bis hin zum Mutterpass: die rechtlichen Regeln rund um Schwangerschaft und Beschäftigung sind komplex. Der Gesetzgeber webt ein dichtes Schutzgeflecht um das werdende Leben. Welche Besonderheiten im Beschäftigungsverhältnis damit verbunden sind, welche Aufgaben im Mutterschutzgesetz vorgesehen sind und welche Praxistipps sich bewährt haben – all das wird in diesem Webinar vermittelt. Schneller Überblick und – wo notwendig – Tiefgang prägen die konzentrierte Fassung des Webinars.

Webinar „Lohnsteuer-Update: Was gibt's Neues im Lohnsteuerrecht?“, ab 21. Juli 2025, div. Termine und Uhrzeiten, ca. 60 Minuten

Neuerungen im Lohnsteuerrecht 2025 - Bleiben Sie auf dem Laufenden! In unserem kompakten Webinar bringen wir Sie schnell und verständlich auf den aktuellen Stand - damit Sie keine wichtigen Neuerungen verpassen.

Was erwartet Sie?

- Praxisnahe Beispiele: Wir zeigen Ihnen anhand von Alltagssituationen, wie Sie mit den neuen Regelungen souverän umgehen.
- Ausblick auf geplante gesetzliche Änderungen
- Anpassung der begünstigten Elektrofahrzeuge ab 01.07.2025
- ELStAM: Elektronische Übermittlung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen ab 2026 und die neue Wirtschafts-ID
- Firmenwagen: Steuerfreier Auslagenersatz für Stromkosten und Übernahme von Kosten bei Privatfahrten
- Homeoffice bei grenzüberschreitender Tätigkeit - was hat sich geändert?
- Handlungsempfehlungen und Tipps: Profitieren Sie von unseren praktischen Empfehlungen, um typische lohnsteuerliche Problemfelder sicher zu meistern.

Anmeldung für alle Webinare

Alle Webinar-Termine und die AnmeldeLinks finden Sie auf **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos. Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Quelle: TK

7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei mobilem Arbeiten im Ausland“

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über den aktuellen Stand rund um das mobile Arbeiten im Ausland informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.

Mobiles Arbeiten gewinnt zunehmend an Bedeutung, insbesondere über Landesgrenzen hinweg. Dabei stellen sich zahlreiche rechtliche Fragen: Welches Arbeitsrecht ist dabei anwendbar? Welche zwingenden arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten? Gilt die EU-Entsenderichtlinie auch für mobiles Arbeiten?

In unserem Webinar erfahren Sie, welche arbeitsvertraglichen Regelungen erforderlich sind und welche Aspekte der Arbeitssicherheit im Ausland berücksichtigt werden müssen. Außerdem erhalten Sie praxisnahe Tipps zur Umsetzung.

"Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei mobilem Arbeiten im Ausland" – Webinarmitschnitt ansehen

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie hier:

firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2134336**

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in der Rubrik "Entsendungen und internationale Beschäftigung".

Über die Unterteilung in Kapitel können Sie die gewünschten Themen direkt ansteuern.

Quelle: TK

8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Juli und August 2025 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Juli 2025

- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung Juni 2025
- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung 2. Quartal 2025
- 25. Juli: SV-Beitragsnachweis Juli 2025
- 29. Juli: Fälligkeit der SV-Beiträge Juli 2025

August 2025

- 11. August: Lohnsteueranmeldung Juli 2025
- 25. August: SV-Beitragsnachweis August 2025
- 27. August: Fälligkeit der SV-Beiträge August 2025

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf **tk-lex.tk.de**.

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter **firmenkunden.tk.de**.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter **tk-lex.tk.de**.
