

► Urlaub

Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen

Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG, entschied das BAG. |

Das BAG unterscheidet zwischen Arbeitsunfähigkeit im ganzen Urlaubsjahr und teilweiser Arbeitsunfähigkeit:

- Ist der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahrs durchgehend bis zum 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahrs aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert, seinen Urlaub anzutreten, verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können, so das BAG.
- Anders liegt der Fall, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dem Fall setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Und der Resturlaub bleibt erhalten, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist, obwohl ihm dies möglich war (BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az.9 AZR 245/19, Abruf-Nr. 232935).

► Vergütung

BAG: Gleicher Lohn für Minijobber wie für „Hauptamtliche“

Geringfügig Beschäftigte, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, jedoch Wünsche anmelden können – denen der Arbeitgeber allerdings nicht nachkommen muss – dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden. Das hat das BAG einem Rettungsdienst ins Stammbuch geschrieben. |

Der Rettungsdienst hatte „hauptamtlich“ teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die er zur Arbeitsleistung einteilt, einen Stundenlohn von 17 Euro zahlt. Dagegen erhielten „nebenamtlich“ Tätige, die mitteilen, welche Dienste sie übernehmen, nur einen Stundenlohn von zwölf Euro. Das LAG München sah dies als einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG an und verurteilte den Rettungsdienst, die Differenzvergütung an den „nebenamtlich“ Tätigen zu zahlen. Das BAG hat das Urteil bestätigt: Die geringere Stundenvergütung benachteiligt die Teilzeitbeschäftigten ohne sachlichen Grund (BAG, Urteil vom 18.01.2023, Az. 5 AZR 108/22, Abruf-Nr. 233299).

BAG unterscheidet zwei Fälle

Weisungsgebundenheit und Planungsaufwand sind keine sachlichen Gründe