

Arbeitsrecht aktuell **Januar/Februar 2023**

Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt. Der Umstand, dass die Arbeitnehmerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, begründet die Vermutung nach § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist. Insbesondere stellt es sich nicht als Widerlegung der Vermutung dar, sofern der Arbeitgeber sich darauf beruft, das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen beruhe nicht auf dem Geschlecht, sondern auf dem Umstand, dass dieser ein höheres Entgelt ausgehandelt habe.

BAG, Urt. vom 16.02.2023, 8 AZR 450/21

Urlaubsabgeltung – Verjährung

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, unterliegt der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Endete das Arbeitsverhältnis vor der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 06.11.2018 und war es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben, konnte die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende des Jahres 2018 beginnen.

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat am 20.12.2022 zu dem Az. 9 AZR 266/20 entschieden, dass Urlaubsansprüche verjähren können, die dreijährige Verjährungsfrist jedoch erst am Ende des Kalenderjahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch informiert und ihn im Hinblick auf Verfallfristen aufgefordert hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Hat der Arbeitgeber diesen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, kann der nicht erfüllte gesetzliche Urlaub aus möglicherweise mehreren Jahren im laufenden Arbeitsverhältnis weder nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verfallen noch nach § 195 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verjähren und ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt seinerseits der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist für den Abgeltungsanspruch beginnt in der Regel am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ankommt. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

BAG, Urt. vom 31.01.2023, 9 AZR 456/20

Lohngleichheit bei Teilzeitbeschäftigung

Geringfügig Beschäftigte, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, jedoch Wünsche anmelden können, denen dieser 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.

Eine geringere Stundenvergütung benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ohne sachlichen Grund. Die Ungleichbehandlung rechtfertigt sich insbesondere nicht, sofern der Arbeitgeber behauptet, er habe einen erhöhten Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Eine solche Begründung stellt keine Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung dar.

BAG, Urt. vom 18.01.2023, 5 AZR 108/22

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 den Arbeitnehmer rechtzeitig in die Lage versetzt hat, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums nach § 7 Abs. 3 BUrlG, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch Erfüllung sogenannter Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Besonderheiten bestehen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche in einem solchen Fall – bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit – ohne Weiteres mit Ablauf des 31.03. des zweiten Folgejahres unter („15-Monats-Frist“). Diese Rechtsprechung hat das BAG in Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aufgrund der Vorabentscheidung vom 22.09.2022 (C- 518/20 und C-727/20) weiterentwickelt.

Ferner verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monats-Frist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. 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.

Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dieser Fallkonstellation 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.

BAG, Urt. vom 20.12.2022, 9 AZR 245/19

Personalvertretung – Kostentragung des Arbeitgebers

Trotz des Bestehens eines kostengünstigeren Seminars mit identischem Schulungsinhalt muss der Arbeitgeber die Übernachtungs- und Verpflegungskosten der Personalvertretung im Rahmen eines Präsenzseminars gemäß § 40 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) tragen. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat die Personalvertretung zwar die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Allerdings ist ihr bei der Seminarwahl ein Beurteilungsspielraum zuzugestehen. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen nach Ansicht der Personalvertretung innerhalb dieses Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kommt eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten des preiswerteren Seminars in Betracht. Die Einschätzung der Personalvertretung, dass der „Lerneffekt“ im Rahmen einer Präsenzveranstaltung deutlich höher ist als bei einem Webinar, ist nicht zu beanstanden. Ein Austausch und eine Diskussion über bestimmte Themen sind in einem Webinar in weitaus schlechterem Maße möglich als einer Präsenzveranstaltung. Insoweit stellt sich das Webinar eher als „Frontalunterricht“ dar, was wohl auch daran liegen dürfte, dass die Hemmschwelle, sich online an Diskussionen zu beteiligen, weitaus höher ist als bei einem Präsenzseminar. Zudem dürfte die Personalvertretung die konkret angefallenen Übernachtungs- und Verpflegungskosten aufgrund fehlender ortsnäherer Präsenzseminare für erforderlich halten.

LAG Düsseldorf, Beschl. vom 24.11.2022, 8 TaBV 59/21

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan
Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Fachwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Sandra Rothermund-Quast
Fachwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm