

Liebe Leserinnen und Leser,

diesmal stelle ich Ihnen zwei interessante Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu Urlaubsverfall und Überstundenzuschlägen vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Zusatzurlaub ohne Kenntnis der Schwerbehinderung verfällt auch bei Nichteinhaltung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten

(im Anschluss an PA 03/2019, Entscheidung 1)

BAG, Urteil vom 30.11.2021 (9 AZR 143/21)

Die Frage, ob und unter welchen Umständen Urlaub zum Jahresende oder zum Ende des Übertragungszeitraums am 31.03. des Folgejahres verfallen kann, war schon mehrfach Thema in diesem Newsletter (PA 01/2017, Entscheidung 2; PA 12/2018; PA 03/2019, Entscheidung 1; PA 07/2020). Seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.02.2019 (PA 03/2019) wissen wir, dass der Urlaub nicht ohne Weiteres verfällt, sondern nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgefordert hat, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen und ihn überdies über die Folgen belehrt hat, wenn der Urlaub nicht genommen wird. Das BAG hatte nun einen Fall zu entscheiden, bei dem es um den Verfall des Zusatzurlaubs bei Schwer-

behinderung ging, und zwar mit der Besonderheit, dass der Arbeitnehmer die Schwerbehinderung nicht offengelegt hatte und diese auch nicht offensichtlich war. Die Leitsätze des Urteils lauten:

"1. Die Befristung des Zusatzurlaubsanspruchs schwerbehinderter Menschen nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängig, wenn es dem Arbeitnehmer unmöglich war, den Arbeitnehmer durch seine Mitwirkung in die Lage zu versetzen, den Zusatzurlaub zu realisieren.

2. Hat der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des

Arbeitnehmers und ist diese auch nicht offenkundig, verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub auch dann mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen ist."

Die Befristung in § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, auf welche sich das BAG bezieht, meint die Beschränkung auf das laufende Urlaubsjahr und lautet:

"Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; ..."

Die Entscheidung ist folgerichtig.

2 Überstundenzuschläge nur bei Überschreitung der Vollzeitarbeitszeit?

BAG, Beschluss vom 28.10.2021 (8 AZR 370/20 (A), Pressemitteilung 35/21 vom 28.10.2021)

Aktuell ist diese Entscheidung während der Corona-Pandemie auch deswegen, weil eine Pflegekraft betroffen ist und insbesondere auch in diesem Beruf erhebliche Überstunden angefallen sind. Zahlreiche Tarifverträge sehen vor, dass Überstundenzuschläge nur dann gezahlt werden, wenn die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers überschritten ist. Da tendenziell mehr Frauen als Männer Teilzeitarbeit leisten, könnte hierin eine Diskriminierung wegen des Geschlechts liegen. Fraglich ist darüber hinaus, ob dies nicht eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten darstellt. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage nun in einem Vorabentscheidungsersuchen dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt. Der Sachverhalt stellt sich folgendermaßen dar:

"... Die Klägerin ist für den Beklagten in B. als Pflegekraft in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von 40 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beschäftigt.

Nach § 10 Ziffer 7 Satz 2 des arbeitsvertraglich in Bezug genommenen, zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Beklagten geschlossenen Manteltarifvertrags (MTV) sind Zuschlagspflichtig mit einem Zuschlag von 30 Prozent Überstunden, die über

die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat der Arbeitsleistung nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. Alternativ zu einer Auszahlung des Zuschlags ist eine Honorierung durch entsprechende Zeitgutschriften im Arbeitszeitkonto vorgesehen.

Das für die Klägerin geführte Arbeitszeitkonto wies zum Ende des Monats März 2018 ein Arbeitszeitguthaben von 129 Stunden und 24 Minuten aus. Hierbei handelt es sich um die von der Klägerin über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden. Der Beklagte hat der Klägerin für diese Stunden weder Überstundenzuschläge gezahlt, noch hat er im Arbeitszeitkonto der Klägerin eine den Zuschlägen entsprechende Zeitgutschrift vorgenommen.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin den Beklagten ua. auf eine den Zuschlägen entsprechende Zeitgutschrift in ihrem Arbeitszeitkonto von 38 Stunden und 49 Minuten sowie auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Anspruch genommen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie werde durch die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung in § 10 Ziffer 7 Satz 2 MTV unzu-

lässig als Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt. Zugleich werde sie als Teilzeitbeschäftigte mittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt, denn der Beklagte beschäftige überwiegend Frauen in Teilzeit. ..."

Das BAG hat folgende Frage an den EuGH gerichtet:

*"Ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG***** so auszulegen, dass eine nationale tarifvertragliche Regelung, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur für Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus gearbeitet werden, eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten enthält?"*

Auf die Antwort kann man gespannt sein. Ich könnte mir vorstellen, dass der EuGH der Klägerin recht gibt.

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de