

Pünktlich zum Tag der Arbeit setzte sich die Diskussion über die Vier-Tage-Woche weiter fort. SPD-Bundesvorsitzende *Saskia Esken* sprach sich für eine Einführung samt Lohnausgleich aus. IG-Metall-Vorsitzender *Jörg Hofmann* bekräftigte, dass seine Gewerkschaft bei den kommenden Tarifverhandlungen in der Stahlindustrie für eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich einstehen will. Er rechne damit, dass mit der Vier-Tage-Woche das Arbeitsvolumen insgesamt gesteigert werde, sagte der Gewerkschaftschef und bekräftigte seine Forderung zunächst für Berufe, in denen kein Homeoffice möglich ist, um die Arbeitskräfte zu entlasten. Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* sagte, er könne sich eine Vier-Tage-Woche nicht für alle Branchen vorstellen. Union und FDP hingegen befürchteten ihrerseits eine Verschärfung des Fachkräftemangels. Wie schon auf die Erste Seite, BB 18/2023 von *Thomas Ueber* ausgeführt, gibt es gegen den Vorstoß auch Bedenken seitens der Arbeitgeber(vertreter). „Deutlich weniger Arbeit bei vollem Lohnausgleich – wirtschaftlich ist das eine Milchmädchenrechnung“, so der Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands BDA, *Steffen Kampeter*. „Nur mit mehr Bock auf Arbeit und Innovationen werden wir unseren Sozialstaat und den Klimaschutz auf Dauer finanzieren können.“ Offen zeigte sich *Kampeter* etwa für eine Vier-Tage-Woche bei gleichbleibender Stundenzahl. Mercedes-Benz-Vorstandsvorsitzender *Ola Källenius* lehnte die Forderung nach einer Vier-Tage-Woche samt Lohnausgleich strikt ab. „Wenn unsere erste Priorität ist, bei vollem Lohnausgleich weniger zu arbeiten, gewinnen wir international kein Spiel mehr“, sagte *Källenius*. In der Tat dürften die Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs und des heimischen Arbeitsmarktes eher gegen die Forderung sprechen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaub – Verfall – Krankheit – Obliegenheit des Arbeitgebers

1. War der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert und konnte er deshalb seinen Urlaub im Urlaubsjahr nicht antreten, können in unionsrechtskonformer Auslegung von § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG gesetzliche Urlaubsansprüche – bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit – mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres erlöschen (Rn. 18).

2. Der Urlaubsanspruch verfällt nach Ablauf der 15 Monatsfrist unabhängig von der Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres arbeitsunfähig bzw. voll erwerbsgemindert war (Rn. 21).

3. Hat demgegenüber ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in einem Bezugszeitraum erworben, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, setzt der Lauf der 15 Monatsfrist grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen (Rn. 22).

BAG, Urteil vom 20.12.2022 – 9 AZR 401/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1074-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Darlegungslast bei Fortsetzungserkrankungen – Datenschutz

1. Ist ein Arbeitnehmer innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG länger als

sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt, muss er, wenn der Arbeitgeber das Vorliegen einer neuen, auf einem anderen Grundlegenden beruhenden Krankheit bestreitet, Tatsachen vortragen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen. Dies wird regelmäßig substantiierten Vortrag dazu erfordern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Beschwerden mit welchen Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit im gesamten maßgeblichen Zeitraum bestanden haben, und es notwendig machen, die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden (Rn. 10).

2. Der mit diesen Anforderungen an den vom Arbeitnehmer zu leistenden Vortrag verbundene Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ist gerechtfertigt. Er dient dem im Rechtsstaatsprinzip verankerten legitimen Zweck, eine materiell richtige Entscheidung unter Gewährung rechtlichen Gehörs für beide Parteien anzustreben. Zwar besteht am Schutz der den Gesundheitszustand betreffenden Informationen grundsätzlich ein hohes Interesse, doch ist auf Seiten des Arbeitgebers neben den Verfahrensgrundrechten die in § 3 Abs. 1 EFZG gesetzlich vorgesehene Zumutbarkeitsgrenze zu berücksichtigen, die seine wirtschaftliche Belastung (Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1 GG) grundsätzlich auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlungspflicht beschränkt (Rn. 16 ff.).

3. Im Entgeltfortzahlungsprozess ist die Verarbeitung von Daten zu den Erkrankungen und gesundheitlichen Beschwerden eines Arbeitnehmers, die in der Vergangenheit zu seiner Arbeitsunfähigkeit geführt haben, nach Art. 9 Abs. 2 Buchst. f DS-GVO zulässig (Rn. 22 f.).

BAG, Urteil vom 18.1.2023 – 5 AZR 93/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-Volltext: BB-ONLINE BBL2023-1074-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Urlaubsanspruch – Erlöschen – Frist – Handlungserfordernisse des Arbeitgebers

Bei einem richtlinienkonformen Verständnis des § 7 Abs. 1 S. 1 und Abs. 3 BUrlG erlischt der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, der seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war, am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres, ohne dass es auf die Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers ankommt. Selbst wenn der Arbeitgeber die Mitwirkungshandlungen vorgenommen hätte, wäre es ihm aufgrund der erfüllungshindernden Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers von vornherein nicht möglich gewesen, diesen in die Lage zu versetzen, seinen Urlaub zu realisieren (Rn. 11).

BAG, Urteil vom 31.1.2023 – 9 AZR 85/22
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1074-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Mindesturlaub – 15 Monatsfrist – Mitwirkungsobliegenheiten

1. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, den ein Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder voller Erwerbsminderung nicht im Urlaubsjahr nehmen konnte, kann unter besonderen Umständen mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres untergehen (Rn. 13).

2. Danach verfällt der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Beendigung des Urlaubsjahres unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres arbeitsunfähig war (Rn. 14).

3. Demgegenüber kann ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub aus einem Bezugszeit-