



Ausgabe 4/2023 vom 3. März 2023

Reallöhne im Jahr 2022 um 3,1 % gegenüber 2021 gesunken

Neue Rechtsprechung: Urteil des BAG zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei Dauererkrankung



Reallöhne im Jahr 2022 um 3,1 % gegenüber 2021 gesunken

Der Nominallohnindex in Deutschland ist im Jahr 2022 um 3,5 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Der Index bildet die Entwicklung der Bruttomonatsverdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einschließlich Sonderzahlungen ab. Die Verbraucherpreise stiegen im selben Zeitraum um 6,9 %.

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) in einer [Meldung](#) weiter mitteilt, sanken die Reallöhne im Jahr 2022 damit um 3,1 % gegenüber 2021, nachdem sie sich bereits in den letzten beiden Krisenjahren rückläufig entwickelt hatten. Während im Jahr 2020 insbesondere der vermehrte Einsatz von Kurzarbeit zur negativen Nominal- und Reallohnentwicklung beigetragen hatte, zehrte 2021 und 2022 die hohe Inflation den Nominallohnanstieg auf.

Wenn sich der Trend der vergangenen Jahre, dass die Pflegegehälter doppelt so stark steigen wie im Branchendurchschnitt, in 2022 fortgesetzt hat, dann dürften die Pflegenden auch im vergangenen Jahr trotz der Preisentwicklung einen leichten Reallohnplus erzielt haben. Die Einführung der Tariftreueverordnung verstärkt diese Vermutung. Exakte Zahlen dazu liegen allerdings bisher noch nicht vor. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Logo: destatis



Neue Rechtsprechung: Urteil des BAG zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei Dauererkrankung

Nach dem Urteil des EuGH vom 22.09.2022 (C-518/20) kann Urlaub auch bei langandauernder Erkrankung grundsätzlich nicht verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zuvor durch Erfüllung sog. Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Dem folgend hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil vom 20.12.2022 (9 AZR 245/19) entschieden, dass 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, nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlischt,

wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Das BAG weist aber auch darauf hin, dass der Urlaubsanspruch weiterhin mit Ablauf der 15-Monats-Frist verfallt, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert gewesen sei, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall komme es auch nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen sei, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Wir empfehlen gleichwohl, den Mitwirkungsobliegenheiten möglichst frühzeitig im Kalenderjahr nachzukommen, da Eintritt und Dauer einer Erkrankung des Arbeitnehmers in der Regel nicht prognostizierbar sind.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

