

Diskriminierung bei Altersstaffelung von Urlaubsansprüchen

Ein Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer wegen ihres Alters unterschiedlich behandeln, wenn er damit ein legitimes Ziel im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (vergleiche § 10 Satz 1 AGG) verfolgt und das Mittel zur Zieler-

9,2

Millionen Menschen waren im Jahr 2015 in NRW erwerbstätig. Der Kreis Kleve verzeichnete die höchste Steigerungsrate in NRW mit 2,9 Prozent der Gesamtzahl der Erwerbstätigen.

Quelle: IT.NRW

reichung angemessen und erforderlich ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Physiotherapeutin in einem Klinikunternehmen entschieden, die vom Arbeitgeber einen im Manteltarifvertrag festgelegten Zusatzurlaub von zwei Tagen für über 50 Jahre alte Arbeitnehmer forderte, obwohl sie dieses Alter noch nicht erreicht hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters zulässig sei, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei. Das sei im Hinblick auf das konkret angestrebte Ziel zu beurteilen. Die eingesetzten Mittel seien nur dann angemessen und erforderlich, wenn sie die Zielerreichung erlaubten, ohne zu einer übermäßigen

Beeinträchtigung der legitimen Interessen der benachteiligten Arbeitnehmer zu führen. Berufe sich der Arbeitgeber bei unterschiedlicher Behandlung auf die Verfolgung eines legitimen Zieles, sei er darlegungspflichtig für das legitime Ziel und die Angemessenheit und Erforderlichkeit der eingesetzten Mittel. Dem genüge die allgemeine Geltendmachung, dass die Regelung dem Schutz älterer Arbeitnehmer diene, nicht. In Ermangelung substantiierten Sachvortrags fehle der unterschiedlichen Behandlung die Rechtfertigung. Die Arbeitnehmerin habe daher Anspruch auf zwei zusätzliche Urlaubstage, auch ohne die Altersgrenze erreicht zu haben. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 15. November 2016; Az.: 9 AZR 695/15) (BS)

Kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung vor Ende des Arbeitsverhältnisses

Wenn ein Arbeitgeber den Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers nicht erfüllt hat und dieser wegen Eintritts in die Freistellungsphase der Altersteilzeit nicht mehr realisiert werden kann, entsteht ein Schadensersatzanspruch. Dieser kann aber erst nach der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Redakteurin bei einer Rundfunkanstalt entschieden, die während der Freistellungsphase der Altersteilzeit vom Arbeitgeber Urlaubsabgeltung für 23 trotz Antragstellung nicht gewährte Urlaubstage in Höhe von 3 769 Euro verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich ein vom Arbeitgeber nicht gewährter Urlaubsanspruch in einen Ersatzanspruch umwandeln, der als Ersatzurlaubsanspruch an die Stelle des ursprünglichen Urlaubsanspruchs trete. Dieser Anspruch folge den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG). Danach sei der Urlaub erst dann abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden könne (§ 7 Abs. 4 BurlG). Diese Voraussetzung sei während der Freistellungsphase nicht er-

füllt. Das Arbeitsverhältnis ende vorliegend erst mit dem Ablauf der Altersteilzeit am 31. März 2018. Vorher bestehe kein Anspruch auf Abgeltung des Ersatzurlaubs. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 16. Mai 2017; Az.: 9 AZR 572/16) (BS)

Arbeitgeber-Anspruch auf Teilnahme an Betriebsversammlungen

Der Arbeitgeber hat das Recht, an Betriebsversammlungen von Beginn bis Ende teilzunehmen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Unternehmens für Personaldienstleistungen entschieden. Der Betriebsrat beschloss, dass der Arbeitgeber an Betriebsversammlungen erst nach Durchführung des ersten Tagesordnungspunktes teilnehmen dürfe. Dagegen setzte sich der Arbeitgeber zur Wehr und verlangte die Teilnahme bei sämtlichen Tagesordnungspunkten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass dem Arbeitgeber nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Recht zur Teilnahme an den regelmäßigen Betriebsversammlungen von Beginn bis Ende zustehe. Das ergebe die Gesetzesauslegung (§ 43 Abs. 1 und 2 BetrVG). Es sei zu differenzieren zwischen ordentlichen und außerordentlichen Betriebsversammlun-

gen. Bei ersteren stehe dem Arbeitgeber ein Teilnahme- und Rederecht zu. Denn die Belegschaft solle nicht nur die Sichtweise des Betriebsrats, sondern auch die des Arbeitgebers zu den einzelnen Tagesordnungspunkten erfahren. Dazu sei es erforderlich, dass der Arbeitgeber während der gesamten regelmäßigen Betriebsversammlung anwesend sein dürfe. Lediglich bei außerordentlichen Betriebsversammlungen, wenn diese auf Wunsch des Betriebsrats oder eines Viertels der Belegschaft einberufen würden, habe der Arbeitgeber kein Teilnahmerecht. (Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 27. Februar 2017; Az.: 16 TaBV 76/16) (BS)