

Mehr Urlaub für junge Arbeitnehmer

Von Henning Sauer, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält die altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für altersdiskriminierend und hat jetzt einer jungen Arbeitnehmerin mehr Urlaub zugesprochen.

Erfurt/Darmstadt. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer in Deutschland den gleichen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen. In den meisten Arbeits- und Tarifverträgen sind jedoch mehr Urlaubstage vorgesehen. Im TVöD ist, wie in vielen anderen Tarifverträgen, die Dauer des Urlaubs gestaffelt und an das Lebensalter geknüpft.

Genau darin sah eine junge Arbeitnehmerin eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unzulässige Altersdiskriminierung und beantragte einen weiteren Urlaubstag, der ihr eigentlich erst nach der Vollendung ihres 40. Lebensjahrs zugestanden hätte. Das BAG gab ihr mit Urteil vom 20.3.2012 (Az.: 9 AZR 529/10) Recht und hob das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg vom 24.3.2010 (Az.: 20 Sa 2058/09) auf. Dieses war noch davon ausgegangen, dass die Staffelung im TVöD jüngerer Beschäftigte zwar

diskriminiere, das aber gerechtfertigt sei, weil mit zunehmendem Alter der Erholungsbedarf steigen würde. Das sah das oberste deutsche Arbeitsgericht anders. Die tarifliche Urlaubsstaffelung verfolge nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen, so die Erfurter Richter. Ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten bereits ab dem 30. beziehungsweise 40. Lebensjahr ließe sich auch kaum



„Die Entscheidung ist nicht ohne weiteres auf andere Tarifverträge übertragbar.“

Henning Sauer



begründen. Ab welchem Alter ein gesteigertes Erholungsbedürfnis bestehen kann, ließ das Gericht damit zunächst offen.

Klar ist jedoch, dass eine Altersstaffelung beim Urlaub durchaus möglich ist, es muss nur sachliche Gründe dafür geben. An dieser Stelle sind nun die Tarifvertragsparteien gefragt. In aktuellen und künftigen Tarifverhandlungen wird die Frage der Urlaubsdauer sicherlich thematisiert werden.

Die Entscheidung des BAG betrifft zunächst nur die konkrete Regelung in § 26 TVöD-VKA. Sie ist nicht ohne weiteres auf andere

Tarifverträge oder vergleichbare Regelwerke übertragbar, die auch eine Urlaubsstaffelung enthalten. Bei ähnlichen Altersgrenzen muss man jedoch davon ausgehen, dass auch diese eine nicht gerechtfertigte Diskriminierung darstellen und die Arbeitnehmer höhere Urlaubsansprüche geltend machen können. Vor gut einem Jahr hatte bereits das LAG Düsseldorf (Urteil vom 18.1.2011, Az.: 8 Sa 1274/10) entschieden, dass die im Manteltarifvertrag Einzelhandel in NRW

nach Alter gestaffelte Urlaubsregelung eine unzulässige Diskriminierung jüngerer Mitarbeiter darstelle.

Macht ein Mitarbeiter nun unter Hinweis auf das aktuelle Urteil des BAG einen

zusätzlichen Urlaubsanspruch geltend, sollten Einrichtungsträger zunächst genau prüfen, welche Ansprüche tatsächlich bestehen. Nicht tarifgebundene Einrichtungen sollten darüber hinaus die Regelungen im Arbeitsvertrag prüfen und diese gegebenenfalls diskriminierungsfrei gestalten. //

INFORMATION

Iffland & Wischnewski Rechtsanwälte, Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft, www.iffland-wischnewski.de