

Newsletter



Arbeitsrecht

Ausgabe 1 | 2012

Themen:

- | | |
|--|---------|
| 1. Altersdiskriminierung im BAT | Seite 1 |
| 2. Verfallbarkeit wegen Krankheit nicht genommenen Urlaubs | Seite 2 |
| 3. Rechtsprechung im Überblick | Seite 3 |

Altersdiskriminierung im Bundesangestelltentarifvertrag

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte sich in einer aktuellen Entscheidung ein weiteres Mal mit der Frage einer Diskriminierung wegen des Alters auseinanderzusetzen.

Gegenstand des zugrunde liegenden Rechtsstreites war die Frage, ob die Grundvergütung nach Lebensaltersstufen im alten Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters darstellt und ob sich diese Benachteiligung auch in der besitzstandswahrenden Überleitung der Beschäftigten in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) fortsetzt.

Maßgeblicher Streitpunkt des Rechtsstreites sind die im BAT enthaltenen Lebensaltersstufen. Aufgrund dieser Lebensaltersstufen erhalten Arbeitnehmer altersabhängig alle zwei Jahre mehr Lohn, bis die Endgrund-

vergütung erreicht ist. Dies hat zur Folge, dass jüngere Arbeitnehmer trotz gleicher Arbeit und gleicher Berufserfahrung weniger Geld als ältere Arbeitnehmer erhalten.

Der EuGH hat diese Lebensaltersstufenregelung in seiner Entscheidung für rechtswidrig angesehen. Seiner Auffassung nach stellt die Regelung der Lebensaltersstufen einen offenkundigen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar.

Das AGG verbietet die Schlechterstellung wegen diskriminierender Merkmale, zu denen auch das Alter gehört.

Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrter Leser,

Wissen ist Macht, sagt man. Wir würden es anders formulieren: Wissen ist Voraussetzung für Erfolg. Und weil Ihr Erfolg das Ziel unserer Bemühungen ist, geben wir unser Wissen gerne an Sie weiter.

Mit unseren Mandantenrundschriften und interessanten Veröffentlichungen informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht und dabei schwerpunktmäßig über Ihre Rechte als Pilot, als Flugbegleiter sowie als Betriebsrat.

Viel Spaß bei der Lektüre dieses Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

Stüben

Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin

Wacholderweg 3
D-65527 Niedernhausen
Tel: +49 (0)176-96131636
Fax: +49 (0)32-221739276

mail@kanzlei-stueben.de
www.kanzlei-stueben.de

Daraus folgt zwingend, dass jüngere Arbeitnehmer - sofern sie unter die Regelungen des alten BAT fallen, sei es durch unmittelbare Anwendung desselben oder etwaige Bezugnahme Klauseln - die gleiche Eingruppierung verlangen können, wie sie die ältesten Arbeitnehmer im Betrieb bzw. der Dienststelle innehaben. Damit müssen jüngere Arbeitnehmer zwangsläufig in die höchste Lebensaltersstufe eingruppiert werden.

Allerdings haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes mit Schaffung des TVöD von diesem Eingruppierungssystem Abstand genommen. In vielen Bereichen wurde der BAT vor einigen Jahren durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) abgelöst.

Der TVöD enthält die im BAT vorgesehenen Lebensaltersstufen nicht. Er knüpft verstärkt an die Berufserfahrung des jeweiligen Mitarbeiters an und verfolgt stellt bei der Vergütung mehr auf ein leistungsorientiertes System ab.

Dennoch wurde zunächst bei der Lohnfindung im Übergangszeitraum im Rahmen einer Überleitungsregelung die im BAT erworbene Lebensaltersstufe im Rahmen einer so genannten Besitzstandswahrung berücksichtigt. Infolge dessen könnten Bestandteile des alten BAT auch im Rahmen der Vergütung nach dem TVöD Berücksichtigung gefunden haben.

Grundsätzlich könnte sich damit die dem BAT inne wohnende Schlechterstellung jüngerer Arbeitnehmer auch im TVöD fortgesetzt haben. Denn die Überleitungsregelungen führen

dazu, dass ein älterer Arbeitnehmer zunächst einmal ein höheres TVöD-Ausgangsgehalt als der jüngere Kollege bekommt.

Hinsichtlich der Überleitungsregelungen in den TVöD hat der EuGH allerdings einen Verstoß gegen das AGG nicht angenommen. Anders als der BAT sieht der EuGH die Überleitungsregelungen des TVöD nämlich nur als eine zeitlich begrenzte Regelung an, welche ausschließlich das Ziel verfolge, den Tarifwechsel vom BAT zum TVöD ohne Vergütungs Nachteile für die Betroffenen durchzuführen. Eine Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer wegen des Alters stelle dies nach Meinung des EuGH nicht dar.

EuGH, Urteil vom 08.09.2011, Aktenzeichen: C-297/10 und C-298/10

Fazit:

Die Arbeitnehmer, die noch unter den BAT fallen, können aufgrund der Entscheidung des EuGH mit Erfolg entsprechende Lohnklagen erheben.

Unternehmen, die den noch immer den alten BAT - über eine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag - anwenden, müssen schnellstmöglich handeln und ein tarifliches Vergütungssystem zu schaffen, das diskriminierungsfrei ist.

Verfallbarkeit wegen Krankheit nicht genommenen Urlaubs

Die Entscheidungen zum Urlaubsrecht nehmen kein Ende, seit der Europäische Gerichtshof (EuGH) und in dessen Folge das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahre 2009 entschieden haben, dass gesetzliche Urlaubsansprüche bei Erkrankung des Arbeitnehmers auch über einen längeren Zeitraum nicht verfallen.

Bis zu dieser Entscheidung des EuGH und des BAG war in ständiger Rechtsprechung davon ausgegangen, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers ersatzlos entfällt, sollte er beispielsweise wegen einer Erkrankung nicht spätestens bis zum Ende des gesetzlichen Übertragungszeitraums am 31.03. des Folgejahres genommen werden können. Das gleiche Schicksal teilte der als Surrogat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehende Urlaubsabgeltungsanspruch.

Ausgangspunkt der Kehrtwende in der Rechtsprechung ist nun der Ansatz, dass Langzeiterkrankte Urlaubsansprüche auch über einen längeren Zeitraum ansammeln können.

Nicht entschieden hatten BAG und EuGH jedoch bisher, ob es für die Inanspruchnahme des wegen Krankheit eventuell sogar mehrfach übertragenen Urlaubs zeitliche Grenzen für dessen Inanspruchnahme nach Wiedergenesung des Arbeitnehmers gibt. Theoretisch könnte ein Arbeitnehmer nach seiner Wiedergenesung den übertragenen Urlaubsanspruch zeitlich unbefristet weiter übertragen, was in der Praxis erhebliche Auswirkungen auf die Organisation eines Betriebes haben könnte.

Mit der Frage der zeitlichen Begrenzung von wegen Krankheit übertragenen Urlaubs hat sich das BAG nun in seiner aktuellen Entscheidung vom 09. August 2011 befasst.

Dem diesbezüglichen Urteil des BAG lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein Arbeitnehmer war über mehrere Jahre bis zum Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nach seiner Wiedergenesung im Jahre 2008 gewährte ihm die Arbeitgeberin den vollen Urlaubsanspruch für 2008 in Höhe von 30 Urlaubstagen. Der Arbeitnehmer verlangte darüber hinaus seinen in den letzten 3 Jahren seiner Erkrankung angesammelten Urlaub von 90 Urlaubstagen, dies allerdings erst zu einem Zeitraum, zu dem er die übertragenen 90 Tage Urlaub nicht mehr im Jahre 2008 nehmen konnte. Die Arbeitnehmerin verweigerte ihm daher die Urlaubsgewährung.

Der Arbeitnehmer beehrte daraufhin die gerichtliche Feststellung, dass ihm gegen die Arbeitnehmerin ein aus den Jahren 2005 bis 2007 resultierender Anspruch auf 90 Arbeitstage Urlaub zusteht.

Die Klage des Arbeitnehmers hatte keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der von dem Arbeitnehmer verlangte Resturlaubsanspruch spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2008 untergegangen ist.

Das BAG zog dabei die Regelungen des Bundesurlaubgesetzes über den Übertragungszeitraums heran. Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG)

Es führte aus, dass auch ein in Zeiten der Erkrankung angesammelter Urlaub wie ein neu entstandener Urlaubsanspruch spätestens mit dem Ende dieses Übertragungszeitraums - also dem 31.03. des Folgejahres - erlischt. Das gilt jedoch nur dann, wenn der Urlaub bis zu

diesem Zeitpunkt nicht in Anspruch genommen wird, obwohl ein Arbeitnehmer so rechtzeitig gesund wird, dass er den Urlaub hätte nehmen können.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. August 2011, Aktenzeichen.: 9 AZR 425/10

Fazit:

Auch der während einer Erkrankung angesammelte Urlaub unterliegt damit den gesetzlichen Übertragungsregeln und verfällt, wenn er nach Genesung während des laufenden Urlaubsjahres genommen werden könnte, aber nicht genommen wird. Soll er in das kommende Urlaubsjahr übertragen werden, richtet sich dies nach den gesetzlichen Übertragungsregeln, nach denen ein Übertragungsgrund erforderlich ist. Danach müssen dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Übertragung des Urlaubs rechtfertigen.

Aktuelle Rechtsprechung



Teilzeit und Schichtarbeit

Nach den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes haben Arbeitnehmer unter den gesetzlichen Voraussetzungen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Der Arbeitgeber kann einem entsprechenden Teilzeitverlangen lediglich mit dem Argument entgegentreten, der beantragten Teilzeit stehe ein betrieblicher Grund entgegen.

Ein solcher betrieblicher Grund kann nach einer aktuellen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom Arbeitgeber nicht damit begründet werden, die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit passe nicht in das betriebliche Schichtsystem.

Die Arbeitnehmerin in dem betroffenen Fall wollte dienstags bis donnerstags von 9 bis 14.30 Uhr arbeiten, in dem Betrieb jedoch bestand eine Schichtplanregelung mit Arbeitszeiten im wöchentlichen Wechsel montags bis freitags von 9 bis 18.30 Uhr, beziehungsweise von 12.15 Uhr bis 19.30 Uhr.

Der Arbeitgeber wollte die Arbeitnehmerin auch in den am Nachmittag liegenden Schichten einsetzen.

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren gab das LAG Schleswig-Holstein der Arbeitnehmerin Recht. Ein betrieblicher Grund läge in vorliegendem Fall nicht vor.

Bei der Frage, ob betriebliche Gründe entgegenstehen, ist darauf abzustellen, dass der Arbeitgeber die Ablehnung nicht allein mit einer abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der richtigen Arbeitszeitverteilung begründen kann.

Er hat vielmehr glaubhaft zu machen, dass die ausfallende Arbeitszeit der Arbeitnehmerin nicht durch Einsatz einer Ersatzkraft, die das Arbeitszeitdeputat eines in Teilzeit wechselnden Arbeitnehmers übernimmt und dann auch beispielsweise schwerpunktmäßig nachmittags arbeitet, aufgefangen werden kann. Zu einer diesbezüglichen Darlegung und notfalls Beweisführung wäre sie jedoch verpflichtet gewesen (vgl. nur BAG vom 14.10.2003 – 9 AZR 636/02).

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 15.12.2010, Aktenzeichen: 3 SaGa 14/10



Anspruch auf Dankes- und Bedauernsformel beim Endzeugnis

Nach § 109 Gewerbeordnung (GewO) hat ein Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Endzeugnis.

Dabei werden zum Abschluss und zur Abrundung des Zeugnisses oftmals Schlussformeln verwendet, wie beispielsweise folgende Formulierung:

"Wir danken Herrn/Frau X. für die geleistete Arbeit und wünschen ihr/ihm auf dem weiteren Berufsweg alles Gute und weitherhin viel Erfolg".

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (vgl. u.a. BAG, Urteil vom 20. 2. 2001 – 9 AZR 44/00) hat ein Arbeitnehmer jedoch keinen einklagbaren Anspruch auf Aufnahme einer solchen "Dankes- und Bedauernsformel" in sein Endzeugnis.

Fehlt diese Schlussformel aber, kann sich dies negativ auf das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers auswirken. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt der positive Schlusssatz eines Zeugnisses als geeignet, die Bewerbungschancen des Arbeitnehmers zu erhöhen, weil er jedes Arbeitszeugnis aufwertet.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat nun in einem neueren Urteil ausgeführt, dass ein fehlender Schlusssatz bei einem überdurchschnittlichen Zeugnis sogar eine Abwertung der Leistungen des Arbeitnehmers beinhalten kann. Dies aber verstoße seines Erachtens nach gegen das allgemeine Wohlwollensgebot, dass bei jeder Zeugniserteilung zu beachten ist.

Entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verpflichtete es daher den Arbeitgeber in dem der Entscheidung zugrunde liegendem Sachverhalt, die gewünschte "Dankes- und Bedauernsformel" in das Zeugnis der klagenden Arbeitnehmerin aufzunehmen.

Allerdings beruht die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf einem Fall, in dem es um ein überdurchschnittliches Zeugnis ging. Ob ein Anspruch auf eine Dankens- und Wunschformel auch in durchschnittlichen oder unterdurchschnittlichen Zeugnissen verlangt werden kann, hat es offen gelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 03.11.2010, Aktenzeichen: 12 Sa 974/10



Der Urlaubsanspruch bei Wechsel von Voll- in Teilzeit

Viele Arbeitnehmer nehmen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit in Anspruch, in Teilzeit zu arbeiten. Fraglich ist, was mit den Urlaubsansprüchen eines Arbeitnehmers geschieht, der die noch bei Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubsansprüche vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung nicht nehmen konnte und diese nun im Rahmen seiner Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen möchte.

Das Bundesarbeitsgericht hat in solchen Fällen bisher angenommen, dass sich beim Wechsel von Vollzeit in Teilzeit der Resturlaub aus dem Zeitraum der Vollbeschäftigung sofort mit der neuen Arbeitszeit reduziert und den noch nicht genommenen Urlaubsanspruch im Verhältnis zur neuen Teilzeitbeschäftigung umgerechnet.

Aus einem Urlaubsanspruch von 10 Tagen bei einer 5-Tage-Woche wurde damit bei Wechsel in Teilzeit beispielsweise ein verbleibender Anspruch auf Urlaub von 6 Tagen bei einer 3-Tage-Woche.

Der im Rahmen der Vollzeitbeschäftigung erworbene Urlaubsanspruch wurde damit der neuen Arbeitszeitgestaltung angepasst.

Weitergehende Informationen:

Wenn Sie weitergehende Informationen zu den genannten Urteilen wünschen, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung:

mail@kanzlei-stueben.de

Der Europäische Gerichtshof hat nun in einer aktuellen Entscheidung (EuGH, 22.4.2010, C-486/08) dieses Thema behandelt und im Gegensatz zur bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht eine Anpassung des im Vollzeitbeschäftigungszeitraums erworbenen Urlaubs abgelehnt.

In seiner so genannten "Tirol-Entscheidung" ging es um einen Rechtsstreit zwischen dem Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols und dem Land Tirol.

Der EuGH machte hierbei klar, dass eine nachträgliche Umrechnung von Urlaubsansprüchen, die ein Mitarbeiter in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht zulässig ist. Resturlaub, der noch zu Zeiten der Vollzeitbeschäftigung entstanden ist, darf nicht auf ein später begründetes Teilzeitarbeitsverhältnis herunter gerechnet werden.

Der EuGH berief sich bei seiner Argumentation darauf, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, von dem nicht abgewichen werden darf. Die als Urlaub erworbene Ruhezeit verliert ihre Bedeutung nicht dadurch, dass sie nicht im Bezugszeitraum, sondern zu einer späteren Zeit genommen wird. Das hat zur Folge, dass ein im Rahmen der Vollzeitbeschäftigung erworbener Urlaub nach der Rechtsprechung des EuGH nicht mehr der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigung angepasst wird. Aus einem Urlaubsanspruch von 10 Tagen bei einer 5-Tage-Woche verbleibt damit bei Wechsel in Teilzeit weiterhin ein Anspruch auf Urlaub von 10 Tagen bei einer 3-Tage-Woche.

Dies führt letztlich zu einer bedeutend längeren Urlaubsdauer. Aus einem Anspruch von zwei Wochen Urlaub bei einer Vollzeitbeschäftigung (10 Tage Urlaub) wird bei einer Teilzeitbeschäftigung, z.B. einer 3-Tage-Woche, dann ein Anspruch von insgesamt mehr als 3 Wochen.

Zwar betrifft die so genannte "Tirol-Entscheidung" den Fall einer österreichischen Arbeitnehmerin und ist im deutschen Recht noch keiner Entscheidung zugeführt. Allerdings handelt es sich bei Entscheidungen des EuGH um höherrangiges Recht, so dass dessen Ausführungen entsprechend angewendet werden können.

Auswirkungen hat die Tirol-Entscheidung des EuGH auch auf das während des Urlaubs weiterzuzahlende Urlaubsentgelt. Dieses wird für den nicht genommenen Vollzeiturlaub auch nach dem Gehalt der Vollzeitbeschäftigung zu bemessen sein.

Europäische Gerichtshof, Entscheidung vom 22.4.2010, Aktenzeichen: C-486/08