

## Altersdiskriminierung durch nach dem Lebensalter gestaffelte Urlaubsansprüche? – Aktuelle Rechtsprechung des LAG Düsseldorf

<p><b>Einführung</b></p>	<p>Tarifverträge sehen nicht selten im Zusammenhang mit der Regelung des Jahresurlaubsanspruchs eine Staffelung nach dem Lebensalter vor. Es wird häufig geregelt, dass der kalenderjährliche Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer mit zunehmendem Lebensalter ansteigt. Derartige Regelungen stellen naturgemäß eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern unterschiedlicher Altersgruppen dar.</p> <p>Das LAG Düsseldorf hat sich jüngst mit einer solchen Regelung in einem Tarifvertrag auseinandergesetzt und ist in einer bemerkenswerten Entscheidung vom 18. Januar 2011 zu dem Ergebnis gekommen, dass die konkret zu prüfende Regelung eine vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung darstellt.</p>
<p><b>Sachverhalt und Ergebnis der Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 18. Januar 2011 (Az.: 8 Sa 1274/10)</b></p>	<p>Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, die bisher lediglich als Pressemitteilung veröffentlicht ist, lag der folgende Sachverhalt zugrunde:</p> <p>Eine 24-jährige Arbeitnehmerin ist als Einzelhandelskauffrau bei einer Einzelhandelskette beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt den Regelungen des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen. Nach den Regelungen dieses Tarifvertrages beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Sechs-Tage-Woche pro Kalenderjahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zum vollendeten 20. Lebensjahr: 30 Werktage</li> <li>• nach dem vollendeten 20. Lebensjahr: 32 Werktage</li> <li>• nach dem vollendeten 23. Lebensjahr: 34 Werktage</li> <li>• nach dem vollendeten 30. Lebensjahr: 36 Werktage</li> </ul> <p>Das LAG Düsseldorf hat nun – wie bereits das Arbeitsgericht Wesel in 1. Instanz – entschieden, dass die Klägerin durch diese tarifliche Regelung wegen ihres Alters in ungerechtfertigter Weise diskriminiert wird. Die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sei auch nicht vor dem Hintergrund des § 10 AGG gerechtfertigt, nach dem eine Ungleichbehandlung dann zulässig ist, wenn sie „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist“.</p> <p>Nach Auffassung des Gerichts fehlt es im vorliegenden Fall jedoch gerade an einem legitimen, im Tarifvertrag oder dessen Kontext wenigstens angedeuteten legitimen Ziel, welches die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte. Auch das arbeitgeberseitig im Prozess vorgebrachte Argument, mit der Regelung solle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden, wurde vom Gericht nicht als überzeugend bewertet.</p> <p>Im Ergebnis hat das Gericht daher festgestellt, dass die Klägerin, der nach dem Wortlaut der tariflichen Regelung nur 34 Urlaubstage zustanden, wegen des ungerechtfertigten Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nun 36 Urlaubstage pro Jahr beanspruchen kann. Im Ergebnis wurde hier also eine „Angleichung nach oben“ in die höchste Altersgruppe vorgenommen, die seitens des Gerichts mit dem Grundsatz einer effektiven und wirksamen Durchsetzung von EU-Rechtsvorgaben begründet wird.</p> <p>Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.</p>

<p><b>Stellungnahme und Empfehlung</b></p>	<p>Es hätte praktisch durchaus weitreichende Konsequenzen und würde zu einer spürbaren Mehrbelastung von Unternehmen führen, wenn sich die seitens des LAG Düsseldorf vertretene Rechtsauffassung pauschal durchsetzen sollte.</p> <p>Es erscheint allerdings verfrüht, eine generelle Unwirksamkeit tariflicher Regelungen zu befürchten, die eine nach dem Alter der Arbeitnehmer gestaffelte Urlaubsregelung vorsehen. Eine Besonderheit der vorliegend zur Entscheidung gestellten Regelung besteht sicher darin, dass der Tarifvertrag hier zwischen verschiedenen Gruppen noch vergleichsweise junger Arbeitnehmer differenziert.</p> <p>Nicht entschieden wurde durch das LAG Düsseldorf dagegen der Fall, dass erst für Arbeitnehmer eines höheren Lebensalters ein gesteigerter Urlaubsanspruch vorgesehen wird. Mit einer solchen Konstellation hat sich das LAG Berlin-Brandenburg in einer Entscheidung vom 24. März 2010 (Az.: 20 Sa 2058/09) im Geltungsbereich des TVöD-VKA auseinandergesetzt. Es kam zum Ergebnis, dass die dort in Rede stehende tarifliche Regelung und die damit einhergehende Ungleichbehandlung wegen des Alters nach § 10 AGG gerechtfertigt ist, weil sie dem im Alter zunehmenden „Erholungs- und Wiederherstellungsbedürfnis“ der Arbeitnehmer Rechnung trägt. Der Tarifvertrag sah hier vor, dass der Urlaubsanspruch bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und danach 30 Arbeitstage beträgt. Trotz eines zumindest ähnlich gelagerten Sachverhaltes kommt das LAG Berlin-Brandenburg also zu einem gegenteiligen Ergebnis. Vor dem Hintergrund der konträren Auffassungen kann man nun sicher trefflich über die Frage streiten, ab welchem Alter genau der Gedanke eines gesteigerten „Erholungs- und Wiederherstellungsbedürfnisses“ überzeugend und ausreichend zu einer Rechtfertigung erscheint. Für die Praxis wäre jedoch eine klare Regelung und Handhabung dieser Fragen jedenfalls wünschenswert.</p> <p>Nicht ohne Weiteres übertragbar sind die Gedankengänge des LAG Düsseldorf zudem auf Tarifverträge, die im Rahmen der Staffelung eines Urlaubsanspruchs allein oder zumindest auch auf die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abstellen. Hier ist im Einzelfall zu prüfen, ob nicht abweichende Grundsätze für die Bewertung der Wirksamkeit gestaffelter Urlaubsregelungen heranzuziehen sind.</p> <p>Es ist zu erwarten, dass der unterlegene Arbeitgeber auch im Fall des LAG Düsseldorf Revision zum Bundesarbeitsgericht einlegen wird. Es bleibt abzuwarten, ob sich das Bundesarbeitsgericht dann der Auffassung des LAG Düsseldorf anschließen wird. Es ist überdies nicht unwahrscheinlich, dass das Bundesarbeitsgericht diese Rechtsfrage – wie etwa auch im Zusammenhang mit der Frage nach der Rechtswirksamkeit von tariflichen Altersstaffelungen bei Vergütungsregelungen - seinerseits dem Europäischen Gerichtshof vorlegen wird. Bis zu einer befriedigenden Klärung der hier relevanten Fragen ist es in der Praxis aber durchaus nicht unwahrscheinlich, dass Arbeitnehmer künftig vermehrt versuchen werden, nach dem Alter differenzierende (Urlaubs-)Regelungen in Frage zu stellen. Dies sollte zumindest Anlass sein, die im eigenen Hause geltenden Tarifverträge und auch nach dem Alter differenzierende Regelungen in Betriebsvereinbarungen einer kritischen Bewertung zu unterziehen und hier möglicherweise drohende Risiken zu identifizieren.</p>
<p><b>Ansprechpartner</b></p>	<p><b>Dr. Henning Reitz</b>  <b>Christoph Frieling</b></p> <p style="text-align: right;">(h.reitz@justem.de)  (c.frieling@justem.de)</p> <p style="text-align: center;"><a href="http://www.justem.de">www.justem.de</a></p>