

## **Zur Altersdiskriminierung durch die Gewährung unterschiedlich langen Urlaubs**

Es ist nicht ungewöhnlich, dass Arbeitsverträge oder Tarifverträge die Anzahl der den Arbeitnehmern zu gewährenden Urlaubstagen vom Lebensalter abhängig machen. Ohne einen sachlichen Grund stellt eine solche Ungleichbehandlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine verbotene Diskriminierung dar (§§ 1, 3 Abs.1 AGG). Aufgrund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2014 (21.01.2014, Az.: 9 AZR 957/12) konnte man den Eindruck gewinnen, dass die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen ab einem Alter von 50 Lebensjahren unproblematisch ist und keiner gesonderten Begründung bedarf. In einem Urteil vom 15.11.2016 (Az.: 9 AZR 695/15) hat das Bundesarbeitsgericht jedoch klargestellt, dass dies nicht der Fall ist.

### **Was war geschehen?**

Die Klägerin war bei der Beklagten als Krankenpflegerin angestellt. Nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag (MTV) standen den Arbeitnehmern bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres 28 Urlaubstage und danach 30 Tage Urlaubstage zu. In den Jahren 2012 und 2013 gewährte die Beklagte allen Angestellten freiwillig 30 Urlaubstage. Danach gewährte sie ihren Mitarbeitern nur noch den Urlaub entsprechend der vorgenannten Regelung des MTV. Die Klägerin, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, verlangte von der Beklagten daraufhin die Gewährung von 30 Urlaubstagen, was die Beklagte ablehnte.

### **Die „magische“ Altersgrenze liegt irgendwo zwischen dem 50. und dem 58. Lebensjahr**

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass die entsprechende Regelung des MTV eine Altersdiskriminierung darstellt und deshalb unwirksam ist. In diesem Zusammenhang führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass es keinen allgemeinen Erfahrungssatz gibt, nach dem ab einem Alter von 50 Lebensjahren die Leistungsfähigkeit des Menschen so stark abnimmt, dass man ohne das Hinzutreten weiterer Umstände von einer sachlichen Rechtfertigung der Gewährung zusätzlicher Urlaubstage ab dieser Altersgrenze ausgehen kann. Insofern hätte es der Beklagten obliegen vorzutragen, dass mit der Ungleichbehandlung ein legitimes Ziel im Sinne des AGG verfolgt wird und die Ungleichbehandlung insofern ein erforderliches und angemessenes Mittel zur Erreichung dieses Ziels darstellt.

Da der MTV die Gewährung der zusätzlichen Urlaubstage allein vom Lebensalter abhängig macht, kann nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung weder auf § 8 AGG noch auf § 10 AGG gestützt werden. Nach § 8 AGG ist eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt, wenn dadurch beruflichen Anforderungen, wie z.B. einer hohen körperlichen Belastung, Rechnung getragen werden soll. Gemäß § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG kann eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein, wenn der Schutz älterer Arbeitnehmer durch die Maßnahme erreicht werden soll. In diesem Zusammenhang stellt das Bundesarbeitsgericht erneut fest, dass es keine gesetzliche Regelung gibt aus der sich ergibt, ab welchem Alter man von einem älteren Arbeitnehmer i.S.v. § 10 AGG ausgehen kann. Wie oben bereits ausgeführt wurde, sind 50 jährige Personen jedenfalls nicht grundsätzlich als ältere Arbeitnehmer im Sinne dieser Regelung anzusehen.

Betrachtet man jedoch das oben genannte Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2014, so muss man zu dem Ergebnis kommen, dass zumindest Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, unproblematisch in den Anwendungsbereich des § 10 AGG fallen sollen. Denn in dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht ohne das Vorliegen von sachlichen Gründen angenommen, dass eine Ungleichbehandlung bei der Urlaubsgewährung nicht zu bestehen ist, wenn die maßgebliche Altersgrenze bei 58 Lebensjahren liegt.

### **Fazit**

Momentan spricht einiges dafür, dass Regelungen, die eine Ungleichbehandlung bei der Gewährung des Urlaubs nach ihrem Wortlaut oder auch nach dem Gesamtzusammenhang des Regelwerks allein vom Lebensalter abhängig machen, unbeanstandet bleiben, wenn die maßgebliche Altersgrenze nicht unterhalb von 58 Lebensjahren angesiedelt ist. In allen anderen Fällen sollte der Arbeitgeber darauf achten, dass er für die Ungleichbehandlung sachliche Gründe i.S.v. §§ 8, 10 AGG anführen kann. Im Idealfall werden die maßgeblichen Gründe auch noch im entsprechenden Regelwerk erwähnt. Andernfalls läuft er Gefahr, dass er allen seinen Mitarbeitern den erweiterten Urlaubsanspruch gewähren muss, den er eigentlich nur seinen älteren Mitarbeitern gewähren wollte.

Ass. Jur. Kai Riefenstahl  
26.03.2017