

Mehr Urlaub für Altersdiskriminierte

Erholung und Regeneration vom Arbeitsstress. Hierfür hat schon der Gesetzgeber vorgesorgt. Urlaub.

Geklärt haben wir bereits, dass per Gesetz dem Arbeitnehmer 24 Werktage Urlaub zustehen. Mit Werktagen sind die Tage Montag bis Samstag gemeint. Bei einer Fünf-Tage-Woche, wie meist üblich, bedeuten 24 Werktage Urlaub also nur 20 freie Arbeitstage. Der Unterschied zwischen den Werk- und Arbeitstagen Urlaub ist ganz leicht zu verstehen, wenn man weiß, dass der Gesetzgeber eigentlich mit den 24 Werktagen Mindesturlaub nur wollte, dass der Arbeitnehmer 4 Wochen im Jahr zu Hause bleiben kann. Und das unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer einen, zwei oder eben auch 6 Tage in der Woche arbeitet.

Vier Wochen Urlaub sind in unserer modernen Arbeitswelt nicht viel. Deshalb sieht so mancher Arbeits- oder Tarifvertrag einen höheren Urlaubsanspruch vor. In vielen Fällen wird der Mehrurlaub hierbei an das Lebensalter des Arbeitnehmers gekoppelt. Die Überlegung dahinter ist einfach, wer älter ist braucht mehr Zeit um sich von seiner Arbeit zu erholen als ein Jüngerer.

Dieser einfache Ansatz wurde vom Bundesarbeitsgericht jedoch mit den Worten „kaum begründbar“ nicht geteilt. Nach Ansicht der höchsten Arbeitsrichter verstoßen damit vertragliche oder tarifvertragliche Urlaubsregelungen, die schon ab dem 30. oder dem 40. Lebensjahr dem Arbeitnehmer ein Mehr an Urlaub zugestehen als jüngeren, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Jüngere Arbeitnehmer werden durch diese Regelung diskriminiert. Die Regelung damit unwirksam.

Die Folgen hieraus sind für den Arbeitnehmer so vorzüglich, wie sie dem Arbeitgeber ärgern werden. Die Bundesarbeitsrichter haben nämlich entschieden, dass bei unwirksamen tarif- oder individualvertraglichen altersabhängigen Urlaubsregelungen schlicht und einfach nach oben angepasst wird. Das heißt jeder Arbeitnehmer egal wie alt er ist, erhält den höchsten im Vertrag vorgesehenen Erholungsurlaubsanspruch. Sollte der Arbeitnehmer laut Vertrag bis zum 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendetem 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendetem 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage Urlaub erhalten, so ist diese Regelung insgesamt unwirksam und der Arbeitnehmer erhält egal wie alt er ist von Anfang an 30 Arbeitstage Urlaub.

Der höhere Urlaubsanspruch steht dem Arbeitnehmer automatisch zu. Wird er jedoch vom Arbeitgeber nicht gewährt, muss der Arbeitnehmer ihn bis zum Ablauf des 31. Dezember eines Jahres am besten schriftlich und beweisbar geltend machen. Nur dann kann er ihn auch noch innerhalb der folgenden drei Jahre vom Arbeitgeber einfordern. Vergisst der Arbeitnehmer die Beanspruchung, verfällt auch der weitergehende Urlaub, der jüngeren Arbeitnehmern verweigert wurde, zum 31. Dezember des Jahres.

Lossagen kann sich der Arbeitgeber vom Mehrurlaub für Alle nur durch einen einvernehmlichen Änderungsvertrag mit dem Arbeitnehmer. Verweigert dieser die Zustimmung, bleibt dem Arbeitgeber nur die Änderungskündigung. Betreibt der Arbeitgeber dann noch einen Betrieb mit mehr als 10 regelmäßig beschäftigten Angestellten, muss er den Schutz des Arbeitnehmers nach dem Kündigungsschutzgesetz beachten. Das heißt er muss ein nicht nur vorübergehendes betriebliches Erfordernis darstellen können. Dies wird in vielen Fällen schwer fallen.

So wird die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts also wieder einmal zu des Einen Freud, zu des Anderen Leid.