

Arbeitsrecht

04 | 2014 | UPDATE

In diesem Update stellen wir Ihnen zunächst ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts und ein weitreichendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs vor, die sich beide mit Urlaubsansprüchen beschäftigen. Des Weiteren erörtern wir ein ebenfalls aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts, in dem es sich mit der Vereinbarkeit der Staffelung der deutschen gesetzlichen Kündigungsfristen mit europäischem Recht auseinandergesetzt hat. Schließlich befassen wir uns mit dem Unfallversicherungsschutz bei betrieblichen Weihnachtsfeiern.

ZUSÄTZLICHE URLAUBSTAGE FÜR ÄLTERE IN ENGEN GRENZEN ZULÄSSIG

Sachverhalt

Ein nicht tarifgebundenes Unternehmen, das Schuhe herstellt, gewährt seinen in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern, die älter als 58 Jahre alt sind, jährlich 36 Urlaubstage und damit zwei Tage mehr als den unter 58-Jährigen. Die in der Produktion tätige Klägerin war zum Zeitpunkt der Klageerhebung erst 54 Jahre alt, wollte aber ebenfalls 36 Tage Urlaubstage in Anspruch nehmen. Sie war der Meinung, dass ihr Arbeitgeber sie wegen ihres Alters diskriminiere. Die ersten beiden Instanzen wiesen die Klage ab.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Klägerin hatte auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) keinen Erfolg. Es hat in seinem Urteil vom 22. Oktober 2014 (9 AZR 956/12) entschieden, dass die Staffelung von Urlaubstagen nach dem Lebensalter möglich ist. Es läge keine unzulässige Diskriminierung vor, wenn es einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung der verschiedenen Altersgruppen gäbe. Das Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbiete zwar grundsätzlich eine Diskriminierung unter anderem wegen Alters und damit eine unterschiedliche Behandlung, die an das Alter anknüpft. Auch eine Benachteiligung Jüngerer würde damit vom Schutzbereich des AGG erfasst werden. Der Schutz habe aber auch Grenzen. Nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG dürfe nach Alter unterschiedlich behandelt werden, wenn diese ungleiche Behandlung dem Schutz älterer Beschäftigter diene und sie geeignet, erforderlich und angemessen im Sinne des § 10 Satz 2 AGG sei. Im konkreten Fall habe die Beklagte mit ihrer Einschätzung, die in ihrem Produktionsbetrieb bei der Fertigung von Schuhen körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden Arbeitnehmer nach Erfüllung des 58. Lebensjahres bedür-

fen längerer Erholungszeiten als jüngere Arbeitnehmer, ihren Gestaltungs- und Ermessenspielraum nicht überschritten. Dies gelte auch für ihre Annahme, zwei weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen, zumal auch der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie eine gleichlautende Regelung vorsähe.

Fazit

Das Urteil ist grundsätzlich zu begrüßen, da es den Arbeitgebern einen Gestaltungs- und Ermessenspielraum bei der Ausgestaltung der Urlaubsregeln einräumt.

Nur scheinbar widerspricht dieses Urteil einer älteren Entscheidung desselben Senats (Urteil vom 22. März 2012 – 9 AZR 529/10), in dem er eine Urlaubsstaffelung nach Altersstufen im öffentlichen Dienst als altersdiskriminierend ansah. Denn in dieser älteren Entscheidung hatte das BAG eine deutlich andere Altersstaffelung zu beurteilen: diese sah einen Urlaubsanspruch in Höhe von 26 Tagen bis zum 30. Lebensjahr, von 29 Tagen bis zum 40. Lebensjahr und anschließend einen Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Tagen vor. Das BAG entschied damals, dass diese Regelung altersdiskriminierend sei, da ein Beschäftigter ab seinem 30. Lebensjahr noch kein älterer Arbeitnehmer sei, der eines besonderen Schutzes bedürfe.

Der vom BAG gewährte Gestaltungs- und Ermessenspielraum ist jedoch auch nach der jüngsten Entscheidung nicht unbegrenzt: Bei der Ausgestaltung muss beachtet werden, dass nur eine altersgerechte Staffelung (z. B. Ende 50) bei nachvollziehbaren Gründen (z. B. schwere körperliche Arbeit) eine Ungleichbehandlung rechtfertigt. Ob die Arbeitsgerichte auch eine in der Praxis häufig vorkommende Grenzziehung bei einem Alter von 40 als altersgerechte Staffelung für zulässig halten, bleibt offen, dürfte aber nach dieser Entscheidung eher zweifelhaft sein. Das Urteil des BAG ist daher nur ein Schritt in die richtige Richtung, bedeutet aber noch keine weite Öffnung des von vielen Unternehmen erhofften Ermessensspielraums bei der Gestaltung der Urlaubsregeln.

DER URLAUBSANSPRUCH IST IM TODESFALL VERERBLICH

Sachverhalt

Die Klägerin verklagte den Arbeitgeber ihres verstorbenen Ehemannes auf Urlaubsabgeltung. Unstrittig hatte der Arbeitnehmer bis zu seinem Tod noch einen Urlaubsanspruch von 140,5 Tagen, weil er in den letzten zwei Jahren vor seinem Tod längere Zeit mit Unterbrechungen erkrankt war und auch vor seinem Tod nicht mehr genesen war. Das Landesarbeitsgericht Hamm fragte beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens nach, ob der Urlaubsanspruch für nicht genommenen Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers ersatzlos untergehe und falls nicht, ob es für eine solche Abgeltung erforderlich sei, dass der Arbeitnehmer vor seinem Tod einen Antrag gestellt habe.

Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der EuGH (Urteil vom 12. Juni 2014 – C-118/13) betont in seinem Urteil zunächst, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub einen besonders bedeutsamen Grundsatz des Sozialrechts der Union darstelle. Zudem gehöre Art. 7 der Richtlinie 2003/88, der die Mitgliedstaaten verpflichtet, jedem Arbeitnehmer einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen zu garantieren, nicht zu denjenigen Vorschriften, die Abweichungen zuließen. Vielmehr regle die Richtlinie (i) einen Anspruch auf Jahresurlaub und (ii) auf Bezahlung während des Urlaubs und behandle somit zwei Aspekte. Im Folgenden verweist der EuGH auf seine Rechtsprechung, nach der der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht untergehe, weil der Arbeitnehmer langzeiterkrankt war und seinen Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen konnte (EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009 - C-350/06 und C-520/06 Schultz-Hoff). Für den Fall des Todes des Arbeitnehmers sei ein finanzieller Ausgleich nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs daher unerlässlich, um die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen. Denn ansonsten würde ein unwägbares – weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber zu beherrschendes Vorkommnis – rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen. Unerheblich sei es in diesem Zusammenhang, ob der Arbeitnehmer vorher noch einen Antrag gestellt habe, weil der Anspruch auf finanzielle Vergütung gemäß § 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 außer der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine weitere Voraussetzung aufstelle.

Fazit

Der EuGH hat erneut ein wichtiges Urteil zum Urlaubsrecht gesprochen. Anders als das BAG, das noch vor kurzem entschieden hatte (Urteil vom 12. März 2013 – 9 AZR 532/11; Urteil vom 20. September 2011 – 9 AZR 416/10), dass der Urlaubsanspruch mit

dem Tod des Arbeitnehmers erlischt und dass eine Umwandlung in einen Urlaubsabgeltungsanspruch ausscheidet, bejaht der EuGH auch im Todesfall einen Urlaubsabgeltungsanspruch. Die deutschen Gerichte sowie die deutschen Unternehmen werden sich in Zukunft an diese neue Rechtsprechung des EuGHs halten müssen. Der Urlaubsabgeltungsanspruch kann daher im Folgenden von den Erben gegenüber dem Arbeitgeber des verstorbenen Erblassers geltend gemacht werden. Sofern vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen bestehen, sind diese zu beachten. Vertraglich dürfte es allerdings zulässig sein, den vertraglichen Mehrurlaub ausdrücklich auszunehmen, so dass zumindest dieser im Todesfall erlischt.

STAFFELUNG DER KÜNDIGUNGSFRISTEN NACH DAUER DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT KEINE ALTERSDISKRIMINIERUNG

Sachverhalt

Die Beklagte betreibt eine Golfsportanlage. Sie beschäftigt weniger als zehn Mitarbeiter. Die 1983 geborene Klägerin war seit Juli 2008 als Aushilfe bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 20. Dezember 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 BGB zum 31. Januar 2012. Die Klägerin zog die Wirksamkeit der Kündigung selbst nicht in Zweifel, da das Kündigungsschutzgesetz aufgrund der niedrigen Beschäftigtenzahl in diesem Fall nicht zur Anwendung kam. Sie war jedoch der Auffassung, dass die Staffelung der Kündigungsfristen unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit altersdiskriminierend sei, da langjährig Beschäftigte naturgemäß älter seien. Sie dagegen würde dadurch benachteiligt werden. Sie vertrat die Auffassung, dass unabhängig von der Betriebszugehörigkeit die in § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB vorgesehene längste Frist von 7 Monaten gelten müsse. Das Arbeitsverhältnis habe damit erst zum 31. Juli 2012 sein Ende gefunden. In den ersten beiden Instanzen unterlag die Klägerin.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Auch die Revision vor dem BAG (Urteil vom 18. September 2014 – 6 AZR 636/13) hatte keinen Erfolg. Zwar führe die Differenzierung der Kündigungsfrist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. Die Verlängerung der Befristung verfolge jedoch das rechtmäßige Ziel, länger Beschäftigten einen verbesserten Kündigungsschutz wegen ihrer Betriebstreue zu gewähren. Zur Erreichung dieses Ziels sei die Verlängerung der Kündigungsfrist, auch in ihrer konkreten Staffelung, angemessen und erforderlich. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liege daher nicht vor. Die in § 622 Abs. 2 BGB vorgesehene Staffelung der Kündigungsfristen stehe daher mit der europäischen Richtlinie 2000/78/EG im Einklang und sei folglich europarechtskonform.

Fazit

Das Urteil ist uneingeschränkt zu begrüßen. Es bestätigt die Rechtmäßigkeit der im BGB geregelten Staffelung der Kündigungsfristen und somit eine der tragenden Säulen des deutschen Kündigungsschutzrechts. Dies gibt Rechtssicherheit. Die Entscheidung reiht sich in eine endlos erscheinende Reihe von Entscheidungen zur mittelbaren Altersdiskriminierung ein. Bereits mit Inkrafttreten der Richtlinie 2000/78/EG und des AGG ist seitens der deutschen Wirtschaft befürchtet worden, dass dies der Startschuss für eine Prozesslawine sei. Richtig ist, dass sich die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit und der EuGH in den letzten Jahren verstärkt mit dem Thema Altersdiskriminierung auseinandersetzen mussten. Insgesamt haben insbesondere die deutschen Gerichte aber weitgehend bei ihren Urteilen Augenmaß bewahrt. Dies führt hoffentlich in Zukunft dazu, dass die Anzahl der Klagen wegen (mittelbarer) Altersdiskriminierung abnehmen wird und bei potentiellen Klägern die Erkenntnis reift, dass nicht automatisch eine Diskriminierung vorliegt, wenn bestimmte Regelungen an die Länge der Betriebszugehörigkeit oder das Alter anknüpfen. Wäre bei der Klägerin im hier besprochenen Fall diese Erkenntnis etwas früher gereift, so hätten sich nicht drei Instanzen mit diesem Fall beschäftigen müssen.

UNFALLVERSICHERUNGSSCHUTZ BEI DER WEIHNACHTSFEIER

Das Jahr neigt sich dem Ende. In nahezu allen Betrieben wird eine Weihnachtsfeier veranstaltet, zum Teil während, zum Teil außerhalb der regulären Arbeitszeit. Wo gefeiert wird, wird auch mal das ein oder andere Glas Alkohol getrunken, was wiederum die Gefahr eines Unfalls erhöht. Sollte sich ein solcher Unfall, ob alkoholbedingt oder nicht, während der betrieblichen Weihnachtsfeier ereignen, so heißt dies nicht zwangsläufig, dass der Unfall von dem Unfallversicherungsträger als Arbeitsunfall anerkannt wird.

Die Entscheidung, ob ein Unfall als Arbeitsunfall anerkannt wird, hat weitreichende Folgen: So muss die Berufsgenossenschaft im Falle eines Arbeitsunfalls gegebenenfalls nicht nur medizinische Rehabilitationsmaßnahmen oder Umschulungen gewähren, sondern hat Verletztengeld bzw. Übergangsgeld oder eine Verletztenrente zu zahlen.

Damit Sie in Ruhe mit Ihrer Belegschaft feiern können, haben wir für Sie einige Urteile gesammelt, die sich mit der Frage des Unfallversicherungsschutzes bei betrieblichen Feiern beschäftigen und stellen ausgewählte Kernaussagen dieser Urteile hier vor:

Versicherungsschutz nur bei „angeordneter“ Feier

Das Bundessozialgericht (BSG-Urteil vom 26. Juni 2014 – B 2 U 7/13 R) hatte folgenden Fall zu entscheiden: Die verunfallte Klägerin war in einem Jobcenter beschäftigt, welches in 22 Teams organisatorisch aufgeteilt war. Die Beschäftigten eines Teams veranstalteten kurz vor Weihnachten außerhalb der Arbeitszeit in einem Bowlingcenter eine Weihnachtsfeier, die sie selbst organisierten und deren Kosten sie selbst trugen. Während

der Feier stolperte die Mitarbeiterin und verletzte sich. Das BSG hat entschieden, dass die Mitarbeiterin während dieses Unfalls nicht unter dem Schutz der Unfallversicherung stand. Nur betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen seien versichert. Die Feier sei nur dann als betrieblich anzuerkennen, wenn sie durch die Betriebsleitung durchgeführt oder von der „Autorität der Betriebsleitung“ getragen werde. Eine reine Kenntnis der Betriebsleitung von aus eigenem Antrieb veranstalteten Feiern reiche nicht aus, damit diese Feier als betriebliche Veranstaltung anerkannt wird.

Teilnahme an der Feier muss grundsätzlich allen Mitarbeitern möglich sein

Mit der Frage, wann eine Weihnachtsfeier eine versicherte betriebliche Gemeinschaftsfeier ist, beschäftigt sich auch ein neueres Urteil des Hessischen Landessozialgerichts (LSG-Urteil vom 29. April 2014 – L 3 U 125/13). In einer Dienststelle der Deutschen Rentenversicherung Hessen war es Unterabteilungen zusätzlich zum weihnachtlichen Umtrunk der gesamten Dienststelle mit 230 Mitarbeitern gestattet, eigene Weihnachtsfeiern während der Dienstzeit zu organisieren. Eine Abteilung unternahm eine Wanderung, an der zehn von dreizehn Mitarbeitern teilnahmen. Auf der Wanderung verletzte sich eine Mitarbeiterin. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. Das LSG Hessen bestätigte diese Entscheidung. Voraussetzung für eine versicherte Weihnachtsfeier sei, dass sie als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung angesehen werde. Denn nur eine solche fördere den Zusammenhalt in der Belegschaft und mit der Betriebsleitung. Daher müsse die Teilnahme an der Veranstaltung grundsätzlich allen Mitarbeitern offen stehen. Bei großen Betrieben können an die Stelle des Gesamtbetriebs auch einzelne Abteilungen treten. Bei der Deutschen Rentenversicherung Hessen mit insgesamt rund 2.350 Mitarbeitern wäre dies die örtliche Dienststelle mit 230 Beschäftigten, aber nicht eine einzelne Abteilung innerhalb der Dienststelle mit lediglich dreizehn Mitarbeitern.

An der Feier müssen die Unternehmensleitung oder ihre Vertreter teilnehmen

Im selben Urteil führt das LSG Hessen aus, dass zwar die Anwesenheit des Unternehmers nicht während der gesamten Weihnachtsfeier erforderlich sei, die Unternehmensleitung oder Teile von ihr müssten aber teilnehmen, damit die Feier unter den Versicherungsschutz falle. Denn nur so könne die betriebliche Zielsetzung, nämlich die oben beschriebene Verbundenheit zwischen Belegschaft und Betriebsleitung erreicht werden. Zusammenkünfte, welche der Pflege der Verbundenheit nur der Belegschaft untereinander dienen würde, reichten nicht aus, um die Teilnahme an ihnen einer betrieblichen Tätigkeit gleichzustellen.

Arbeitsrecht

Trunkenheit schließt Arbeitsunfall nicht aus

Abschließen möchten wir diesen Teil unseres Updates mit einem kuriosen Fall, mit dem sich das SG Heilbronn (Urteil vom 7. Juli 2014 – S 6 U 1404/13) zu beschäftigen hatte. Ein 58 Jahre altes Betriebsratsmitglied nahm an einer dreitägigen Betriebsräteversammlung teil. Nach dem offiziellen Teil des ersten Veranstaltungstages um 19:30 Uhr wurde die Veranstaltung im kleinen Kreis an der Hotelbar fortgesetzt. Um 1 Uhr morgens stürzte der Arbeitnehmer mit einem Blutalkoholspiegel von 1,99 Promille im Treppenhaus des Tagungshotels, wo er mit Kopf- und Lungenverletzungen bewusstlos aufgefunden wurde und gegen 4 Uhr in die Notaufnahme gebracht wurde. Danach war er lange arbeitsunfähig und leidet wohl heute noch an den Folgen des Unfalls. Gegenüber seiner Berufsgenossenschaft gab er an, dass er sich an den Unfallhergang nicht mehr erinnern könne, es sei aber üblich, dass man bei Tagungen dieser Art abends noch in geselliger Runde über betriebliche Dinge spreche. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung des Unfalls als Arbeitsunfall mit der Begründung ab, dass der Arbeitnehmer sich während des

Unfalls in alkoholisiertem Zustand befunden habe und dabei keiner betrieblichen Tätigkeit nachgegangen sei. Dies sah das SG Heilbronn anders. Dabei ist die Begründung ähnlich kurios wie der Sachverhalt. Der Arbeitsunfall habe sich auf dem Rückweg ins Hotelzimmer ereignet. Selbst wenn der Arbeitnehmer an diesem Abend nur private Gespräche geführt hätte, so sei er auf diesem „Arbeitsweg“ unfallversichert gewesen. Denn bei beruflichen Tagungen sei regelmäßig eine Trennung zwischen privaten und betrieblichen Belangen nicht möglich. Der Versicherungsschutz sei auch nicht durch den Alkoholkonsum entfallen. So gebe es, anders als bei Autofahrern, für Fußgänger keine feste Promillegrenze, ab der von einer absoluten Verkehrsuntüchtigkeit auszugehen sei. Die Ermittlungen der Berufsgenossenschaft hätten keinen Anhaltspunkte für alkoholbedingte Ausfallerscheinungen, wie z. B. schwankender, torkelnder Schritt gezeigt.

Sollten Sie bei der Weihnachtsfeier bei Teilen ihrer Belegschaft alkoholbedingte Ausfallerscheinungen bemerken, tun Sie dem Mitarbeiter und sich den Gefallen und lassen ihn sicher nach Hause geleiten. In diesem Sinne: Ein frohes Fest.

IHRE ANSPRECHPARTNER IM ARBEITSRECHT



Dr. Holger Thomas
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Leiter der deutschen Arbeitsrechtspraxis
+49 (0) 69 27 10 78 018 (t)
holger.thomas@wilmerhale.com



Dr. Golo Weidmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel
+49 (0) 69 27 10 78 021 (t)
golo.weidmann@wilmerhale.com

Sollten Sie die weitere Zusendung unseres Updates zum Arbeitsrecht nicht wünschen, so senden Sie bitte eine E-mail mit dem Betreff "Unsubscribe" an webmaster@wilmerhale.com.

Unser Arbeitsrecht Update dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.