

Rechtsanwälte & Kanzleien

Sortiert nach Interessenschwerpunkten ... ganz in Ihrer Nähe



Sozialrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Bürogemeinschaft Bieker & Mosbacher	Tina Mosbacher	Werler Str. 113/115	Tel. 02381/4364499
Rechtsanwaltskanzlei Schrewe	Fachanwältin f. Familien- u. Sozialrecht Peter Schrewe	59063 Hamm Bahnhofstraße 3	www.kanzlei-mosbacher.de Tel. 02381/20500
	Fachanwalt für Sozialrecht	59065 Hamm	www.rechtsanwalt-schrewe.de

Strafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
ETL Rechtsanwälte	Norbert Velsler	Hammer Str. 146	Tel. 02381/9434880
	Fachanwalt für Strafrecht	59075 Hamm	Fax 02381/9434889

Verkehrsstrafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage	Tel. 02381/9723970
		59065 Hamm	Fax 02381/9723977
HAKE Rechtsanwältin	André Hochmann	Münsterstr. 5	Tel. 02381/30755-0
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff	HAMTEC - Haus 4 Willy-Brandt-Platz 9	kontakt@hake-rechtsanwaelte.de Tel. 02381/9199-141
	Fachanwalt für Verkehrsrecht	59065 Hamm	kahlert-padberg.de

Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage	Tel. 02381/9723970
		59065 Hamm	Fax 02381/9723977

Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Kanzlei Demnitz & Bockel	Jobst Demnitz	Schillerstr. 7	Tel. 02381/9 11 01
	Fachanwalt f. Verkehrsrecht	59065 Hamm	www.demnitz-bockel.de
HAKE Rechtsanwältin	K. Martin Hake	Münsterstr. 5	Tel. 02381/30755-0
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Spezialist für Autorecht Sebastian Asshoff	HAMTEC - Haus 4 Willy-Brandt-Platz 9	kontakt@hake-rechtsanwaelte.de Tel. 02381/9199-141
	Fachanwalt für Verkehrsrecht	59065 Hamm	kahlert-padberg.de

Verwaltungsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Dr. Michael Klostermann	Willy-Brandt-Platz 9	Tel. 02381/9199-251
	Fachanwalt für Verwaltungsrecht	59065 Hamm	kahlert-padberg.de

Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Thiemo Loof	Willy-Brandt-Platz 9	Tel. 02381/9199-261
	Fachanwalt f. Gewerblichen Rechtsschutz	59065 Hamm	kahlert-padberg.de

„Rechtsanwälte & Kanzleien in Ihrer Nähe“ finden Sie wöchentlich in Ihrer Zeitung.
Medienberatung: Bettina Steube / Tel.: 023 81/105-253 / Fax 023 81/105-192 / E-Mail: bsteube@wa.de

Westfälischer Anzeiger

Ihr gutes Recht

Rechtsanwälte und Kanzleien stellen sich vor

Zum Recht auf Urlaub: „Je oller, je doller?“

Immer wieder kommt es zwischen den Vertragsparteien wegen des Erholungsurlaubes zum Streit im Arbeitsverhältnis.

In diesem Zusammenhang verdient eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 21.10.2014, Az. 9 AZR 956/12) Beachtung.

Der Entscheidung liegt ein Sachverhalt zu Grunde, der die Schuhfabrik „Birkenstock“ betrifft. Das Unternehmen gewährt solchen Mitarbeitern, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, jährlich 36 Arbeitstage Erholungsurlaub und damit im Ergebnis 2 Urlaubstage mehr als jüngeren Arbeitnehmern. Eine 1960 geborene Mitarbeiterin des Unternehmens warf dem Arbeitgeber vor, die Urlaubsregelung sei altersdiskriminierend. Auch ihr seien deshalb 36 Urlaubstage zu gewähren.

Sowohl das erstinstanzlich angerufene Arbeitsgericht als auch im Nachgang das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz verneinten den geltend gemachten Anspruch. Auch die Revision der Mitarbeiterin vor dem BAG blieb ohne Erfolg.

Das BAG hat ausgeführt, dass Unternehmen älteren Arbeitnehmern mehr Urlaub gewähren dürfen als jüngeren Ar-

beitnehmern. Darin ist keine Diskriminierung jüngerer Beschäftigter zu erblicken. Dies deshalb, weil das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Festlegung besonderer Arbeitsbedingungen zu Gunsten älterer Mitarbeiter erlaube. Das Gericht stützt sich bei der Begründung darauf, dass „angemessene und erforderliche“ Maßnahmen durch den Arbeitgeber erlaubt seien, „um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichtigen zu fördern“. Dabei komme dem Arbeitgeber ein Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu. So hatte vorliegend das Unternehmen argumentiert, die Fertigung von Schuhen sei eine schwere und ermüdende Arbeit. Ältere Arbeitnehmer benötigten deshalb längere Erholungszeiten.

Bereits in der Vergangenheit hat das BAG (Az. 9 AZR 529/10) Leitlinien zu dem Spannungsverhältnis zwischen der Urlaubsdauer und dem Lebensalter der Mitarbeiter herausgearbeitet. So verwarf das Gericht eine Staffelung in dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, nach welchem Beschäftigte nach der Vollendung des 40. Lebensjahres Anspruch auf 30 Urlaubstage haben, bis 40 Jahre 29 Tage und bis 30 Jahre lediglich 26 Tage.

Das BAG hat darauf hingewiesen, dass darin eine nicht gerechtfertigte Diskriminierung wegen des Alters zu erblicken sei. Als Reaktion



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Mediator

haben Tarifvertragsparteien unterschiedlichster Branchen zwischenzeitlich entsprechende Regelungen modifiziert oder aber entfallen lassen. Weiter hat das BAG klargestellt, dass grundsätzlich einer Staffelung der Länge des Erholungsurlaubes bemessen an der Dauer der Betriebszugehörigkeit keine altersdiskriminierende Wirkung zukomme.

Mit Spannung kann erwartet werden, welche weiteren Leitlinien das BAG zu diesem Themenbereich entwickeln wird.

Auch anderweitig unterliegt das Urlaubsrecht einem Wandel. Während noch in der Vergangenheit das BAG die Ansicht vertrat, dass

der Urlaubsanspruch als so genannter höchstpersönlicher Anspruch des Arbeitnehmers mit dessen Tod untergehe und nicht vererblich sei, wurde diese Rechtsprechung durch eine aktuelle Entscheidung des EuGH (Urteil vom 12.06.2014, C-118/13) als europarechtswidrig qualifiziert. So hat der EuGH geurteilt, dass der finanzielle Ausgleich für nicht genommenen Urlaub auf die Erben übergeht, sofern das Arbeitsverhältnis erst mit dem Tod des Arbeitnehmers endet. Im Ergebnis kann der Erbe, so das Gericht, dann die Urlaubsabgeltung von dem Arbeitgeber verlangen.

Viele Fragen rund um den Urlaub im Arbeitsverhältnis beantwortet bereits das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Danach gilt, dass Arbeitnehmer mindestens Anspruch auf 24 Werktage Erholungsurlaub haben, sofern sie regelmäßig 6 Tage in der Woche arbeiten. Für den Fall, dass - was regelmäßig üblich sein dürfte - 5 Tage in der Woche gearbeitet wird, beträgt der Mindestanspruch 20 Werktage.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Sofern ein Arbeitnehmer zur Arbeitsunfähigkeit führend während des Erholungsurlaubes erkrankt, wird diese Zeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

In der Praxis entsteht immer wieder Streit hinsichtlich der Frage, ob bereits genehmigter Urlaub durch den Arbeitgeber „gestrichen“ werden darf. Es gilt, dass die Entscheidung über die Bewilligung von Urlaub durch den Arbeitgeber erfolgt. Hat der Arbeitgeber den beantragten Urlaub bewilligt, so ist die getroffene Vereinbarung als verbindlich zu qualifizieren. Die Urlaubsbewilligung darf durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht zurückgenommen werden.

Auch in der Zukunft dürfen spannende Entscheidungen des BAG zu dem Thema „Urlaub im Arbeitsverhältnis“ erwartet werden.

Kahlert
Padberg

Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notar