

Wird vom BUrlG berücksichtigt: Mit einem jüngsten Urteil bestätigt der EuGH erwartungsgemäß, dass das Unionsrecht (vgl. Art. 7 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88 und gegen Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) einer nationalen Regelung grundsätzlich entgegensteht, die es verbietet, dem Arbeitnehmer eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch beendet (EuGH, Urteil vom 18.1.2024 – C-218/22, PM Nr. 10/24). Ein im öffentlichen Dienst bei der italienischen Gemeinde Copertino beschäftigter Arbeitnehmer schied aus dem Dienst aus, um in den vorzeitigen Ruhestand einzutreten. Er verlangte eine finanzielle Vergütung für die während seines Arbeitsverhältnisses nicht genommenen 79 Tage bezahlten Jahresurlaubs. Die Gemeinde Copertino trat dem Begehren unter Berufung auf eine in den italienischen Rechtsvorschriften enthaltene Regelung entgegen, wonach die im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmer anstelle des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs in keinem Fall Anspruch auf eine finanzielle Vergütung haben. Der Gerichtshof weist mit Blick auf die vom italienischen Gesetzgeber erlassene nationale Regelung darauf hin, dass der Anspruch der Arbeitnehmer auf bezahlten Jahresurlaub, einschließlich seiner etwaigen Ersetzung durch eine finanzielle Vergütung, nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen wie der Eindämmung öffentlicher Ausgaben untergeordnet werden darf. Demgegenüber entspreche das Ziel in Bezug auf die organisatorischen Erfordernisse des öffentlichen Arbeitgebers für die ordnungsgemäße Planung des Urlaubszeitraums der Zielsetzung der Richtlinie, die darin bestehe, dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen, und ihn dazu anzuhalten, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Das Unionsrecht stehe nur dann nicht dem Verlust dieses Anspruchs entgegen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aus freien Stücken nicht genommen hat, obwohl ihn der Arbeitgeber dazu aufgefordert und über das Risiko des Verlusts dieses Anspruchs am Ende eines Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeitraums informiert hat. Der Arbeitgeber kann jedoch gegebenenfalls nachzuweisen versuchen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, was von dem vorlegenden Gericht zu prüfen sei.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung – Genderstern – Zweigeschlechtliche und schwerbehinderte Person – öffentlicher Arbeitgeber – Einladung zu einem Vorstellungsgespräch – Ersatztermin

1. Der Begriff des Geschlechts in § 1 AGG erfasst auch die geschlechtliche Identität von Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind. Dies betrifft intersexuelle, zweigeschlechtliche bzw. intergeschlechtliche Menschen (Rn. 25).
2. Eine Stellenausschreibung muss geschlechtsneutral erfolgen, d. h. sich an Menschen jeden Geschlechts richten. Dies kann durch die Verwendung des sog. Gendersterns zum Ausdruck gebracht werden (Rn. 31).
3. Die Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung sich bewerbender schwerbehinderter Menschen zu einem Vorstellungsgespräch nach § 165 Satz 3 SGB IX ist nicht mit dem Anbieten eines einzigen Vorstellungstermins erfüllt, wenn der schwerbehinderte Mensch seine Verhinderung vor dem Termin unter Angabe eines hinreichend gewichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber das Anbieten eines Ersatztermins zumutbar ist (Rn. 38).
4. Ob ein Ersatztermin angeboten werden muss, beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalls. Die diesbezügliche Würdigung des Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht ist im Revisionsverfahren nur eingeschränkt überprüfbar. Die revisionsgerichtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob die Würdigung möglich und in

sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Rechtsätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt (Rn. 43).

BAG, Urteil vom 23.11.2023 – 8 AZR 164/22 (Orientierungssätze)
Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-243-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Stufenzuordnung – Prüfungsmaßstab Inhaltskontrolle AVR

1. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind keine Tarifverträge, sondern Allgemeine Geschäftsbedingungen besonderer Art, die nach den für die Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen maßgeblichen Grundsätzen auszulegen sind (Rn. 20).
2. Vor dem Hintergrund, dass Arbeitsvertragsrichtlinien auf dem von Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Dritten Weg zustande kommen, sind diese von staatlichen Gerichten nur dahingehend zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem zwingenden Recht und den guten Sitten vereinbar sind (Rn. 19).
3. Die Auslegung des § 16 Abs. 2 AVR-DD ergibt, dass sich bei einer Herabgruppierung die Entgeltstufe nach der in der höheren Entgeltgruppe erworbenen Stufe bestimmt. Besitzstandswahrend wird lediglich die in dieser Stufe erworbene Erfahrungszeit in die neue, niedrigere Entgeltgruppe „mitgenommen“ (Rn. 23 ff.). Das gilt auch, wenn der Mitarbeiter nur vorübergehend in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert war und wieder eine Tätigkeit ausübt, die er schon zuvor verrichtet hat.

BAG, Urteil vom 5.10.2023 – 6 AZR 308/22

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-243-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Diskriminierung wegen einer Behinderung – Anwendungsbereich des AGG – Zeitpunkt der Gleichstellung

1. Praktikanten, die nach § 26 BBiG eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, fallen als „zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte“ i. S. v. § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AGG in den persönlichen Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (Rn. 13).
2. Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche i. S. v. § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG kann durch eine telefonische Absage in Lauf gesetzt werden. Die für die Geltendmachung erforderliche Schriftform kann durch Zustellung einer Klage gewahrt werden (Rn. 18).
3. Für eine ordnungsgemäße Geltendmachung i. S. v. § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG ist es ausreichend, wenn deutlich wird, dass eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geltend gemacht und der zugrundeliegende Lebenssachverhalt individualisiert wird. Der Entschädigungsanspruch muss in der Geltendmachung nicht beziffert werden (Rn. 19).
4. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung im Bewerbungsverfahren zu beteiligen, wenn der Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen zwar beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, über den