

Entscheidung des BAG vom 21.10.2014: Ältere Arbeitnehmer dürfen mehr Urlaub bekommen als jüngere



Gewährt ein Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern jährlich mehr Urlaubstage als den jüngeren, kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Schutzes älterer Beschäftigter zulässig sein. Das entschied das BAG am 21.10.2014 (Az.: 9 AZR 956/12). Bei der Prüfung, ob eine solche vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter dient, erforderlich und geeignet ist, steht dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zu. Er darf älteren Arbeitnehmern aufgrund des Gesundheitsschutzes zusätzliche Urlaubstage gewähren.

Das beklagte Unternehmen ist ein Tochterunternehmen von „Birkenstock“ und stellt Schuhe her. Es gewährt ihren in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr jährlich 36 Arbeitstage Erholungsurlaub, zwei Urlaubstage mehr als den jüngeren Arbeitnehmern. Die Klägerin, Mitte 50, meint, die Urlaubsregelung sei altersdiskriminierend. Die Beklagte habe deshalb auch ihr jährlich 36 Urlaubstage zu gewähren.

Die Vorinstanzen haben den Antrag der Klägerin abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte auch vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Die Beklagte hat mit ihrer Einschätzung, dass älteren Arbeitnehmern aufgrund der schweren körperlichen Arbeit in der Produktion längere Erholungszeiten zustehen, ihren Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten. Beschwerden können sich die Kläger aber trotzdem nicht, denn auch „nur“ 34 Urlaubstage im Jahr sind weit mehr als das, was die meisten anderen Arbeitnehmer erhalten.

ws/ng