

9 AZR 956/12 - Zusätzliche Urlaubstage nach Vollendung des 58. Lebensjahres

Bei der Prüfung, ob eine solche vom [Arbeitgeber](#) freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter dient und geeignet, [erforderlich](#) und angemessen im Sinne von § [10 Satz 2 AGG](#) ist, steht dem [Arbeitgeber](#) eine auf die konkrete Situation in seinem [Unternehmen](#) bezogene Einschätzungsprärogative zu. Die nicht tarifgebundene Beklagte stellt Schuhe her. Sie gewährt ihren in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern nach Vollendung des 58. Lebensjahres jährlich 36 Arbeitstage Erholungsurlaub und damit zwei Urlaubstage mehr als den jüngeren Arbeitnehmern.

Die 1960 geborene Klägerin hat gemeint, die Urlaubsregelung sei altersdiskriminierend. Die Beklagte habe deshalb auch ihr jährlich 36 Urlaubstage zu gewähren. Die Vorinstanzen haben den hierauf gerichteten Feststellungsantrag der Klägerin abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat mit ihrer Einschätzung, die in ihrem Produktionsbetrieb bei der Fertigung von Schuhen körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden [Arbeitnehmer](#) bedürften nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres längerer Erholungszeiten als jüngere [Arbeitnehmer](#), ihren Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten. Dies gilt auch für ihre Annahme, zwei weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen, zumal auch der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie vom 23. April 1997, der mangels Tariffindung der Parteien keine Anwendung fand, zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 58. Lebensjahr vorsah.

[Bundesarbeitsgericht](#) Urteil vom 21. Oktober 2014 - [9 AZR 956/12](#) - [BAG PM 57/2017](#)