

10. FEB. 1956

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

15

Gesetz: § 33 SchwBeschG

Leitsätze:

1. Der natürliche Anknüpfungspunkt für den Zusatzurlaub des Schwerbeschädigten ist derjenige Urlaub, den ein nichtschwerbeschädigter Arbeitnehmer unter sonst gleichen Bedingungen und Voraussetzungen erhält. Jede andere Auffassung würde dem Grundgedanken des Schwerbeschädigtengesetzes nicht gerecht.
2. Eine Begrenzung des Urlaubs für Schwerbeschädigte durch Tarifvertrag ist unwirksam, wenn dadurch entweder der Zusatzurlaub oder derjenige tarifliche Urlaub verkürzt wird, den der Schwerbeschädigte erhalten würde, wenn er nichtschwerbeschädigt wäre.

Aktenzeichen: 1 AZR 76/54

Urteil des BAG vom 10. Februar 1956

LAG Kiel



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



1. AZR 76/54

2 (3) Sa 322/53 (Kiel)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 10. Februar 1956
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 1956
durch die Bundesrichter Dr. König, Dr. Meier-Scher-
ling und Dr. Poelmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Beyreis und Dr. Gerland für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 5. Januar
1954 - 2 (3) Sa 322/53 - wird auf ihre Kosten
zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Der 1896 geborene schwerbeschädigte Kläger ist seit über 5 Jahren bei der Beklagten als Bote beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis gilt der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstseifenfett-Industrie vom 4. August 1950. Danach erhält ein Arbeitnehmer

vom 18. bis 30. Lebensjahr 12 Arbeitstage,
vom 30. bis 40. Lebensjahr 13 Arbeitstage,
vom 40. bis 50. Lebensjahr 14 Arbeitstage,
vom 50. Lebensjahr an aufwärts 15 Arbeitstage

Urlaub.

Dazu treten bei einer 5-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit noch 2 weitere Urlaubstage. Wegen der Schwerbeschädigten bestimmt der Manteltarifvertrag:

"Schwerbeschädigte im Sinne des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12.1.1923 oder die ihnen Gleichgestellten erhalten den für Schwerbeschädigte vorgesehenen zusätzlichen Urlaub, soweit die Höchstgrenze von 21 Tagen nicht überschritten wird."

Während die Beklagte dem Kläger nur den Höchsturlaub von 21 Tagen gewährt hat, verlangt der Kläger, indem er sich auf § 33 des Schwerbeschädigtengesetzes vom 16. Juni 1953 stützt, über den einem vergleichbaren gesunden Arbeitnehmer gleichen Alters und gleicher Betriebszugehörigkeit zustehender Urlaub von 17 Tagen hinaus noch weitere 6 Tage Urlaub als Zusatzurlaub des Schwerbeschädigten, insgesamt also 23 Urlaubstage.

Seinem Antrage,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 20,70 DM (Urlaubsabgeltung für 2 Tage des Jahres 1953) zu zahlen,

haben Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht stattgegeben.

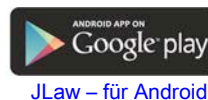
Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, deren Zurückverweisung der Kläger beantragt, verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.



Entscheidungsgründe

I. Im Bundesschwerbeschädigtengesetz ist nicht ausdrücklich bestimmt, ob der Zusatzurlaub des Schwerbeschädigten (§ 33 SchwBeschG) dem landesgesetzlichen bzw. einem gewohnheitsrechtlichen Mindesturlaub oder einem dem Tarifvertrag eventuell durch Auslegung zu entnehmenden Eingangsurlaub oder endlich demjenigen Urlaub hinzuzusetzen ist, der dem vergleichbaren nichtschwerbeschädigten Arbeitnehmer jeweils zusteht. Auch die Materialien des Schwerbeschädigtengesetzes geben keinen Aufschluß. Wenn es in der amtlichen Begründung zu § 32 des Regierungsentwurfes (jetzt § 33) heißt, daß die verschiedenen bereits bestehenden Länderregelungen vereinheitlicht werden sollten, und der Revisionsführer daraus herleiten will, daß der Zusatzurlaub des Schwerbeschädigten dem jeweiligen Mindesturlaub der Urlaubsgesetze der Länder hinzugerechnet werden müsse, so beschränkt sich nach der gleichen amtlichen Begründung die beabsichtigte Vereinheitlichung doch auf den "Zusatzurlaub" des Schwerbeschädigten. Auch steht die weitere amtliche Begründung entgegen, die von einem "vollen Jahresurlaub" spricht. Vor allem aber besteht eine gesetzliche Regelung des Mindesturlaubs im Lande Nordrhein-Westfalen überhaupt nicht. Hier will der Revisionsführer zwar den gesetzlichen Mindesturlaub der anderen Länder von 12 Tagen als Mindesturlaub gewohnheitsrechtlich eingeführt sehen, doch ergibt die amtliche Begründung, daß das Gesetz ein Gewohnheitsrecht nicht im Auge hat.

Die Beantwortung der Frage, welchem Urlaub der Zusatzurlaub des Schwerbeschädigten hinzuzurechnen ist, muß daher dem Grundgedanken des Schwerbeschädigtengesetzes entnommen werden. Dieses Gesetz soll dem wegen seiner körperlichen Behinderung einer Rücksichtnahme besonders bedürftigen Arbeitnehmer in seinem Berufs- und Erwerbsleben Schutz gewähren und dazu beitragen, Benachteiligungen auszugleichen, die er wegen seiner körperlichen Beschädigung in Zusammenarbeit, aber auch im Wettbewerb mit anderen Arbeitnehmern trägt. Der Schutz des Gesetzes - insgesamt gesehen - hat nicht nur eine Richtung gegen den Arbeitgeber, sondern auch



gegen die anderen Arbeitnehmer. Er soll im Verhältnis zu diesen dazu dienen, einen Ausgleich der natürlichen Benachteiligung zu schaffen. Das kann oft nur durch eine ausdrückliche Bevorzugung, also durch eine ausgesprochene Besserstellung des Schwerbeschädigten gegenüber einem unter gleichen Bedingungen im gleichen Arbeitsplatz stehenden nichtschwerbeschädigten Arbeitnehmer geschehen. Es handelt sich insoweit, entgegen der Annahme von Bötticher (Rechtsgutachten, auszugsweise abgedruckt in BB 54, 442), um eine besondere Wendung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen, nämlich um das Gebot einer gegenüber der übrigen Arbeitnehmerschaft andersartigen Behandlung des Schwerbeschädigten, die aber nicht ein Gebot "ungleicher", sondern ausgleichender Behandlung ist. Auch der Zusatzurlaub soll eine vor anderen Arbeitnehmern gebotene Bevorzugung des Schwerbeschädigten verwirklichen aus dem Gedanken heraus, daß der Schwerbeschädigte wegen seiner körperlichen Behinderung und dem damit verbundenen erhöhten Aufwand an Energie zur Wiederauffrischung seiner Arbeitskraft eine längere Zeit der Erholung gebraucht als der Gesunde. Dabei kann naturgemäß das Gesetz diesem Gedanken nur generell zur Verwirklichung verhelfen. Es kann die gesundheitlichen Verhältnisse des Schwerbeschädigten weder im einzelnen noch in Gruppen berücksichtigen. Der natürliche Anknüpfungspunkt für den Zusatzurlaub des Schwerbeschädigten ist daher derjenige Urlaub, den ein nichtschwerbeschädigter Arbeitnehmer unter sonst gleichen Bedingungen und Voraussetzungen erhält. Jede andere Auffassung würde dem hier maßgebenden Grundgedanken des Schwerbeschädigtengesetzes nicht gerecht.

Danach würde der Kläger im vorliegenden Falle, wenn er Nichtschwerbeschädigter wäre, auf Grund des Tarifvertrages unter Berücksichtigung von Urlaubstagen für Alter und Betriebszugehörigkeit einen Urlaub von 17 Tagen erhalten, so daß, wenn diesem Urlaub der Zusatzurlaub des Schwerbeschädigtengesetzes hinzugerechnet wird, die in



der Klagebegründung geltend gemachte Zahl von 23 Urlaubstagen erreicht wird.

II. Dem kann die Beklagte nicht entgegenhalten, daß der Urlaub für Schwerbeschädigte durch den Tarifvertrag auf 21 Tage höchstens begrenzt ist, denn diese Begrenzung bedeutet entweder, daß der Schwerbeschädigte gegenüber dem ihm vergleichbaren Arbeitnehmer in seinem tariflichen Urlaub herabgesetzt oder daß ihm von seinem gesetzlichen Zusatzurlaub gekürzt wird. Beides ist im Tarifvertrag unzulässig.

Daß der gesetzliche Zusatzurlaub dem Schwerbeschädigten auch durch einen Tarifvertrag nicht gekürzt werden kann, ergibt sich aus § 33 SchwBeschG, wonach der Zusatzurlaub des Schwerbeschädigten ein Mindestzusatzurlaub ist. Aber auch eine Beeinträchtigung des tariflichen Urlaubs eines Schwerbeschädigten gegenüber den anderen vergleichbarer Arbeitnehmer ist nicht möglich. Zwar kann der Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer eines Betriebes, der aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abgeleitet wird und vor allem einer willkürlichen Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer bei sozialen Leistungen entgegensteht, nicht herangezogen werden, denn es handelt sich hier um die Frage, ob und welche Schranken nicht dem Arbeitgeber, sondern den Tarifvertragsparteien bei der Regelung des Urlaubs gezogen sind. Da Bestimmungen des Tarifvertrages, die den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gestalten, Rechtsnormen sind, so kommt der Grundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG der Gleichheit vor dem Gesetz in Betracht. Dieser bindet nach Art. 1 Abs. 3 GG auch die Gesetzgebung. Zur Gesetzgebung gehört (BAG 1,258 ff) auch die Normensetzung der Tarifvertragsparteien. Der Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz bedeutet zwar nicht den Ausschluß jeder unterschiedlichen Behandlung, aber das Gebot, diese unterschiedliche Behandlung nur unter sachlich gerechtfertigten Gesichtspunkten vorzunehmen. Eine Kürzung des tariflichen Urlaubs kann daher nicht aus dem Grunde



erfolgen, weil der Arbeitnehmer schwerbeschädigt ist.

In seinem Rechtsgutachten (auszugsweise abgedruckt in BB 54, 443) will Nikisch einen rechtlichen Unterschied machen zwischen dem Teil des Urlaubs, der aus Gründen der Erholung gegeben werde und daher dem Schwerbeschädigten unverkürzt zugute kommen müsse und den Urlaubstagen, die aus urlaubsfremden, d.h. nicht aus dem Gedanken der Erholung erwachsenen Gründen tariflich vereinbart werden. Dazu gehöre ein Urlaubszuschlag wegen langjähriger Betriebszugehörigkeit, denn dieser Teil des Urlaubs werde als Belohnung, ähnlich einer Gratifikation, gewährt. Hierüber könnten die Tarifvertragsparteien ohne Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes dahin Bestimmungen treffen, daß die Dauer der Betriebszugehörigkeit Schwerbeschädigter nur solange und soweit bei der Bemessung ihres gesamten Urlaubs berücksichtigt werde, wie dieser nicht bereits 21 Tage betrage. Hierbei verkennt Nikisch, daß nicht der Anlaß, sondern der Zweck des Urlaubs entscheidend ist. Dieser bleibt einheitlich darauf gerichtet, durch bezahlte Freizeit eine Erholung zu schaffen. Es geht nicht an, diesen durch den einheitlichen Gedanken der Erholung zu einem gemeinsamen Zweck verbundenen Urlaub je nach dem Anlaß seiner Bemessung in verschiedene Teile mit verschiedener rechtlicher Behandlung aufzuspalten. Der Auffassung von Nikisch steht weiter entgegen, daß eine Abgrenzung nicht durchführbar ist. So wird in Betrieben, in denen schwere Arbeit geleistet wird, die Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht als Belohnung, sondern als Zuschlag aus echten Erholungsgründen für die mit diesem Betrieb eben verbundene schwere Arbeit angesehen werden müssen. Es gibt darüber hinaus Tarifverträge (z. B. der Manteltarifvertrag für die Betriebe der Ölmühlen vom 5. November 1952 § 11 Ziffer 2), worin die Dauer des Urlaubs überhaupt nur nach dem Zeitraum der Betriebszugehörigkeit bemessen



wird. Hier wäre es nötig, entgegen dem Wortlaut des Tarifvertrages einen besonderen aus echten Erholungsgründen gewährten Grundurlaub etwa durch Bezugnahme auf den landesgesetzlichen Mindesturlaub oder auf Gewohnheitsrecht oder Üblichkeit erst zu ermitteln. Noch weniger durchführbar wird die Auffassung von Nikisch, wenn ein Zuschlag von Urlaubstagen (vgl. ähnlich Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer bei den Konsumgenossenschaften vom 28. April 1953 i.F.v. 21. September 1955 § 18 Abs. 2) nur gewährt wird, wenn beides, nämlich höheres Lebensalter und längere Betriebszugehörigkeit, zusammentreffen sollten. Hier erscheint es nicht möglich, von diesem Urlaubszuschlag den einen Teil der Erholung und den anderen der Belohnung dienend anzusehen. Eine Auffassung, die eine rechtlich verschiedene Beurteilung des Urlaubs nach dem Maßstab und den Gründen der Bemessung vornehmen will, kann daher zur Entscheidung der hier vorliegenden Rechtsfrage nicht herangezogen werden.

Wie auch immer die im Tarifvertrag vom 4. August 1950 bestimmte Höchstgrenze ausgelegt wird, sie verstößt gegen das Gesetz entweder, weil sie dem Schwerbeschädigten den Mindesturlaub kürzt und damit § 33 des Schwerbeschädigtengesetzes nicht beachtet oder weil sie dem Schwerbeschädigten den ihm als gewöhnlichen Arbeitnehmer zustehenden Urlaub beschränkt und damit in Widerspruch zu Art. 3 GG gerät. Soweit die hiernach vom Kläger mit Recht beanstandete tarifliche Begrenzung des Höchsturlaubs für Schwerbeschädigte auf 21 Tage als unwirksam anzusehen ist, handelt es sich um einen nachträglichen Eingriff des Schwerbeschädigtengesetzes in einen vorher abgeschlossenen Tarifvertrag. Wird aber ein Teil eines Vertrages infolge einer Gesetzesänderung unwirksam, so wird grundsätzlich die Wirksamkeit des ganzen Vertrages dadurch in der Regel nicht berührt (RGZ 146, 366 ff). Der vorliegende Tarifvertrag bleibt daher ohne die Höchstbegrenzung auch für Schwerbeschädigte von Bestand. Ob eine andere Beurteilung dann Platz greifen muß, wenn die übrigen vertraglichen Vereinbarungen mit der durch nachträgliche gesetzliche Änderung wegfallenden Vereinbarung in einem



unlöslichen und isoliert nicht denkbaren Zusammenhang stehen
(so BGH in NJW 1952, 299), kann hier dahingestellt bleiben,
weil ein solcher Fall nicht gegeben ist.

Für die auf Urlaub
befindliche Bundes-
richterin Dr. Meier-
Scherling:

gez. Dr. König

Dr. König

Dr. Poelmann

Max Beyreis

Dr. Gerland

