

Nachteilsausgleiche (Leitsätze)

Antragstellung vor Beginn der Maßnahme

Eine Bestimmung in ministeriellen Richtlinien zur Ausübung des leistungsrechtlichen Ermessens durch das Integrationsamt, wonach eine Leistung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nur auf Antrag erbracht wird und der Antrag vor Beginn der Maßnahme bzw. vor Abschluss des Vertrags gestellt werden muss, ist rechtswirksam.

VG Köln, Urteil vom 23.01.2002, 21 K 9285/98

Begleitende Hilfen am Arbeitsplatz

Das Schwerbehindertenrecht hat nicht die Aufgabe, einem Schwerbehinderten in jeder Lebenslage umfassend Hilfe zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile zu leisten. Vielmehr ist der Gesetzeszweck bereits erreicht, wenn überhaupt Fördermaßnahmen erfolgen.

VG Stade, Urteil vom 17.12.1997, 1 A 753/97

Behindertengerechte Beschäftigung

Ist ein Schwerbehinderter oder ein Gleichgestellter außerstande, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, so gerät der Arbeitgeber nicht mit der Annahme der Dienste in Verzug.

Das Schwerbehindertenrecht verpflichtet den Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung.

BAG, Urteil vom 23.01.2001, 9 AZR 287/99

Behindertengerechter Wohnraum

Mehraufwendungen wegen der behinderungsgerechten Gestaltung eines für den eigenen Wohnbedarf errichteten Hauses können nur dann außergewöhnliche Belastungen sein, wenn sich solche Aufwendungen ausnahmsweise anhand eindeutiger und objektiver, von ungewissen zukünftigen Ereignissen unabhängiger Kriterien von den Aufwendungen unterscheiden lassen, durch die der Steuerpflichtige seinen Wohnbedürfnissen Rechnung trägt, und wenn ausgeschlossen ist, dass die durch diese Aufwendungen geschaffenen Einrichtungen jemals wertbildende Faktoren für das Haus darstellen können, wenn also eindeutig „verlorener Aufwand“ vorliegt.

Die Ausstattung eines Einfamilienhauses mit einem Fahrstuhl und eine behindertengerechte Bauausführung (wie der Einbau breiter Türen, eines großen Bades etc.) führen daher grundsätzlich nicht zu außergewöhnlichen Belastungen.

BFH, Urteil vom 10.10.1996, II R 209/94

Bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen und Auflagen kann ein Vermieter verpflichtet sein, dem behinderten Mieter zu erlauben, auf seine Kosten das Treppenhaus des Gebäudes zu verändern und dort einen Treppenlift einbauen zu lassen.

LG Duisburg, Urteil vom 10.12.1996, 23 S 452/96

Beruflicher Aufstieg

Hat ein Behinderter nach dauerhafter beruflicher Eingliederung die Nachteile seiner Behinderung überwunden, dann ist er hinsichtlich einer beruflichen Fortbildung für einen beruflichen Aufstieg wie ein Nichtbehinderter zu behandeln. Es sei denn, der Aufstieg ist behinderungsbedingt erschwert.

BSG, Urteil vom 26.08.1992, 9 b Rar 21/61

Freifahrt ohne Begleitperson

Schwerbehinderte ohne Begleitung dürfen nicht allein deswegen von der Beförderung mit öffentlichen Verkehrsmitteln ausgeschlossen werden, weil ihr Schwerbehindertenausweis den Vermerk „Die Notwendigkeit ständiger Begleitung ist nachgewiesen“ (Merkzeichen B) enthält.

Niedersächsisches OVG, Urteil vom 11.09.1984, 9 OVG A 220/82

Hilfe zum Erreichen des Arbeitsplatzes

Ein Anspruch auf Beihilfe für die Anschaffung eines Pkw durch einen schwerbehinderten Beamten durch Rückgriff auf die Fürsorgepflicht besteht nicht, soweit die Aufwendungen dem Grund nach nicht dem Regelungsbereich der Beihilfevorschriften unterfallen.

BVerwG, Urteil vom 30.06.1983, 2 C 36. und 37.81

Um den Arbeitsplatz zu erreichen, kann nach der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV) ein Kraftfahrzeug auch dann gefördert werden, wenn nicht nur allein die Behinderung dazu zwingt, sondern auch, wenn zum Beispiel öffentliche Verkehrsmittel fehlen.

BSG, Urteil vom 26.08.1992, 9 b Rar 14/91

Ein Zuschuss zur Anschaffung eines behindertengerechten Kfz kann gegenüber einem Versicherten nur erbracht werden, dessen Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung wesentlich gefährdet oder gemindert ist, falls durch die Maßnahme die Erwerbsfähigkeit wesentlich gebessert, wiederhergestellt oder bei einer bereits geminderten Erwerbsfähigkeit durch diese Leistung Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit abgewendet werden könnten. Dies ist bei einem Schwerbehinderten mit andauernder Erwerbsunfähigkeit nicht möglich. Eine Teilzeitbeschäftigung (hier: Telefonist) steht dieser Auffassung nicht entgegen, wenn der Behinderte auf Kosten seiner Gesundheit und unter unzumutbarer Anspannung seiner Willenskräfte arbeitet (so genannte Raubbauarbeit).

BSG, Urteil vom 18.04.1996, 4 RA 94/95

Die (Sozial-)Hilfe zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs zum Zwecke der Eingliederung in das Arbeitsleben setzt eine (zeitlich) nachhaltige Beschäftigung voraus.

BVerwG, Urteil vom 20.07.2000, 5 C 43.99

Kfz-Kosten als außergewöhnliche Belastung

Bei Steuerpflichtigen, die so gehbehindert sind, dass sie sich außerhalb des Hauses nur mit einem Kraftfahrzeug bewegen können, sind – in angemessenem Rahmen – alle Kraftfahrzeugkosten, soweit sie nicht Werbungskosten oder Betriebsausgaben sind, als außergewöhnliche Belastung anzuerkennen.

Soweit die Fahrleistung derartiger Steuerpflichtiger 15.000 Kilometer im Jahr übersteigt, ist die Grenze des Angemessenen in aller Regel überschritten.

BFH, Urteil vom 02.10.1992, III R 63/91

Ausnahmsweise können Fahrleistungen mit einem PKW bei außerordentlich gehbehinderten Personen, auch soweit sie 15 000 km im Jahr übersteigen, noch als angemessen zu beurteilen und die entstandenen Aufwendungen deshalb als außergewöhnliche Belastung steuermindernd zu berücksichtigen sein, sofern nach der Art und der Schwere der Behinderung nur durch den Einsatz eines PKW eine berufsqualifizierende Ausbildung durchgeführt werden kann. In einem solchen Ausnahmefall können jedoch über die im Zusammenhang mit der Ausbildung stehenden Fahrten höchstens noch Fahrleistungen bis zu 5000 Km p.a. zusätzlich steuerlich berücksichtigt werden.

BFH, Urteil vom 13.12.2001, III R 6/99

Mehrarbeit und Nachtarbeit

Unter Mehrarbeit im Sinne des § 46 SchwbG* ist nur die Arbeitszeit zu verstehen, die die werktägliche Dauer von acht Stunden nach § 3 AZO (ab 01.07.1994 § 3 ArbZG) überschreitet. Darunter fällt nicht die tägliche Arbeitszeit, die über die individuelle Arbeitszeit des Schwerbehinderten hinausgeht.

BAG, Urteil vom 08.11.1989, 5 AZR 642/88

* Vgl. [§ 124 SGB IX](#)

Unter den Freistellungsanspruch nach § 124 SGB IX fällt jede Arbeit, die die gesetzliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbZG überschreitet. Allerdings führt dies weder zu einem Anspruch auf die 5-Tage-Woche noch auf Befreiung von Nachtarbeit. Zu einem solchen Anspruch kann es nur ausnahmsweise kommen, wenn sich im Einzelfall aus § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX ergibt, dass dies zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitszeit erforderlich ist. Die Erfüllung darf dann allerdings für den Arbeitgeber nicht unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden sein.

BAG, Urteil vom 03.12.2002, 9 AZR 462/01

Merkzeichen „H“ für Gehörlose

Taub Geborenen muss das Merkzeichen „H“ bis zum Abschluss der Ausbildung zuerkannt werden.

BSG, Urteil vom 23.06.1993, 9/9a RVs 1/91

Notwendigkeit ständiger Begleitung

Die ständige Begleitung ist nach § 59 Abs. 2* i.V.m. § 60 Abs. 2 SchwbG** bei Schwerbehinderten notwendig, die bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln infolge ihrer Behinderung zur Vermeidung von Gefahren für sich oder andere regelmäßig auf fremde Hilfe angewiesen sind.

Die Notwendigkeit der ständigen Begleitung bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Sinne des § 60 Abs. 2 SchwbG** besteht nicht nur dann, wenn der Schwerbehinderte aufgrund von Gesundheitsstörungen öffentliche Verkehrsmittel nur mit Hilfe einer Begleitperson nutzen kann. Vielmehr reicht schon die gesteigerte Möglichkeit des Eintritts von Gefährdungen des Behinderten aus, wenn sie durch die Anwesenheit einer Begleitperson ausgeschlossen oder vermindert werden können, um die Voraussetzungen dieses Nachteilsausgleichs zu bejahen.

Neben dem Element der Regelmäßigkeit muss als weitere Voraussetzung ein Element der Dauer vorliegen. Gefordert ist ein Zustand, welcher die ständige Begleitung erforderlich macht und der ähnlich gravierend ist wie z.B. die bei Querschnittsgelähmten, Ohnhändern und Blinden bestehende Gefährdung.

Die Notwendigkeit, dreimal wöchentlich die Dialyse durchzuführen, mit der Folge, dass hiernach die Gefahr von Schwindelanfällen besteht, begründet noch nicht das Vorliegen der gesundheitlichen Voraussetzungen des Nachteilsausgleichs B.

LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17.10.1996, L 4 Vs 145/95

* Vgl. [§ 145 Abs. 2 SGB IX](#)

** Vgl. [§ 146 Abs. 2 SGB IX](#)

Prüfungserleichterungen

Art und Umfang von Prüfungserleichterungen zum Ausgleich von Behinderungen sind danach auszurichten, dass die Beeinträchtigung voll ausgeglichen wird. Vergleichsmaßstab sind insoweit die Prüfungsbedingungen der nichtbehinderten Mitprüflinge.

VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 26.08.1993, 9 S 2023/93

Sonderparkplatznutzung

Ein Schwerbehinderter mit außergewöhnlicher Gehbehinderung ist zur Benutzung eines Sonderparkplatzes für Schwerbehinderte mit außergewöhnlicher Gehbehinderung nur dann berechtigt, wenn sein Parkausweis gut sichtbar im Fahrzeug ausgelegt ist.

Ein auf einem Sonderparkplatz für Schwerbehinderte geparktes Kraftfahrzeug darf auf Kosten des Verantwortlichen abgeschleppt werden, wenn der zum Parken berechtigte Ausweis nicht gut sichtbar im Fahrzeug ausliegt.

VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 30.03.1992, 1 S 1266/91

Das durch das Verkehrszeichen 314 (Parkplatz) erlaubte Parken, das zugunsten von Schwerbehinderten mit außergewöhnlicher Gehbehinderung und von Blinden durch das Zusatzzeichen 1044-10 (Rollstuhl) beschränkt ist, kann durch das Zusatzzeichen 1040-32 (Sinnbild Parkscheibe 2 Std.) auch für diesen Kreis von Begünstigten zeitlich beschränkt werden.

VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 22.08.2001, 5 S 69/01

Urlaub und Zusatzurlaub

Ein Arbeitnehmer verliert seinen Anspruch auf Erholungsurlaub nicht dadurch, dass er infolge Krankheit nur eine geringe Arbeitsleistung im Urlaubsjahr erbracht hat.

BAG, Urteil vom 28.01.1982, 6 AZR 571/79 (Das Urteil ist beim Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen entsprechend heranzuziehen, weil der Zusatzurlaub lt. Rechtsprechung des BAG das Schicksal des Haupturlaubs teilt.)

Verlangt ein Schwerbehinderter erstmals Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz, so bedarf es einer Erklärung dieses Inhalts gegenüber dem Arbeitgeber.

Die Mitteilung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber, er habe einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter gestellt, genügt nicht zur Geltendmachung des Zusatzurlaubs.

BAG, Urteil vom 28.01.1982, 6 AZR 636/79

Der Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Gewährung von Erholungsurlaub besteht nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nur jeweils während des Urlaubsjahrs sowie bei Vorliegen der Merkmale nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG bis zum Ende des Übertragungszeitraums am 31. März des folgenden Jahres.

Daran ändert sich nichts, wenn ein Arbeitnehmer infolge lang dauernder Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Urlaub vor Ablauf des Urlaubsjahrs bzw. des Übertragungszeitraums zu nehmen. Auch dann ist der Urlaubsanspruch in seinem Bestand auf die genannten Zeiträume beschränkt.

BAG, Urteil vom 13.05.1982, 6 AZR 360/80

Der Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz ist nicht an Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers gebunden. Damit wird ein solcher Anspruch nicht wegen Rechtsmissbrauchs ausgeschlossen, wenn ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr oder im Übertragungszeitraum wegen Krankheit nicht gearbeitet hat.

BAG, Urteil vom 08.03.1984, 6 AZR 600/82 (Das Urteil ist beim Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen entsprechend heranzuziehen, weil der Zusatzurlaub lt. Rechtsprechung des BAG das Schicksal des Haupturlaubs teilt.)

Der Anspruch auf Zusatzurlaub erlischt, wenn ihn der Schwerbehinderte nicht bis zum Ablauf des Kalenderjahrs oder – beim Vorliegen der tarifvertraglichen oder gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen – nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraums geltend macht.

Die Ungewissheit über die Schwerbehinderung ist kein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund für eine Übertragung des Zusatzurlaubs auf den tarifvertraglichen oder gesetzlichen Übertragungszeitraum.

BAG, Urteil vom 21.02.1985, 9 AZR 675/93

Kann Urlaub, der als Schadenersatz für verfallenen Urlaub geschuldet wird, wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist der Arbeitnehmer in Geld zu entschädigen.

BAG, Urteil vom 26.06.1986, 8 AZR 75/83

Voraussetzung für den Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 44 SchwbG (§ 47 SchwbG n. F.)* ist die Schwerbehinderteneigenschaft, nicht deren behördliche Feststellung.

Auch der Zusatzurlaub muss bis zum Ende des Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums gewährt und genommen werden. Andernfalls erlischt er wie der Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz oder entsprechenden tariflichen Vorschriften.

Ein Arbeitnehmer, der den Zusatzurlaub vor der behördlichen Feststellung verlangt, muss gegenüber dem Arbeitgeber seine Behinderung geltend machen und außerdem verlangen, dass der Arbeitgeber ihm den Zusatzurlaub für das laufende Urlaubsjahr gewährt. Weigert sich der Arbeitgeber, den Zusatzurlaub zu erteilen, gerät er in Leistungsverzug. Dem Arbeitnehmer steht dann als Schadenersatzanspruch Ersatzurlaub zu, wenn der Urlaubsanspruch zwischenzeitlich erloschen ist. Die Erklärung des Arbeitnehmers, er mache den Zusatzurlaub „vorsorglich“ geltend oder er wolle ihn „anmelden“, begründet den Leistungsverzug nicht.

Erhebt der Arbeitnehmer Klage auf Gewährung des Zusatzurlaubs, kann dem der Arbeitgeber nicht damit begegnen, ein Feststellungsbescheid sei noch nicht ergangen. Bestreitet der Arbeitgeber die Behinderung, ist der Arbeitnehmer hierfür beweispflichtig.

BAG, Urteile vom 26.06.1986, 8 AZR 266/84, 371/84, 550/84, 555/84 und 75/83

* Vgl. [§ 125 SGB IX](#)

Ein Urlaubsanspruch ist auch dann auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr krankheitsbedingt nicht gearbeitet hat. Zur Übertragung bedarf es keiner Handlung von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.

BAG, Urteil vom 24.11.1987, 8 AZR 140/87 (Das Urteil ist beim Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen entsprechend heranzuziehen, weil der Zusatzurlaub lt. Rechtsprechung des BAG das Schicksal des Haupturlaubs teilt.)

Der Zusatzurlaub eines schwerbehinderten Arbeitnehmers, auf dessen Arbeitsverhältnis der BMT G II anzuwenden ist, ist nur nach § 47 SchwbG* zu berechnen.

Bruchteile der nach § 47 SchwbG* errechneten Urlaubstage werden nur aufgerundet, wenn die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Buchst. a bis c BUrlG vorliegen. Eine Abrundung findet nicht statt.

Hat der Schwerbehinderte für den Urlaubsanspruch die Ausschlussfrist des § 63 BMT-G II gewahrt, so braucht der nach Eintritt der Unmöglichkeit an seine Stelle tretende Ersatzurlaubsanspruch nicht noch einmal geltend gemacht zu werden.

BAG, Urteil vom 22.10.1991, 9 AZR 373/90

* Vgl. [§ 47 SGB IX](#)

Der gesetzliche Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz bleibt von den tarifvertraglichen Zwölfteilungsvorschriften unberührt.

BAG, Urteil vom 08.03.1994, 9 AZR 49/93

Die Ungewissheit über das Ergebnis des Feststellungsverfahrens nach § 4 Abs. 1 SchwbG* kann die Übertragung des Zusatzurlaubs nach § 47 Abs. 7 Unterabsatz 2 Satz 1 BAT bis zum 30. April des Folgejahrs nicht bewirken.

BAG, Urteil vom 21.02.1995, 9 AZR 746/93

* Vgl. [§ 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX](#)

Ein Musiklehrer hat nach Nr. 3 der Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vom 20.02.1997 keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz während der Unterrichtszeit erteilt. Der Arbeitgeber darf den Zusatzurlaub in der unterrichtsfreien Zeit (Schulferien) erteilen.

Nr. 3 der Sonderregelungen verstößt weder gegen zwingende Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, des Schwerbehindertengesetzes noch gegen das Benachteiligungsverbot in Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG.

Bestimmt ein Tarifvertrag (BAT), dass Angestellte verpflichtet sind, ihren Urlaub während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen, darf der Arbeitgeber auch den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte in der unterrichtsfreien Zeit gewähren. Eine Tarifnorm, die allgemein den Urlaub regelt, erfasst den gesetzlichen Erholungsurlaub und den gesetzlichen Zusatzurlaub. Es bedarf keines ausdrücklichen Hinweises, dass neben dem tariflichen Urlaub auch der gesetzliche Urlaub geregelt werden soll.

BAG, Urteil vom 13.02.1996, 9 AZR 79/95

Kann der gesetzliche Zusatzurlaub für Schwerbehinderte wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt werden, ist er nach [§ 7 Abs. 4 BUrlG](#) abzugelten.

Der Abgeltungsanspruch entsteht auch ohne vorherige Geltendmachung des Freistellungsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das gilt auch, wenn der Schwerbehinderte erstmals nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Schwerbehinderung hinweist.

BAG, Urteil vom 25.06.1996, 9 AZR 182/95

Eine tarifliche Berechnungsformel für die Dauer des Urlaubs bei vollkontinuierlicher Wechselschicht gilt nicht für den Zusatzurlaub nach § 47 SchwbG*. Dieser ist gesondert vom Tarifurlaub zu berechnen und vermindert sich entsprechend, wenn die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist.

BAG, Urteil vom 18.02.1997, 9 AZR 738/95

* Vgl. [§ 125 SGB IX](#)

Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch setzt als Ersatz für die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mögliche Befreiung von der Arbeitspflicht voraus, dass der Urlaubsanspruch noch erfüllt werden könnte, wenn das Arbeitsverhältnis weiter bestünde (Bestätigung der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, zuletzt Senatsurteil vom 05.12.1995 - 9 AZR 871/94 - AP Nr. 70 zu [§ 7 BUrlG](#) Abgeltung).

BAG, Urteil vom 27.05.1997, 9 AZR 337/95

Die Erklärung in einem Aufhebungsvertrag, alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis seien erfüllt, umfasst wirksam sämtliche Urlaubsansprüche, über die der Arbeitnehmer verfügen kann. Der gesetzliche Mindesturlaub gehört hierzu nicht.

Die Darlegungs- und Beweislast für die Arbeitsfähigkeit und damit für die Erfüllbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs trägt der Arbeitnehmer. Die Arbeitsfähigkeit beurteilt sich nicht nach der zuletzt übertragenen Tätigkeit, sondern nach der vom Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags geschuldeten Leistung, die der Arbeitgeber als vertragsgemäß hätte annehmen müssen.

BAG, Urteil vom 20.01.1998, 9 AZR 812/96

Die Tarifvertragsparteien sind nicht gehindert, abweichend von § 7 Abs. 4 BUrlG zugunsten fort-dauernd arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch vom Arbeitgeber abzugelten ist (vgl. BAG, Urteil vom 20.01.1998, 9 AZR 601/96 und vom 09.08.1994, 9 AZR 346/92).

BAG, Urteil vom 09.11.1999, 9 AZR 797/98

Setzt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit dem neuen Inhaber des Betriebs ([§ 613 a BGB](#)) fort, hat der bisherige Arbeitgeber den Urlaub des Arbeitnehmers auch dann nicht abzugelten, wenn er wirksam betriebsbedingt gekündigt hatte.

BAG, Urteil vom 02.12.1999, 8 AZR 774/98

Wird in einem Tarifvertrag die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubsanspruchs auf 30 Arbeitstage festgelegt, so ist davon auszugehen, dass dem die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf fünf Tage zu Grunde liegt. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich die Urlaubsdauer entsprechend.

BAG, Urteil vom 20.06.2000, 9 AZR 309/99

Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte muss an den Urlaub anknüpfen, den ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer unter sonst gleichen Bedingungen und Voraussetzungen erhält; er tritt also zu dem Urlaub hinzu, der nach allgemeinen Grundsätzen gemäß Gesetz, Tarif- oder Einzelarbeitsvertrag zu berechnen ist. Er gilt gleichermaßen hinsichtlich der Urlaubsdauer als auch des Urlaubsentgelts.

Im vorliegenden Fall kann offen bleiben, ob diese Grundsätze auch dann zu Gunsten der Schwerbehinderten anzuwenden wären, wenn tarif- oder einzelvertraglich ein zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen ist. Denn das tarifliche „zusätzliche Urlaubsgeld“ ist trotz seiner Bezeichnung und trotz seiner dem Urlaubsentgelt folgenden Berechnung eine aus Anlass des Urlaubs gewährte Gratifikation, die inhaltlich etwa wie eine Weihnachtsgratifikation ausgestaltet ist.

Aus Anlass des Urlaubs gewährte Gratifikationen werden nicht durch § 44 SchwbG (§ 47 SchwbG n.F.)* geschützt. Gratifikationszweck und Zweck der Gewährung zusätzlichen Urlaubsgelds decken sich nicht. Mit der Gratifikation sind auch urlaubsfremde Ziele verbunden, vor allem der, den Arbeitnehmer für vertragstreue Erfüllung seiner Pflichten zusätzlich zu belohnen und ihn für eine bestimmte Zeit nach der Zahlung an den Betrieb zu binden. § 44 SchwbG (§ 47 SchwbG n.F.)* will hingegen allein einen erweiterten Erholungsurlaub sichern.

BAG, Urteil vom 09.01.1979, 6 AZR 512/77

* Vgl. [§ 125 SGB IX](#)

Der Anspruch auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte besteht nur, wenn dies vereinbart ist.

Nimmt eine tarifliche Regelung für die Urlaubsdauer auf das Schwerbehindertengesetz Bezug und sieht sie ein zusätzliches Urlaubsgeld vor, das neben dem Urlaubsentgelt zu zahlen ist, kann der Schwerbehinderte auch für den ihm zustehenden Zusatzurlaub Urlaubsgeld verlangen.

Ist der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld im Tarifvertrag auf die tariflich festgelegte Urlaubsdauer begrenzt, scheidet ein Anspruch auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub aus.

BAG, Urteil vom 30.07.1986, 8 AZR 241/83

Ist in einer Tarifvorschrift bestimmt, dass sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten drei Monate und einem Zuschlag von 50 % bemisst, so hat auch der Schwerbehinderte während des gesetzlichen Zusatzurlaubs einen Anspruch auf Urlaubsentgelt in dieser Höhe.

BAG, Urteil vom 23.01.1996, 9 AZR 891/94

Der Arbeitgeber kann im Arbeitsvertrag ein Urlaubsgeld in der Weise in Aussicht stellen, dass er sich jedes Jahr erneut die Entscheidung vorbehält, ob und unter welchen Voraussetzungen es gezahlt werden soll (sog. Freiwilligkeitsklausel; vgl. BAG, Urt. vom 12.01.2000, NZA 2000, 944). Das setzt voraus, dass der Arbeitnehmer nach §§ 133, 157 BGB den mangelnden Verpflichtungswillen des Arbeitgebers erkennen muss. Verwendet ein Arbeitgeber im Arbeitsvertrag für eine Gruppe von zugesagten Leistungen (hier: Zuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen und 13. Monatsgehalt) die Überschrift "Freiwillige Leistungen", so muss ein Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, dass damit ein Rechtsanspruch ausgeschlossen sein soll.

Hat der Arbeitgeber sich den Widerruf eines arbeitsvertraglich zugesagten Urlaubsgelds vorbehalten, so bewirkt seine Widerrufserklärung nur dann das Erlöschen des Anspruchs, wenn sie dem Arbeitnehmer vor der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zugeht.

BAG, Urteil vom 11.04.2000, 9 AZR 255/99

Aktualisiert: 01.01.2004