

Im Saarland erhalten Minderbehinderte Zusatzurlaub

Die Regelung im Saarland, dass minderbehinderte Arbeitnehmer (Minderung der Erwerbsfähigkeit: 25 bis 50 %) 3 Tage Zusatzurlaub erhalten (vorausgesetzt, sie erfüllten die Bedingungen dafür vor Aufhebung der Sonderregel 1999), verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz — auch wenn das nur für Beschäftigte der privaten Wirtschaft gilt.

Quelle: Wolfgang Büser

Zusatzurlaub für "Minderbehinderte" im Saarland; Vereinbarkeit einer landesgesetzlichen Übergangsregelung über die Gewährung von Zusatzurlaub an minderbehinderter Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit dem Gleichheitsgrundsatz I.S.d. Art § Abs.1 des Grundgesetzes (GG) Wenn der Gesetzgeber sich vor diesem Hintergrund entschließt, pauschalierend den Zusatzurlaub für "minderbehinderte" Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft zunächst aufrecht zu erhalten und nur für diesen Bereich eine Übergangsregelung einzuführen, liegt darin kein Verstoß gegen die Systemgerechtigkeit. Das vom Gesetzgeber vorgefundene Regelungssystem im Öffentlichen Dienst ist anders, als in der Privatwirtschaft. Vereinbarkeit einer vom Landesgesetzgeber getroffenen Übergangsregelung über die Gewährung von Zusatzurlaub an minderbehinderte Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit Art 3. Abs.1 des Grundgesetzes (GG)

Gericht: BAG

Datum: 05.09.2002

Aktenzeichen: 9 AZR 355/01

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2002, 17774

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Saarbrücken - 30.09.1999 - AZ: 1 (3) Ca 779/99

ArbG Saarbrücken - 30.09.1999 - AZ: 1 (3) Ca 779/99

LAG Saarland - 07.03.2001 - AZ: 1 Sa 131/99

Rechtsgrundlagen:

Art. 3 Abs. 1 GG

Gesetz Nr. 186 betreffend die Regelung des Zusatzurlaubs für kriegs- und unfallbeschädigte Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft Saarländisches

Gesetz Nr. 1436 zur Änderung des Gesetzes betreffend die Regelung des Zusatzurlaubs für kriegs- und unfallbeschädigte Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft Saarländisches

Fundstellen:

BAGE 102, 294 - 302

ARST 2003, 116

ARST 2003, 47 (Pressemitteilung)

AuA 2002, 467

AuR 2003, 38

AUR 2003, 38

BB 2003, 160 (amtl. Leitsatz)

DB 2003, 889 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2003, 888-889 (Volltext mit amtl. LS)

EWiR 2003, 577 (amtl. Leitsatz mit Anm.)

FA 2002, 362 (Pressemitteilung)

FAr 2002, 362

NZA 2003, 1400-1403 (Volltext mit amtl. LS)

ZfPR 2003, 9

ZTR 2003, 150-151 (Volltext mit amtl. LS)

BAG, 05.09.2002 - 9 AZR 355/01

Amtlicher Leitsatz:

Nach dem Saarländischen Gesetz Nr. 1436 erhalten Arbeitnehmer der Privatwirtschaft, soweit sie die gesetzlichen Voraussetzungen bereits zum Jahreswechsel 1999/2000 erfüllt haben, bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 25 bis ausschließlich 50 vH im Rahmen der Besitzstandswahrung weiterhin drei Arbeitstage Zusatzurlaub. Das Fehlen entsprechender Regelungen für den öffentlichen Dienst läßt nicht den landesrechtlichen Anspruch auf Zusatzurlaub für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft entfallen.

Tenor:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 7. März 2001 - 1 Sa 131/99 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Saarbrücken vom 30. September 1999 - 3 Ca 779/99 - weiter abgeändert und insgesamt wie folgt gefaßt:

Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ab dem Jahr 1997 jährlich 2,5 Arbeitstage als Zusatzurlaub zu dem bereits bestehenden jährlichen Urlaubsanspruch zu gewähren. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Im übrigen werden die Berufung und die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Von den Kosten der ersten und zweiten Instanz hat die Klägerin 1/6 und die Beklagte 5/6 zu tragen. Die Kosten der Revision hat die Beklagte zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin ab dem Jahre 1997 Urlaub nach den saarländischen Bestimmungen über den Zusatzurlaub in der Privatwirtschaft für *"Beschädigte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 25 bis ausschließlich 50 v.H."* zusteht.
- 2 Die Klägerin ist bei der Beklagten seit August 1978 tätig. Mit Bescheid vom 15. Juli 1997 ist sie durch das Landesamt für Jugend, Soziales und Versorgung - Hauptfürsorgestelle - auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens den Kriegs- und Unfallbeschädigten mit einem Grad der Minderung der

Erwerbsfähigkeit von 30 vH gleichgestellt worden. In Kenntnis der Gleichstellung lehnte die Beklagte es 1997 ab, der Klägerin den gewünschten Zusatzurlaub zu gewähren.

- 3 Mit der noch im Jahr 1997 erhobenen Klage hat die Klägerin beantragt
1. festzustellen, daß ihr auf Grund des Bescheides des Landesamtes für Jugend, Soziales und Versorgung vom 15. April 1997 ein jährlicher Zusatzurlaub in Höhe von drei Arbeitstagen erstmals für das Jahr 1997 zusteht;
 2. auf Grund der unter Ziff. 1 genannten Feststellung die Beklagte zu verurteilen, ihr ab dem Jahre 1997 jährlich drei weitere zusätzliche Urlaubstage zu dem bereits bestehenden jährlichen Urlaubsanspruch zu gewähren.
- 4 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 5 Sie vertritt die Ansicht, der saarländische Gesetzgeber benachteilige die Arbeitgeber der Privatwirtschaft gegenüber der öffentlichen Hand. Das sei verfassungswidrig.
- 6 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten im wesentlichen zurückgewiesen und das arbeitsgerichtliche Urteil insoweit abgeändert, als der Klägerin mehr als 2,5 zusätzliche Urlaubstage jährlich zugesprochen worden sind. Es hat die Urlaubsdauer vermindert, weil die Klägerin nicht in einer Sechs-Tage-Woche, sondern in einer Fünf-Tage-Woche arbeitet. Mit ihrer Revision strebt die Beklagte die vollständige Abweisung der Klage an.

Entscheidungsgründe

- 7 **A.**
- Die Revision ist unbegründet, soweit sich die Beklagte gegen die Verurteilung zur Gewährung von Zusatzurlaub wendet. Im übrigen ist die Revision begründet.
- 8 **I.**
- Nach der nicht angefochtenen Teilabweisung ihrer Leistungsklage begehrt die Klägerin in der Revisionsinstanz die Gewährung von 2,5 Tagen Zusatzurlaub jährlich, beginnend mit dem Jahr 1997. Die Einschränkung *"aufgrund der unter Ziffer 1 getroffenen Feststellung"* ist keine Begrenzung des Leistungsantrages, sondern ein unnötig in den Leistungsantrag aufgenommenes Begründungselement. Soweit die Klage auf zukünftige Leistungen gerichtet ist, ergibt sich ihre Zulässigkeit aus § 259 ZPO. Da die Beklagte es für 1997 abgelehnt hat, Zusatzurlaub zu gewähren, ist zu besorgen, daß sie das auch künftig tun wird. Der Entscheidungsanspruch des Landesarbeitsgerichts ist einschränkend auszulegen. Der Zusatzurlaub ist nur für die Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu gewähren (vgl. dazu BAG 13. März 2002 - 5 AZR 755/00 - nv.).
- 9 **II.**
- Der Klägerin steht der Anspruch auf 2,5 Tage Zusatzurlaub beginnend mit dem Jahr 1997 zu.
- 10 **1.**
- Die Klägerin erfüllt seit 1997 die Voraussetzungen des saarländischen Landesrechts über den Zusatzurlaub für Minderbehinderte.
- 11 **a)**

Einschlägig sind folgende Bestimmungen:

- 12** Das Gesetz Nr. 186 betreffend die Regelung des Zusatzurlaubs für kriegs- und unfallbeschädigte Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft vom 22. Juni 1950 (Amtsblatt S 759; hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen geändert durch Gesetz vom 30. Juni 1951, Amtsblatt S 979), hat, soweit hier einschlägig, folgenden Wortlaut:

"§ 1

(1)

Zu dem nach den Vorschriften des Gesetzes oder des Tarifvertrages zustehenden Urlaub wird nachfolgender Zusatzurlaub gewährt:

1.

Beschädigten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 25 bis ausschließlich 50 v.H. 3 Arbeitstage

(...)

2.

Diese Regelung gilt auch für Erwerbsbeschränkte, die aufgrund eines ärztlichen Gutachtens des staatlichen Gesundheitsamtes den Kriegs- und Unfallbeschädigten gleichgestellt sind. Der Minister für Arbeit und Wohlfahrt stellt die Liste des in Frage kommenden Personenkreises auf.

(...)"

- 13** Durch das Gesetz Nr. 1436 zur Änderung des Gesetzes betreffend die Regelung des Zusatzurlaubs für kriegs- und unfallbeschädigte Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft vom 23. Juni 1999 (Amtsblatt S 1263) hat der Landesgesetzgeber das genannte Zusatzurlaubsgesetz außer Kraft gesetzt (§ 1) und weiterhin bestimmt:

"§ 2

Anspruchsberechtigte, die nach dem in § 1 genannten Gesetz bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes Anspruch auf Zusatzurlaub hatten, erhalten diesen Zusatzurlaub weiter.

§ 3

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2000 in Kraft."

- 14** b)

Die Klägerin war bereits seit 1997 in vollem Umfang anspruchsberechtigt.

- 15** Die Klägerin ist auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens seit dem 15. Juli 1997 einem Kriegs- und Unfallbeschädigten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 30 vH gleichgestellt. Von da an erfüllte sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 iVm. § 1 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes Nr. 186. Sie hatte bereits seit 1997 Anspruch auf den "vollen" Zusatzurlaub, obwohl sie erst im Laufe des Jahres 1997 den Kriegs- und Unfallbeschädigten gleichgestellt wurde. Da das Gesetz keinen Teilurlaub für das Gleichstellungsjahr vorsieht, entsteht der Anspruch auf vollen Zusatzurlaub. So hat das der Senat zum bundesgesetzlich geregelten Zusatzurlaub für Schwerbehinderte erkannt (Senat 21. Februar 1995 - 9 AZR 746/93 - AP SchwbG 1986 § 47 Nr. 8 = EzA SchwbG 1986 § 47 Nr. 5). Es besteht kein Sachgrund, bei dem saarländischen Zusatzurlaub für Minderbehinderte davon abzuweichen.

- 16 Da die Klägerin bis zur Aufhebung des Gesetzes Nr. 186 anspruchsberechtigt war, ist ihr Anspruch nach § 2 des Gesetzes Nr. 1436 über den 1. Januar 2000 hinaus als "Besitzstand" aufrechterhalten worden.
- 17 2.
- Entgegen der Revision ist das die Beklagte belastende saarländische Landesrecht nicht verfassungswidrig. Insbesondere verstößt es nicht gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG).
- 18 a)
- Der Senat hat in seinem Urteil vom 27. Mai 1997 (- 9 AZR 484/96 - AP Saarland ZusatzurlaubsG § 1 Nr. 3 = EzA BGB § 611 Urlaub Nr. 12) ausführlich begründet, warum das Gesetz Nr. 186 weder zu unbestimmt war, noch gegen den Vorrang des Bundesrechts (Art. 31 GG) verstieß. Dies hat die Billigung des BVerfG gefunden (2. Kammer des Ersten Senats 12. März 1999 - 1 BvR 222/98 - nv.). Durch die zwischenzeitlichen Änderungen des Schwerbehindertenrechts hat sich nichts geändert. Auch nach dem jetzigen Recht wird durch die Möglichkeit weiterer Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen deutlich, daß der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nicht abschließend im Bundesrecht geregelt sein soll. Die einschlägige Bestimmung findet sich nunmehr in § 125 Satz 3 SGB IX .
- 19 b)
- Die Belastung der Beklagten mit dem saarländischen Zusatzurlaub ist auch mit dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar.
- 20 aa)
- Die Rechtsentwicklung im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft des Saarlands verlief hinsichtlich des Zusatzurlaubs für "*minderbehinderte*" Arbeitnehmer seit langem unterschiedlich:
- 21 (1)
- Ausgangspunkt waren Rechtsverordnungen, die von der saarländischen Landesregierung für die Beamten, Angestellten und Lohnempfänger der staatlichen Verwaltung, der Kreise, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der Körperschaften des öffentlichen Rechts erlassen wurden. In diesen Rechtsverordnungen war jeweils ein Zusatzurlaub ua. bei einer Erwerbsminderung von 25 bis 50 % vorgesehen (Urlaubsordnung vom 10. Dezember 1948 Amtsblatt 1949 S 197 Art. 9 Nr. 1 2. Alternative; Urlaubsordnung vom 21. Juni 1951 Amtsblatt S 845 § 3 Abs. 1 Nr. 2; Urlaubsordnung vom 29. März 1955 Amtsblatt S 573 § 5 Abs. 1 Nr. 2).
- 22 (2)
- Unter dem 22. Juni 1950 wurde dann das genannte Zusatzurlaubsgesetz für die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft geschaffen und hinsichtlich der Anspruchsgrundlagen am 30. Juni 1951 erweitert. Zweck des Gesetzes war es, "*den Unterschied, der bisher mangels einer gesetzlichen Regelung zwischen dem im öffentlichen Dienst beschäftigten und dem in der Privatwirtschaft tätigen gleichen Personenkreis*" bestand, zu beseitigen (so der Abgeordnete Hopper als Berichterstatter in der Sitzung des Landtages am 22. Juni 1950, stenographische Berichte S 261). Auch die Ergänzung des Gesetzes am 30. Juni 1951, durch die § 1 Abs. 2 eingefügt wurde, führte zu einer Angleichung, da den im öffentlichen Dienst beschäftigten Personen der Zusatzurlaub für "*Minderbehinderte*" ohne weitere Voraussetzungen hinsichtlich des Grundes der Behinderung gewährt wurde.
- 23 (3)

Der Rechtszustand im öffentlichen Dienst änderte sich - soweit das staatliche Recht betroffen war - grundlegend durch die Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter vom 5. April 1960 (Amtsblatt S 296). Durch § 17 dieser Verordnung wurde die Urlaubsordnung vom 28. März 1955 aufgehoben. Die neue Verordnung galt nur noch für die Beamten des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (§ 1) sowie für die Richter des Landes (§ 16). Die Auswirkungen der Änderungen für die arbeitsrechtliche Praxis waren jedoch seit Inkrafttreten des BAT am 1. April 1961 begrenzt. Die entstehende Lücke wurde nämlich zu erheblichen Teilen durch tarifvertragliche Vorschriften geschlossen:

- 24** Der ab dem 1. April 1959 geltende MTL enthielt in § 49 Abs. 4 eine Bestimmung, wonach der hier streitbefangene Personenkreis der "*Minderbehinderten*" einen Zusatzurlaub von drei Werktagen erhielt. Er galt für die Arbeiter der Länder. Diese Regelung ist nunmehr für Arbeiter der Länder in § 49 Abs. 4 MTArb enthalten. Für Angestellte des Öffentlichen Dienstes gilt seit dem 1. April 1961 § 49 BAT. Darin wird hinsichtlich des Zusatzurlaubes auf die für Beamte geltenden Regelungen des jeweiligen Arbeitgebers verwiesen. Da nach § 13 Abs. 2 Nr. 1 der genannten Verordnung vom 5. April 1960 Beamte und Richter, wenn sie "*minderbehindert*" waren, den Zusatzurlaub erhielten, stand er im Geltungsbereich der Verordnung auch den Angestellten der Öffentlichen Körperschaften zu. Lediglich für Gemeindearbeiter gab es keine einschlägige tarifliche Bestimmung, da weder der BMT-G I, noch der zwischenzeitlich geltende BMT-G II eine einschlägige Bestimmung enthielt und enthält.
- 25** (4)
- Die Urlaubsverordnung blieb zunächst - soweit es den Zusatzurlaub für "*Minderbehinderte*" betraf - unverändert (Neubekanntmachung vom 8. Dezember 1970, Amtsblatt S 978). Nachfolgend wurde die einschlägige Bestimmung lediglich redaktionell bzw. in der Zählung geändert (Verordnungen vom 13. November 1975, Amtsblatt S 1194 und vom 10. Oktober 1980, Amtsblatt S 981). Erst durch Verordnung vom 15. Mai 1996 (Amtsblatt S 586) wurde mit Wirkung zum 1. Januar 1997 der Zusatzurlaub für "*minderbehinderte*" Beamte und Richter gestrichen. Die Verordnung enthielt keine Besitzstandsregelungen.
- 26** Für die Angestellten im Öffentlichen Dienst hatte dies die Folge, daß der Anspruch auf Zusatzurlaub für "*Minderbehinderte*" entfiel. Denn § 49 Abs. 1 BAT verweist auf die für die Beamten des Arbeitgebers "jeweils" maßgeblichen Bestimmungen. Eine solche Blankettverweisung ist rechtlich zulässig (BAG 9. Juni 1982 - 4 AZR 274/81 - BAGE 39, 138 und seitdem ständig). Eine Nachwirkung - wie sie das BVerfG im Beschluß vom 12. März 1999 (- 1 BvR 222/98 -) für möglich hält - findet nicht statt. § 5 Abs. 4 TVG ordnet eine Nachwirkung lediglich für Tarifverträge und für den Fall von deren Ablauf an. Hier ist kein Tarifvertrag abgelaufen. Auch die Beamtenurlausverordnung ist nicht "*abgelaufen*", sondern wurde mit sofortiger Rechtswirkung inhaltlich geändert.
- 27** (5)
- Die sich dadurch ergebende faktische Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft wurde durch das Gesetz vom 23. Juni 1999 insoweit aufgehoben, als nunmehr auch Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft keinen Anspruch auf Zusatzurlaub für "*Minderbehinderte*" mehr erwerben können. Soweit ein solcher Anspruch jedoch mit Ablauf des Jahres 1999 bestand, verbleibt es dabei. Damit besteht für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft eine Übergangsbestimmung, die den Angestellten im Öffentlichen Dienst nicht zugute kommt.
- 28** bb)
- Diese unterschiedliche Behandlung ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Es besteht weder eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung zwischen den Arbeitgebern der Privatwirtschaft und denen des Öffentlichen Dienstes, noch zwischen den Arbeitnehmern der Privatwirtschaft und denen des Öffentlichen Dienstes.

29 (1)

Aus dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) ergeben sich je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen für den Gesetzgeber, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen. § 3 Abs. 1 GG ist jedenfalls verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund für die gesetzliche Differenzierung oder Gleichbehandlung nicht finden läßt. Weiterhin ist der allgemeine Gleichheitssatz auch dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten oder Normbetroffenen im Vergleich zu einer anderen anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen können. Dafür kommt es im wesentlichen darauf an, in welchem Maß sich die Ungleichbehandlung von Personen oder Sachverhalten auf die Ausübung grundrechtlich geschützter Freiheiten nachteilig auswirken kann (BVerfG 6. März 2002 - 2 BvL 17/99 - DB 2002, 557 ff. [BVerfG 06.03.2002 - 2 BvL 17/99]). Bei der Ordnung von Massenerscheinung ist der Gesetzgeber grundsätzlich berechtigt, typisierende und pauschalierende Regelungen zu treffen, ohne allein wegen der damit verbundenen Härten gegen den allgemeinen Gleichheitssatz zu verstoßen (BVerfG 22. Mai 2001 - 1 BvL 4/96 - BVerfGE 103, 392 [BVerfG 24.05.2001 - 1 BvL 4/96]).

30 (2)

Danach konnte der Gesetzgeber eine typisierende Regelung treffen, die den Besitzstand der Arbeitnehmer der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes unterschiedlich behandelte. Die Auswirkungen der unterschiedlichen Behandlung auf die Privatwirtschaft sind geringfügig. Der Arbeitgebervertreter ging in der Anhörung des Landtagsausschusses für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales am 18. Mai 1999 zum Änderungsgesetz vom 23. Juni 1999 davon aus (Niederschrift S 20 f.), die Zahl der Berechtigten sei nicht feststellbar. Erhebliche Zahlen ergäben sich allenfalls im Einzelfall. Es gehe im wesentlichen um psychologische Fragen.

31 (3)

Ein einleuchtender Grund für die vom Landesgesetzgeber vorgenommene Differenzierung liegt darin, daß für die Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft erhebliche Unterschiede bei der Urlaubsdauer bestehen.

32 Die Gründe, die den saarländischen Landesgesetzgeber zu seiner Regelung bewogen haben, sind im Verlauf der parlamentarischen Beratungen angesprochen worden. Das Gesetz Nr. 186 ist insgesamt für entbehrlich gehalten worden, weil sich der Urlaubsanspruch aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer *"auch in der Privatwirtschaft"* durch die Veränderung der Tarifverträge und das Bundesurlaubsgesetz deutlich verlängert habe. Zudem wurde die Regelung von den saarländischen Arbeitgebern als Standortnachteil betrachtet (so die zuständige Ministerin Wackernagel-Jacobs in der Sitzung des Landtages vom 21. April 1999, stenografische Berichte 11. Wahlperiode S 3802). Der Berichterstatter begründete vor den Landtagsausschüssen die Verfassungsmäßigkeit der Besitzstandswahrung für die Arbeitnehmer der Privatwirtschaft damit, daß Sonderregelungen im Verhältnis zwischen Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst nicht unüblich seien. Er wies dabei auf die unterschiedliche Ausgestaltung der *"Urlaubsregelung"* hin (Abgeordneter Lang, stenografische Berichte der 11. Wahlperiode S 3947; zu Bedenken: Redebeitrag des Abgeordneten Vogtel, stenografische Berichte der 11. Wahlperiode S 3948).

33 Maßgeblich für die unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes durch den Gesetzgeber sowohl hinsichtlich des Zeitraums der Jahre 1997 bis zum Jahre 2000 als auch hinsichtlich der danach weiter beibehaltenen Übergangsregelung, waren demnach die unterschiedlichen Verhältnisse hinsichtlich des Urlaubs im Öffentlichen Dienst einerseits und in der Privatwirtschaft andererseits. Das ist rechtlich nicht zu beanstanden:

- 34** Der saarländische Landesgesetzgeber konnte davon ausgehen, daß im öffentlichen Dienst die jeweiligen tarifvertraglichen Regelungen praktisch einheitlich angewandt werden, unabhängig davon, ob der öffentliche Arbeitgeber und der jeweilige Arbeitnehmer auch tarifgebunden (§ 3 Abs. 1 TVG) sind. Nach diesen Regelungen steigert sich der Urlaub bis zum 40. Lebensjahr des Arbeitnehmers und erreicht dann 30 Arbeitstage (§ 48 Abs. 1 BAT , § 48 Abs. 7 MTArb , § 41 Abs. 1 BMT-G II). Damit beträgt der Erholungsurlaub einheitlich sechs Wochen. Der Landesgesetzgeber konnte ferner davon ausgehen, daß die Tarifentwicklung im Öffentlichen Dienst relativ stabil ist und selbst nach einer Kündigung nachwirkende Tarifverträge weiter angewandt werden.
- 35** Demgegenüber ist die Lage der Privatwirtschaft völlig anders. Soweit tarifvertragliche Regelungen bestehen und keine Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG vorliegt, hängt deren Anwendung von der Tarifbindung des Arbeitgebers ab. Anders als im Öffentlichen Dienst ist in der Privatwirtschaft die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nicht allgemein üblich. Damit ist in den Betrieben der Privatwirtschaft den Arbeitnehmern nur der Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG im Umfang von 24 Werktagen (vier Wochen) rechtlich gesichert.
- 36** Wenn der Gesetzgeber sich vor diesem Hintergrund entschließt, pauschalierend den Zusatzurlaub für "*minderbehinderte*" Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft zunächst aufrecht zu erhalten und nur für diesen Bereich eine Übergangsregelung einzuführen, liegt darin kein Verstoß gegen die Systemgerechtigkeit. Das vom Gesetzgeber vorgefundene Regelungssystem im Öffentlichen Dienst ist anders, als in der Privatwirtschaft.
- 37** cc)
- Es liegt auch keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft vor, die von der Übergangsregelung begünstigt werden, weil sie bereits 1999 anspruchsberechtigt waren und denen, die erst nach dem 31. Dezember 1999 die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Sie ist durch Bestandsschutzgründe gerechtfertigt (zum Bestandsschutz als Rechtfertigungsgrund vgl. BVerfG Erster Senat Erste Kammer 24. September 1997 - 1 BvR 1239/91 - EuGRZ 1998, 36 ff.).
- 38** 3.
- Der Klägerin stand damit der geltend gemachte Zusatzurlaubsanspruch für 1997 bis 2001 zu. Ihr Erfüllungsanspruch ist zwar jeweils mit Ende des Kalenderjahres untergegangen. Zum maßgeblichen Zeitpunkt befand sich jedoch die Beklagte im Leistungsverzug (§ 284 Abs. 1 BGB aF), weil die Klägerin den Urlaub rechtzeitig verlangt hatte. Für die Unmöglichkeit der Erfüllung des Urlaubsanspruchs war die Beklagte verantwortlich. Sie hat daher für den verfallenen Zusatzurlaub Ersatzurlaub zu gewähren (§ 280 Abs. 1 , § 286 Abs. 1 , § 287 Abs. 2 , § 249 Abs. 1 BGB aF; Senat 27. Mai 1997 - 9 AZR 484/96 - aaO).
- 39** III.
- Die Revision und die Berufung der Beklagten sind begründet, soweit sie gegen das Feststellungsurteil des Arbeitsgerichts gerichtet sind.
- 40** Die Feststellungsklage ist unzulässig. Es fehlt ihr das Feststellungsinteresse (§ 256 Abs. 1 ZPO), weil die Klägerin ihr Rechtsschutzziel bereits durch einen zulässigen Leistungsantrag verfolgt. Die Voraussetzungen einer Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO liegen nicht vor. Da die Frage der Urlaubsgewährung durch den Leistungsantrag abschließend geklärt wird, bedarf es keiner zusätzlichen Feststellung (vgl. Thomas/Putzo ZPO 24. Aufl. § 256 Rn. 26 und 29).
- 41** B.
- Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 92 , 97 ZPO . Da sich der Streitgegenstand des Feststellungs- und des Leistungsantrages decken, ist die Abweisung des Feststellungsantrages kostenmäßig

neutral (§ 92 Abs. 2 ZPO).

Von Rechts wegen!