

Aktenzeichen: 6 AZR 186/81

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 23. Februar 1984
- 6 AZR 186/81 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 19. Juni 1980
Koblenz - 1 Ca 171/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 18. Februar 1981
Rheinland-Pfalz - 2 Sa 679/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Zusatzurlaub gemäß § 49 Abs. 1 BAT

Gesetz: BAT § 49; Urlaubsverordnung Rheinland-Pfalz i.d.F. vom
16. November 1978 (GVBl. S. 697) § 16

Leitsatz:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 49 Abs. 1 BAT
in Verb. mit § 16 UrlVO Rheinland-Pfalz besteht, wenn
die gesundheitsgefährdende Arbeit während der tatsäch-
lich geschuldeten persönlichen Arbeitszeit des Ange-
stellten überwiegt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 186/81

2 Sa 679/80 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
23. Februar 1984

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. Februar 1984 durch den
Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und
Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und
Dr. Kukies für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom



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



18. Februar 1981 - 2 Sa 679/80 - wird zurück-
gewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist seit dem 1. November 1974 Angestellte des
beklagten Landes. Sie arbeitet als medizinisch-technische
Assistentin beim staatlichen Medizinaluntersuchungsamt in K

. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher
Vereinbarung der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in der je-
weils geltenden Fassung Anwendung. Als Arbeitszeit für die Klä-
gerin ist die Hälfte der für Vollbeschäftigte jeweils geltenden
wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart. Die Klägerin arbeitet aus-
schließlich im Tbc-Labor mit infektiösem Material. Bis 1978 er-
hielt die Klägerin deshalb regelmäßig Zusatzurlaub.

Das beklagte Land verweigerte der Klägerin die Gewährung des
Zusatzurlaubs für das Urlaubsjahr 1979.

Die Klägerin hat beantragt, das beklagte Land zu verurtei-
len, ihr für das Jahr 1979 einen Zusatzurlaub von vier Tagen zu
gewähren. Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es ist der Auffassung, der Klägerin stehe kein Zusatzurlaub



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zu, weil sie als Teilzeitkraft nicht mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten mit infektiösem Material arbeite.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Maßgebend ist die persönliche, nicht die betriebsübliche Arbeitszeit für die Beurteilung des Merkmals "überwiegend".

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, gemäß § 49 Abs. 1 BAT in Verbindung mit § 16 der Urlaubsverordnung Rheinland-Pfalz i.d.F. vom 16. November 1978 (GVBl. S. 697) (UrlVO) komme es darauf an, ob die Klägerin im Jahre 1979 während sechs Monaten überwiegend mit infektiösem Material gearbeitet habe, wobei nach § 16 UrlVO eine Beschäftigung als überwiegend anzusehen sei, wenn sie in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt mehr als die Hälfte der gesamten Arbeitszeit ausmache. Damit werde auf die persönliche Arbeitszeit abgestellt. Der Gesetzgeber habe mit dem Begriff "der gesamten Arbeitszeit" in § 16 UrlVO nicht etwa die regelmäßige Arbeitszeit i.S. des § 2 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung Rheinland-Pfalz vom 12. Juli 1974 (ArbZVO) gemeint. Da auf die ArbZVO nicht verwiesen worden sei, könne nur die für den einzelnen maßgebliche Arbeitszeit gemeint sein. Dabei sei



-4-

jedoch nicht von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, sondern von der innerhalb der letzten sechs Monate vor Urlaubsbeginn aufgrund der geltenden vertraglichen Vereinbarung und evtl. eingreifender tariflicher Bestimmungen zu leistenden Gesamtarbeitszeit auszugehen.

2. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und auch in der Begründung zu folgen.

Nach § 49 Abs. 1 BAT sind für die Gewährung eines Zusatzurlaubs die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Gemäß § 16 UrlVO erhalten Beamte, die überwiegend mit infektiösem Material arbeiten, einen Zusatzurlaub von vier Arbeitstagen, wobei als überwiegend eine Beschäftigung anzusehen ist, die in den letzten sechs Monaten vor dem Urlaubsantritt mehr als die Hälfte der gesamten Arbeitszeit ausmacht. Das Landesarbeitsgericht hat aus dieser Regelung zutreffend geschlossen, es sei auf die tatsächlich geschuldete persönliche Arbeitszeit des Angestellten abzustellen und damit festzustellen, ob der Anteil der gesundheitsgefährdenden Arbeit im Bezugszeitraum überwiegt.

a) § 16 UrlVO ist nicht nur eine Regelung für Vollzeitbeschäftigte, sondern auch auf Teilzeitbeschäftigte anwendbar. Denn der Begriff der "gesamten Arbeitszeit" in § 16 UrlVO ist mit dem Begriff der "regelmäßigen Arbeitszeit" gemäß § 2 ArbZVO über die Arbeitszeit der Beamten in Rheinland-Pfalz nicht gleichbedeutend. Selbst wenn man unter dem Begriff der "Gesamtarbeitszeit" i.S.



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



des § 42 Abs. 1 BMT-G die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit versteht (vgl. dazu BAG Urteil vom 14. November 1963 - 5 AZR 81/63 -, AP Nr. 1 zu § 42 BMT-G), so ergibt sich hier aus §§ 4, 5 ArbZVO, daß die regelmäßige Arbeitszeit für bestimmte Beamtengruppen oder Dienststellen sowohl verlängert als auch verkürzt werden kann. Dann decken sich aber "gesamte Arbeitszeit" und "regelmäßige Arbeitszeit" nicht. Auch der Bezugszeitraum der letzten sechs Monate der Beschäftigung vor Urlaubsantritt weist aus, daß es auf die persönliche Arbeitszeit ankommt.

b) Dem steht auch nicht entgegen, daß ein Vollzeitbeschäftigter bei 20 Stunden gesundheitsschädlicher oder gesundheitsgefährdender Tätigkeit im maßgeblichen Zeitraum den Zusatzurlaub gemäß § 16 UrlVO nicht erhält, während einem Teilzeitbeschäftigten mit gleicher Stundenzahl der Anspruch zustehen kann. Dieses Ergebnis wäre nur dann bedenklich, wenn der den Zusatzurlaub rechtfertigende gesundheitliche Belastungsgrad in § 16 UrlVO erst ab einer gewissen Dauer der Belastung, nach Stunden berechnet, angenommen werden könnte. § 16 Abs. 2 UrlVO geht jedoch gerade nicht von einer solchen abstrakten Gefährdungsgrenze aus, sondern stellt auf die Beschäftigung ab, die in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt mehr als die Hälfte der gesamten persönlichen Arbeitszeit ausmachen muß.

c) Zu Unrecht meint die Revision (vgl. auch GKÖD-Fieberg, BAT, § 49 Rz 15; Breier/Kiefer/Uttlinger, BAT, § 49 Erl. 1; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, § 49 Anm. 4) der Entscheidung des Senats vom 8. August 1978 (- 6 AZR 251/77 -, AP Nr. 1 zu § 49



BAT) entnehmen zu können, gemäß § 49 Abs. 1 BAT müsse der Angestellte gesundheitsgefährdende Arbeiten während mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit verrichten. Zu dieser Rechtsfrage hat der Senat keine Stellung genommen. Der Entscheidung lagen Ansprüche von Vollzeitbeschäftigten zugrunde, wobei der Begriff "überwiegend" auszulegen war, der in der einschlägigen Urlaubsverordnung nicht näher definiert war. Ob von der tatsächlichen Gesamtarbeitszeit oder der tariflichen Arbeitszeit auszugehen war, hat der Senat in der Entscheidung ausdrücklich offengelassen.

Da zwischen den Parteien unstreitig ist, daß die Klägerin im maßgeblichen Zeitraum des Jahres 1979 ausschließlich die anspruchsbegründende gesundheitsgefährdende Tätigkeit ausgeübt hat, ist der Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub begründet.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Hohnheit

Dr. Kukies



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)