

19. Juli 1957

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

120

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

Gesetz: § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz

Leitsätze:

Arbeitet ein Betrieb in 45-stündiger 5-Tage-Woche und wird in einer Feiertagswoche die am Wochenfeiertag ausgefallene Arbeit an dem sonst freien Sonnabend nachgeholt, so ist sowohl für die Arbeit am Sonnabend wie für die am Feiertag ausgefallene Arbeit der übliche Tageslohn zu zahlen

Aktenzeichen: 1 AZR 143/56

Urteil des BAG vom 19. Juli 1957

LAG Hannover

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 143/56

2 Sa 582/55 (Hannover)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 19. Juli 1957

gez. Groll,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Hüsing und Dr. Losacker für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 5. März 1956 - 2 Sa 582/55 - und das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 3. November 1955 - Ca 1354/55 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 23,26 DM nebst 4% Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte trägt 2/3, der Kläger 1/3 der Kosten des Rechtsstreits.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger ist seit Ende August 1948 als Bote und Auslieferer bei der Beklagten, einem Lesezirkelunternehmen, beschäftigt. Seit dem 1. September 1947 ist im Betrieb der Beklagten, und zwar auf Grund eines von jedem der damaligen Arbeitnehmer der Beklagten gegenzeichneten Zirkulars, die Arbeitszeit geändert worden; anstelle der bisherigen 48-stündigen, auf sechs Tage der Woche verteilten Arbeitszeit wurde ohne Lohnverkürzung die Arbeitszeit auf 45 Stunden in der Woche herabgesetzt. Zu arbeiten war in der Regel nur an den Wochentagen von Montag bis Freitag mit je 9 Stunden. Der Sonnabend blieb frei. Eine Ausnahme wurde jedoch für die Wochen gemacht, in denen auf die Tage von Montag bis Freitag ein Wochenfeiertag fiel. In diesen Wochen fiel die Arbeit an den Wochenfeiertagen aus, und es war an den Sonnabenden zu arbeiten. Ähnliches sollte bei Witterungsschwierigkeiten im Winter gelten. Soweit die Boten nach dieser Regelung an einem Sonnabend voll zu arbeiten hatten, erhielten sie hierfür außer dem üblichen Lohn für die 45-Stundenwoche einen halben Tageslohn zusätzlich.

Der Kläger, der im Jahre 1955 in den Wochen, in die der Karfreitag, Ostermontag und Himmelfahrtstag fielen, statt an diesen drei Tagen an den jeweiligen Sonnabenden gearbeitet und hierfür außer seinem üblichen für die 45-Stundenwoche berechneten Lohn einen halben Tageslohn zusätzlich erhalten hat, verlangt noch nach dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 den vollen Tageslohn für die an den drei Feiertagen ausgefallene Arbeit abzüglich des bereits erhaltenen zusätzlichen halben Tageslohns, insgesamt 23,26 DM. Außerdem hat er mit der Klage Mehrarbeitszuschläge für die an den drei Sonnabenden zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden, die er auf je 8 Stunden, somit insgesamt 24 Stunden beziffert und für die er 0,50 DM pro Stunde, also 12,-- DM insgesamt fordert, verlangt. Die Beklagte hat die Zahlung der verlangten 35,26 DM abgelehnt. Ihrer Meinung nach ist die Arbeit an den Feiertagen nicht infolge des Feiertags ausgefallen, sondern wegen der in ihrem Betrieb üblichen und vereinbarten Arbeitszeitregelung, nach der jeweils der freie Tag der Woche auf den Werktagsfeiertag fallen.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen, und zwar auf Grund folgender Erwägungen: Nach der betriebsüblichen Arbeitszeitregelung, die seit ihrer Einführung stillschweigend Bestandteil aller Einzelarbeitsverträge geworden sei, sei die Arbeit, die an den Wochenfeiertagen ausgefallen sei, an den drei nachfolgenden Sonnabenden nachgeholt worden; die Wochenfeiertage hätten also weder einen Arbeits- noch einen Verdienstausschlag zur Folge gehabt. Der übliche Wochenverdienst, auf den sich der Arbeitnehmer in seiner Lebenshaltung eingestellt habe, sei also nicht geschmälert worden, und deshalb entfalle ein Anspruch nach dem Feiertagslohnzahlungsgesetz.

Gegen dieses Urteil wendet sich die - zugelassene - Revision des Klägers, mit der er nach Rücknahme der Revision bezüglich der Mehrarbeitszuschläge jetzt nur noch den Anspruch auf Feiertagsvergütung weiterverfolgt, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision ist in dem jetzt noch geltend gemachten Umfang begründet.

Gemäss § 1 des Bundesgesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I 479) hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für die Arbeitszeit, die infolge eines Wochenfeiertages ausfällt, den Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten.

Auf Grund dieser gesetzlichen Bestimmung, steht dem Kläger die mit der Klage geforderte restliche Feiertagsvergütung für Karfreitag, Ostermontag und den Himmelfahrtstag 1955 zu. Denn alle drei Wochenfeiertage sind gesetzliche Feiertage in Niedersachsen, wo sich der Betrieb der Beklagten befindet. Der Kläger hat für diese Tage, an denen er nicht gearbeitet hat, nur einen halben Tageslohn, aber nicht den vollen erhalten. Die Arbeit an diesen Tagen ist auch "infolge" der Feiertage ausgefallen.

Denn wären der Karfreitag, Ostermontag und der Himmelfahrtstag nicht Feiertage gewesen, so wäre an diesen Tagen wie an jedem sonstigen Montag, Donnerstag und Freitag gearbeitet worden.

An diesem ursächlichen Zusammenhang zwischen Feiertag und Arbeitsausfall ändert auch der am 1. September 1947 eingeführte Arbeitsplan nichts. In diesem Arbeitsplan, der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Bestandteil der Einzelarbeitsverträge geworden ist, ist lediglich bestimmt, daß in Feiertagswochen, also in Wochen, in denen die Arbeit an einem Wochenfeiertag ausfällt, zusätzlich an dem sonst regelmässig freien Sonnabend zu arbeiten ist. Daß der arbeitsfreie Tag der Woche in den Wochen mit einem Wochenfeiertag verschoben und von dem regelmässig freien Sonnabend auf den Tag des Wochenfeiertages verlegt werde, ist dagegen in dem Arbeitsplan nicht bestimmt. Es ist lediglich gesagt, daß in den Wochen mit Wochenfeiertag, in denen am Sonnabend zusätzlich voll gearbeitet wird, ein halber Tageslohn zusätzlich gezahlt wird, für dessen Zahlung gar keine Veranlassung bestände, wenn der Feiertag auf den freien Tag der Woche fiel. Dann aber besagt dieser Arbeitsplan nichts anderes, als daß der Tag des Wochenfeiertages frei ist, weil er eben Feiertag ist, und daß wegen der dadurch ausfallenden Arbeitszeit an dem normalerweise freien Sonnabend gearbeitet werden muss, wobei es sich dann nur noch fragte, ob die ausgesetzte Vergütung von einem halben Tageslohn der im Feiertagslohnzahlungsgesetz vorgesehenen Vergütung entspricht.

Aber auch dann, wenn man den Arbeitsplan vom 1. September 1947 dahin verstehen wollte, daß durch ihn in Wochen mit einem Wochenfeiertag der freie Arbeitstag vom Sonnabend auf den Tag des Wochenfeiertags "verlegt" werden sollte, wäre die Arbeit an den hier in Rede stehenden Feiertagen in Wahrheit "infolge" des Feiertags ausgefallen, da das Verbot der Feiertagsarbeit besteht und somit eine Verlegung des arbeitsfreien Tages kraft Parteiwillens in einem voll arbeitenden Betrieb gar nicht vorliegt.

Der Fall liegt anders als in dem vom Senat in 1 AZR 646/54 (AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG) entschiedenen Falle, in dem Kurzarbeit eingeführt war und die Arbeiter an drei



Tagen der Woche arbeiteten, während sie für die restlichen drei Werktage, an denen die Arbeit ausfiel, Kurzarbeiterunterstützung bezogen. In einem solchen Falle konnte vielleicht die Frage aufgeworfen werden, ob einer der drei Ausfalltage der Woche auf den Tag des Wochenfeiertags verlegt werden konnte, so daß den Arbeitern für diesen Tag keine Feiertagsentlohnung, sondern Kurzarbeiterunterstützung zugestanden hätte. Zur Beantwortung dieser Frage war der Senat jedoch in jenem Falle nicht gekommen, weil schon mangels Zustimmung des Betriebsrats es an einer wirksamen Verlegung des Ausfalltages fehlte. Hier bestehen zwar, da schon 1947 alle damaligen Arbeitnehmer der Neuregelung der Arbeitszeit durch Gegenzeichnung ausdrücklich zugestimmt und die später eingetretenen Arbeitnehmer sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts stillschweigend diesem Arbeitsplan unterworfen haben, solche betriebsverfassungsrechtlichen Bedenken nicht. Dafür arbeitet aber der Betrieb der Beklagten voll, so daß sich auch hier die in Rechtsprechung und Rechtslehre bei der Kurzarbeit viel erörterte Frage gar nicht stellt, ob durch eine wirksame Verlegung des Ausfalltages auf den Tag des Wochenfeiertages die Feiertagsentlohnung entfällt und an ihre Stelle die Kurzarbeiterunterstützung tritt (bejahend: Nikisch, AP 51 Nr. 8; Denecke, § 105a GewO Anm. 10, AP 53 Nr. 130, AP 52, Nr. 54; LAG Hamm, BB 53, 89; LAG Hamm, BB 53, 502; LAG Hamm, BB 54, 1109; LAG Hamm, AP 53 Nr. 221, verneinend: Koch, BB 50, 188f.; BB 49, 354 e Abs. 2; LAG Heidelberg, AP 51 Nr. 8; Arbeitsgericht Wesel, AP 53 Nr. 130).

Für den in 5 Tagen voll arbeitenden Betrieb wird nun zwar die Frage aufgeworfen, nämlich ob in den Wochen, in die ein Wochenfeiertag fällt, der freie Tag auf den Tag des Wochenfeiertages mit der Wirkung verlegt werden kann, daß für ihn keine Feiertagsvergütung zu zahlen sei. Diese Frage wird zum Teil bejaht, so von Hueck bei Hueck-Nipperdey, 6. Aufl., I, § 40 Anm. 39 und Gros, AR-Blattei

D Feiertage VI F II, zum Teil verneint, so von Hilger, BI 1953, S. 978; Groß, Arbeit und Recht 1954, S. 369; Gumpert, Der lohnzahlungspflichtige Feiertag, BB, Beilage zu Heft 8/1957 und Frey, Feiertagsbezahlung S. 13

33. Bei 45-stündiger Arbeitswoche ist trotz des freien



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

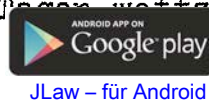
Tages die Arbeitszeit des Arbeitnehmers voll ausgefüllt. Hier ist also - im Gegensatz zu den Fällen der Kurzarbeit - kein Spielraum mehr vorhanden, in den die ausgefallene Arbeitszeit verlegt werden könnte (so mit Recht Hilger, aaO. und Groß, aaO.). Während bei Kurzarbeit eine Auswechslung zwischen Arbeitstagen und Ausfalltagen, also zwischen Lohn- und Unterstützungstagen erfolgen kann, sind in der 45-stündigen 5-Tagewoche alle Wochentage von Montag bis Freitag besetzt, so daß ein solcher Austausch nicht möglich ist. In den hier streitigen Wochen, nämlich der Karwoche, der Osterwoche und der Himmelfahrtswoche sind der Freitag (Karfreitag), Montag (Ostermontag) und der Donnerstag (Himmelfahrtstag) nur deshalb von Arbeit frei, weil an diesen Tagen Feiertag ist und diese Tage deshalb kraft Gesetzes grundsätzlich für Arbeit gesperrt sind, während an jedem sonstigen Montag, Donnerstag und Freitag gearbeitet wird. Und weil sie kraft Gesetzes grundsätzlich für Arbeit gesperrt sind, sind sie kraft Gesetzes mit Feiertagslohnanspruch ausgestattet. Es kann daher auf sie nicht der arbeitsfreie Tag der Woche mit der Wirkung, daß keine Feiertagsentlohnung zu zahlen wäre, verlegt werden.

Wenn also der Arbeitsplan von 1947 einen solchen Austausch hätte herbeiführen wollen, so hätte das nicht in seiner Macht gestanden.

Das Landesarbeitsgericht hat nun gemeint, daß die Feiertagsvergütung deshalb nicht zu zahlen sei, weil der Kläger dadurch, daß er die Arbeit, die er sonst am Karfreitag, Ostermontag und Himmelfahrtstag geleistet hätte, an dem üblicherweise freien Sonnabend der gleichen Woche nachgeholt hat, in dieser Woche weder Arbeits- noch Verdienstaufschlag gehabt habe. Diesen Ausführungen vermochte der Senat nicht zu folgen. Zunächst einmal stellt es das Gesetz nicht auf die Arbeitswoche oder einen ähnlichen längeren Zeitraum ab, sondern allein auf den Feiertag selbst, an dem infolge des Feiertags die Arbeit ausfällt. Zum anderen entfällt der Anspruch auf Feiertagsvergütung nicht bei Nachholung der am Feiertage ausgefallenen Arbeit. Mit einer solchen oder ähnlichen Begründung könnte man sehr häufig den Anspruch auf Feiertagsvergütung zunichte machen. Denn die Möglichkeit, den Lohnausfall des Feiertages durch erhöhte Arbeitsleistung an anderen Tagen wettzumachen, also



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

trotz des Feiertags zu gleichen Arbeits- und dadurch zu gleichen Verdienstleistungen zu kommen, hat der Arbeitnehmer häufig. Sinn des Gesetzes über die Lohnzahlung an Feiertagen und auch schon der vorangehenden Anordnung vom 3. Dezember 1937 ist es gerade, den Ausfall nicht so, wie es früher häufig vorkam, durch Vor- und Nacharbeit auszugleichen, sondern den Ausfall als solchen zu ersetzen, also Lohn zu zahlen, obwohl keine Arbeit geleistet worden ist (so zutreffend RAG in ARS 37,21). Gerade die Beeinträchtigung der Feiertagsfreude durch die Notwendigkeit, zur Vermeidung eines Lohnausfalls in der nächsten Zeit entsprechend zusätzlich mehr zu arbeiten, sollte durch die Anordnung vom 3. Dezember 1937 ausgeschlossen werden (vgl. RAG, aaO, insbesondere die zustimmende Anm. von Hueck, aaO). Das ist nach Auffassung des Senats auch der Sinn des Feiertagslohnzahlungs-gesetzes vom 2. August 1951. Wenn der gleiche Wochenverdienst nur durch Arbeit an einem üblicherweise und nach der betrieblichen Regelung freien Tag erreicht wird, dann liegt überhaupt nur scheinbar eine Gleichheit des Lohnes vor, in Wahrheit jedoch eine Lohnminderung, weil ja der gleiche Verdienst nur durch eine zusätzliche Arbeit erreicht worden ist, die normalerweise in anderen Wochen nicht erbracht zu werden braucht. Bei einem Vergleich zwischen dem Arbeitsverdienst, der üblicherweise erzielt wird und dem Arbeitsverdienst in der Woche, in die ein Wochenfeiertag fällt, muss solche zusätzliche Arbeit und der auf sie entfallende Verdienstanteil außer Betracht bleiben. Wenn es, wie das Reichsarbeitsgericht in der angeführten Entscheidung mit Recht hervorhebt, der Sinn der Feiertagsvergütung ist, den durch den Feiertag entstandenen Ausfall durch Zahlung, aber nicht durch erhöhte Vor- oder Nacharbeit auszugleichen, so muss diese Zahlung eine Zahlung ohne entsprechende Arbeitsleistung sein. Der auf der früheren Anordnung und dem jetzigen Gesetz beruhende Anspruch auf Feiertagsentlohnung ist also seiner Natur nach ein Lohnanspruch ohne Arbeitsleistung, ähnlich wie die Ansprüche, die sich aus §§ 615 und 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ergeben (vgl. Frey, aaO). Das Gesetz vom 2. August 1951 ist nach Auffassung des Senats nicht



nur ein Lohnausfallverhütungsgesetz hinsichtlich des Wochenlohns. Wenn man nur einen Ausfall an Lohn in einer bestimmten Woche hätte vermeiden wollen, so hätte Erlaubnis zu zuschlagfreier Vor- und Nacharbeit genügt. Daher läuft es dem Sinn des Gesetzes zuwider, wenn das Landesarbeitsgericht meint, daß hier ein Anspruch auf Feiertagsvergütung entfalle, weil die Boten der Beklagten in der Feiertagswoche weder Arbeits- noch Verdienstausschlag gehabt hätten. Im Gegenteil. Da bei einer im übrigen gleichbleibenden Arbeitszeit eine Minderung des Arbeitspensums die notwendige Folge eines in die Woche fallenden Feiertages ist, so ist dem Feiertagslohnzahlungsgesetz nur dann Genüge getan, wenn entweder trotz der infolge des Feiertags verminderten Arbeitsleistung der gleiche Lohn wie sonst gezahlt wird oder wenn bei gleicher Arbeitsleistung wie sonst, die sich in der Feiertagswoche nur durch zusätzliche Arbeitsleistung erzielen lässt, mehr Lohn als sonst gezahlt wird. Wird aber für gleiche Arbeitsleistung der gleiche Lohn wie in den Wochen gezahlt, in die kein Feiertag fällt, so ist das ein sicheres Anzeichen dafür, daß die Verpflichtungen aus dem Feiertagslohnzahlungsgesetz nicht erfüllt worden sind.

Dadurch, daß die Beklagte in den Wochen mit Wochenfeiertagen, in denen an dem sonst freien Sonnabend voll gearbeitet worden ist, einen halben Tageslohn zusätzlich gezahlt hat, hat sie ihre Verpflichtungen aus dem Feiertagslohnzahlungsgesetz noch nicht voll erfüllt. Denn sowohl für den Wochenfeiertag wie für den Sonnabend war der volle Arbeitslohn zu zahlen, für den Sonnabend, weil der Kläger an diesem Tage voll gearbeitet hatte, für den Wochenfeiertag kraft Gesetzes, weil der Kläger für eine Arbeit an diesem Tage den vollen Tageslohn verdient hätte.

Es war daher - wie geschehen - dem Kläger noch jeweils der halbe bisher nicht gezahlte Tageslohn für Karfreitag, Ostermontag und den Himmelfahrtstag 1955 zuzusprechen.

Die Kosten waren, nachdem der Kläger den Anspruch auf die Mehrarbeitszuschläge hatte fallen lassen, gemäss § 92 ZPO



120

in Höhe von 1/3 dem Kläger, in Höhe von 2/3 der Beklagten aufzuerlegen.

gez. Nipperdey Dr.Schröder Dr.Meier-Scherling
Hüsing Dr.Losacker

