

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

Gesetz: Gesetz über die Lohnfortzahlung an Feiertagen

Leitsätze:

Den Anspruch auf Feiertagsbezahlung haben auch solche Arbeitnehmer, die nur an vier Tagen der Woche beschäftigt sind, wenn auf einen dieser Wochentage ein Wochenfeiertag fällt. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die Arbeitszeit regelmäßig auf den Wochentag gelegt war, auf den dann der Wochenfeiertag fällt.

Aktenzeichen: 1 AZR 4/58

Urteil des BAG vom 9. Juli 1959

LAG Mainz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 4/58

Sa 100/57 Mainz

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 9. Juli 1959
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 1959 durch die
Bundesrichter Professor Dr. Dr. Boldt, Dr. Schröder und
Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und
Hirschmann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 15. Ok-
tober 1957 - 1 Sa 100/57 - wird zurückgewie-
sen.

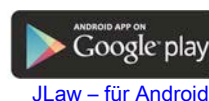
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit dem 24. Oktober 1955 als Putzfrau auf dem Schlachthof der Beklagten tätig. Sie hat in der Woche 34 Stunden zu arbeiten, und zwar zur Erledigung der Reinigungsarbeiten, die an den Schlachttagen anfallen. Die Beklagte läßt in der Woche vier Schlachttage abhalten, die regelmäßig auf die Wochentage von Montag bis Donnerstag fallen.

Für die Arbeiter der Beklagten gilt eine am 9. Januar 1956 abgeschlossene und am 29. Januar 1956 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung. Nach dieser Betriebsvereinbarung ist die Dauer der dienstplanmäßigen Arbeitszeit der Arbeiter, die weniger als 48 Stunden wöchentlich arbeiten, im Einzelarbeitsvertrag zu regeln. Die Lage dieser Dienstzeit richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen.

In den Wochen, in denen auf einen der vier ersten Wochentage, die bei der Beklagten Schlachttage waren, ein Wochenfeiertag fiel, hat die Beklagte diesen Schlachttag auf einen anderen Wochentag verlegt. Die Klägerin wurde dann an diesem anderen Wochentag zu den ihr an den Schlachttagen obliegenden Reinigungsarbeiten eingesetzt und bekam diese Arbeit auch tarifgerecht bezahlt. Für den Wochenfeiertag, der als Schlachttag weggefallen war, erhielt sie keine Bezahlung. Auch in den Wochen mit einem Wochenfeiertag kam sie jedoch auf die Bezahlung von 34 Stunden dadurch, daß sie dann an dem anderen Wochentag, an dem sie sonst dienstfrei gehabt hätte und auf den der Schlachttag verlegt war, gearbeitet hat.

In der Zeit vom 1. November 1955 bis zum 31. Mai 1956 sind auf diese Weise sieben auf Wochenfeiertage fallende Schlachttage verlegt worden.

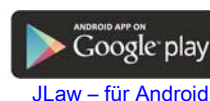
Die Klägerin verlangt die Bezahlung dieser Wochenfeiertage in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 81,25 DM. Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Das Arbeitsgericht hat unter Zulassung der Berufung durch Urteil vom 3. April 1957 die Klage abgewiesen.

- 3 -



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



- 3 -

Das Landesarbeitsgericht hat unter Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Urteils nach dem Klageantrag erkannt. Hiergegen richtet sich die zugelassene Revision der Beklagten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist kraft Zulassung statthaft, auch in rechter Frist und Form eingelegt worden. Sie konnte jedoch keinen Erfolg haben.

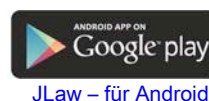
Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß die Klägerin an jedem der vier Schlachttage der Woche je 8 1/2 Stunden zu arbeiten hatte und daß diese vier Schlachttage in den Wochen ohne Wochenfeiertag regelmäßig in ständiger Übung auf die Wochentage von Montag bis Donnerstag gelegt waren. Hieraus entnimmt das Landesarbeitsgericht, es sei Inhalt des Einzelarbeitsvertrages der Klägerin geworden, daß ihre nach dem Arbeitsvertrag zu leistenden Arbeitstage mit je 8 1/2 Stunden auf diese vier Wochentage (Montag bis Donnerstag) festgelegt waren, daß die Klägerin also an diesen Wochentagen zu arbeiten gehabt habe.

An diese, jedenfalls rechtlich mögliche tatsächliche Auslegung des zwischen den Parteien zustande gekommenen Arbeitsvertrages ist der Senat gebunden. Der Senat kann deshalb insbesondere von sich aus nicht nachprüfen, ob die Klägerin nur für die Schlachttage, ohne Rücksicht auf den Wochentag, auf den sie fielen, angestellt war und deshalb nur an solchen Tagen, die auch Schlachttage waren, einen Anspruch auf Beschäftigung hatte oder ob die Klägerin nach dem Inhalt ihres Arbeitsvertrages gerade an den Tagen von Montag bis Donnerstag und nur an diesen Tagen zu arbeiten hatte. Von letzterem muß der Senat vielmehr nach der ihn bindenden Auslegung, die das Landesarbeitsgericht der einzelvertraglichen Abmachung der Parteien gegeben hat, ausgehen.

In den Wochen mit Wochenfeiertagen an einem der Tage zwischen Montag und Donnerstag hat nun die Beklagte den



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

- 4 -

regelmäßigen Schlachttag, der auf den Wochenfeiertag gefallen wäre, auf den Freitag verlegt. Diese Verlegung des regelmäßigen Schlachttages und damit die Verlegung des regelmäßigen Arbeitstages der Klägerin war die unmittelbare Folge davon, daß eben der sonst übliche Schlachttag als solcher wegen des Gebots der Feiertagsruhe nicht abgehalten und die Klägerin an diesem Tage nicht beschäftigt werden konnte. Durch den Feiertag ist somit auch die Arbeit der Klägerin, die sie an diesem, dann aber verlegten Schlachttag zu leisten gehabt hätte, ausgefallen. Der Wochenfeiertag ist die unmittelbare Ursache des Arbeitsausfalls der Klägerin an diesem Wochentag, an dem sie sonst nach ihrem Arbeitsvertrag zu arbeiten gehabt hätte. Das rechtfertigt den Anspruch der Klägerin auf Bezahlung der an den Wochenfeiertagen ausgefallenen Arbeit.

Dem kann die Beklagte nicht entgegenhalten, daß eine Verlegung des Arbeitstages der Klägerin überhaupt nicht stattgefunden habe, daß vielmehr der Arbeitstag der Klägerin begrifflich nur der Schlachttag sein könne, weil nur an einem Schlachttag Arbeit für die Klägerin anfalle. Dem widerspricht die das Revisionsgericht bindende tatsächliche Auslegung des Landesarbeitsgerichts, daß sich die Arbeitspflicht der Klägerin eben auf die Wochentage Montag bis Donnerstag arbeitsvertraglich konkretisiert hatte, daß also die Klägerin gerade an diesen Tagen und nur an diesen Tagen zu arbeiten hatte. Damit ist die von der Klägerin zu leistende Arbeit infolge des Feiertages ausgefallen, obwohl die Klägerin an einem anderen Wochentag beschäftigt worden ist.

Sinn des Gesetzes über die Feiertagsbezahlung ist es, die Rechtsstellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitsausfall am Feiertag weder zu verschlechtern noch zu verbessern (vgl. BAG 7. 9. 1956 in AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG). Der Arbeitnehmer soll hinsichtlich des Lohnes so gestellt sein, als hätte er an diesem Tage, an dem die Arbeit wegen des Feiertages ausgefallen ist, gearbeitet. Eine Verschlechterung der Rechtslage der Klägerin würde dann eintreten, wenn sie die wegen des Wochenfeiertages ausgefallene Arbeitszeit nicht

- 5 -



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



bezahlt bekäme. Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß die Klägerin auch in den Wochen mit Wochenfeiertagen durch die Verlegung des wegen des Feiertages ausfallenden Schlachttages auf einen anderen Wochentag und ihre Arbeit an diesem anderen Wochentag auf die gleiche Zahl von 34 Stunden und damit auf den Lohn gekommen sei, den sie in den Wochen ohne Wochenfeiertag erzielt habe. Auch kann der Klägerin nicht entgegengehalten werden, daß sie, wenn sie Bezahlung des Wochenfeiertages verlangen könnte, in den Wochen mit Wochenfeiertagen statt auf einen Lohn für 34 Stunden auf einen solchen für 42 1/2 Stunden kommen würde. Daß die Klägerin in den Wochen mit Wochenfeiertagen auf den gleichen Lohn wie in Wochen ohne Wochenfeiertage gekommen ist und bei Bezahlung sowohl des ausgefallenen Arbeitstages wie des an dem für diese Woche anberaumten besonderen Schlachttages auf einen höheren Lohn als in den Wochen ohne Wochenfeiertag kommt, beruht darauf, daß sie in diesen Wochen an einem Wochentag zusätzlich gearbeitet hat, an dem sie nach der Auslegung, die das Landesarbeitsgericht dem Einzelarbeitsvertrag der Klägerin gegeben hat, nicht zu arbeiten hatte. Es entspricht dem Sinn des Gesetzes über die Lohnzahlung an Feiertagen, daß der Arbeitnehmer in den Genuss des Feiertages kommt und gerade für den Feiertag das Arbeitsentgelt erhält, ohne dafür eine Arbeit leisten zu müssen. Diesem Sinn des Gesetzes würde es widersprechen, wenn der Arbeitnehmer, dessen Arbeit wegen des Feiertages ausgefallen ist, nur dann in den Genuss des gleichen Lohnes wie in einer Woche ohne einen Wochenfeiertag käme, wenn er eine zusätzliche Arbeit an einem anderen Wochentag zu leisten hätte, an dem er sonst nicht gearbeitet hätte. Leistet er eine solche zusätzliche Arbeit, so ist diese auch zusätzlich zu bezahlen.

Die Beklagte kann sich auch nicht zur Rechtfertigung ihrer Ansicht auf die am 29. Januar 1956 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung vom 9. Januar 1956 berufen. Es ist zunächst darauf hinzuweisen, daß diese Betriebsvereinbarung nicht für alle Tage gilt, für die die Klägerin Ansprüche



geltend macht. Auch diese Betriebsvereinbarung gibt der Beklagten ein freies Bestimmungsrecht hinsichtlich der Festlegung der Arbeitszeit und deren Verlegung auf einen anderen Wochentag in den Wochen mit Wochenfeiertagen der Klägerin gegenüber deshalb nicht, weil deren Arbeitstage und deren Arbeitszeit nach der tatsächlichen Auslegung des Landesarbeitsgerichts einzelvertraglich auf die Wochentage Montag bis Donnerstag festgelegt sind. Das Recht zur Bestimmung der Arbeitszeit nach den betrieblichen Bedürfnissen geben diese Betriebsvereinbarung und auch das allgemeine Direktionsrecht der Beklagten als Arbeitgeber nur dann, wenn eine Regelung der Arbeitstage und der Arbeitszeit im Einzelarbeitsvertrag nicht erfolgt ist. Wenn nach der Auslegung des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat gebunden ist, im Einzelarbeitsvertrag der Klägerin deren Arbeitstage und deren Arbeitszeit auf die Wochentage von Montag bis Donnerstag festgelegt sind, kann die Beklagte weder auf Grund der Betriebsvereinbarung noch auf Grund des allgemeinen Direktionsrechts die Arbeitstage abweichend von dieser einzelvertraglich vorgenommenen Regelung bestimmen.

Die Revision war sonach mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Wichmann

Dr. Schröder

Zugleich für den durch Urlaub an der Unterschrift
verhinderten Bundesarbeitsrichter Hirschmann

Dr. Gerland



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

