

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Nein
Für die Fachpresse! Nein

Gesetz: Beherbergungsgewerbe Berlin v. 14. Juni 1952
§ 4 Ziff. 6

Leitsätze:

1. Die Tarifparteien können die vom Berliner Feiertags-entlohnungsgesetz vorgesehene Vergütung für Arbeiten an den gesetzlich aufgezählten Feiertagen nur durch eine andere Art der Vergütung abändern, aber nicht ersatzlos abdingen.
2. Die Regelung des § 4 Ziff. 6 des Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Berlin vom 14. Juni 1952 gilt in gleicher Weise für Wochen- und für Sonntagsfeiertage.

Aktenzeichen: 1 AZR 460/56

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Juni 1957 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 460/56
7 Sa 24/56 (Berlin)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 21. Juni 1957
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Mai 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Hüsing und Dr. Gerland für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 24. August 1956 - 7 Sa 24/56 - aufgehoben. Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen. Die Kosten des 2. und 3. Rechtszuges trägt die Beklagte.



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

VON R E C H T



2 -

- 2 -

Tatbestand:

Bei der Beklagten, einem Gaststättenbetrieb in Berlin, sind die Kläger zu 1) und 2) als Kellner, die Klägerin zu 3) als Küchenhilfe beschäftigt. Die Kläger zu 1) und 2) erhalten Bedienungszuschlag nach dem Prozentsystem bezahlt. Die Klägerin zu 3) erhält Monatslohn.

In dem an allen sieben Tagen der Woche durchgeführten Geschäftsbetrieb der Beklagten haben die Kläger an folgenden Feiertagen gearbeitet, die, sei es von Hause aus, sei es im einzelnen Falle, jeweils mit einem Sonntag zusammenfielen: Oster- und Pfingstsonntag 1953 bis 1955, am zweiten Weihnachtsfeiertag 1954 und am 1. Mai 1955.

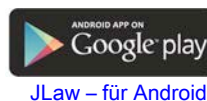
Mit der Behauptung, daß ihnen für diese Feiertage nicht ersatzweise ein anderer freier Tag gewährt worden sei, verlangen die Kläger zu 1) und 2) für die aufgeführten Feiertage je 12,-- DM, die Klägerin zu 3) je 7,70 DM. Sie stützen sich auf das Berliner Gesetz über die Lohnzahlung an Feiertagen vom 22. Juli 1950 i. Verb. mit dem Berliner Ersten Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes über die Lohnzahlung an Feiertagen vom 4. Juni 1954 (VOBl. 1950 Nr. 48, S. 317; VOBl. 1954 Nr. 31, S. 301; Feiertagsentlohnungsgesetz) und den Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Berlin vom 14. Juni 1952 (MTV), in dessen § 4 Ziff. 6 folgendes bestimmt ist:

"Wird an den gesetzlichen Wochenfeiertagen gearbeitet, so ist dem Arbeitnehmer dafür ein zusätzlicher freier Tag unter Fortzahlung des Garantielohnes innerhalb der nächsten 4 Wochen zu gewähren. Wird dieser freie Tag nicht gewährt, so ist den Prozentempfängern dafür eine Entschädigung von DM 12,-- pro Tag zu zahlen, den anderen Arbeitnehmern der Tageslohn."

Die Kläger vertreten dabei die Ansicht, diese Bestimmung habe mit Rücksicht darauf, daß im Gaststättengewerbe der kalendermäßige Sonntag in der Regel ein Arbeitstag sei, für alle Feiertage zu gelten, auch wenn die Feiertage auf einen kalendermäßigen Sonntag fielen. Die Beklagte hingegen hält sich an den Wortlaut dieser Bestimmung ("Wochenfeiertage")



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und verweist auf andere Tarifbestimmungen, die ergäben, daß die Tarifpartner die Worte Sonntag und Wochentag durchaus im Sinne des allgemein üblichen Sprachgebrauchs verwandt hätten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstreben die Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe:

Nach dem Feiertagsentlohnungsgesetz haben alle Arbeitnehmer, die an einem der dort im einzelnen aufgeführten Feiertage arbeiten, Anspruch auf einen 100 %igen Zuschlag zum normalen Arbeitsverdienst, soweit nicht durch Tarifvertrag eine andere Regelung getroffen ist. Nach der auf die Arbeit an den Feiertagen abstellenden Regelung ist es gleichgültig, ob die Arbeit in einem Betrieb geleistet wird, in dem Sonntagsarbeit die Ausnahme oder – wie etwa in Gaststätten-, Versorgungs- und Verkehrsbetrieben – die Regel ist.

In dem MTV ist ausdrücklich nur eine Bestimmung für die Arbeit an Wochenfeiertagen enthalten. Aus dem Fehlen von positiven Bestimmungen über den Sonntagsfeiertag folgert das Landesarbeitsgericht, daß die Arbeit an Sonntagsfeiertagen ohne Sondervergütung geleistet werden müsse.

Dem kann nicht zugestimmt werden. Nach dem MTV und unter Berücksichtigung des Feiertagsentlohnungsgesetzes gilt für Wochen- und für Sonntagsfeiertage die gleiche Regelung.

Wenn, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, die Tarifpartner nur die Arbeit an den auf einen kalendermäßigen Wochentag fallenden Feiertagen hätten regeln wollen, so würde nur insoweit, also nur hinsichtlich der Wochenfeiertage, das Feiertagsentlohnungsgesetz ersetzt worden sein. Hinsichtlich der auf einen Sonntag fallenden Feiertage verbliebe es bei der gesetzlichen Regelung, so daß mithin



für die an diesem Tage geleistete Arbeit ein 100 %iger Zuschlag zu zahlen wäre.

In Wahrheit haben allerdings die Tarifparteien keine vom Gesetz wieder erfasste Lücke lassen wollen. Das ergeben die Auskünfte, die das Revisionsgericht zur Auslegung der fraglichen tarifvertraglichen Vorschrift über das Arbeitsverhältnis, die selbst doch eine Rechtsnorm ist, von den Tarifparteien beigezogen hat. So sehr sie im übrigen voneinander abweichen, in einem Punkte stimmen sie überein: Die Frage, ob durch § 4 Ziff. 6 MTV alle Bestimmungen des Feiertagsentlohnungsgesetzes abgeändert werden sollten oder nur diejenigen Bestimmungen, die sich auf den Wochenfeiertag beziehen - so daß im übrigen die gesetzlichen Bestimmungen über Sonntagsfeiertage bestehen geblieben wären - ist dahin beantwortet, daß alle Bestimmungen des Berliner Feiertagsentlohnungsgesetzes durch die tarifliche Regelung ersetzt werden sollten.

Eine von der Beklagten erörterte Möglichkeit, die Tarifparteien hätten durch die ausdrückliche Regelung über die Wochenfeiertage gleichzeitig stillschweigend festgelegt, daß die an Sonntagsfeiertagen geleistete Arbeit ersatz- und vergütungslos geleistet werden müsse, konnte dabei nicht verwirklicht werden. Denn eine solche Dispositionsmacht über die Feiertagsentlohnung steht den Tarifparteien nicht zu. Wenn das Feiertagsentlohnungsgesetz den Tarifparteien die Möglichkeit eingeräumt hat, eine andere Regelung zu treffen, so hat es ihnen damit nicht die Befugnis verliehen, die Feiertagsvergütung für die gesetzlichen Feiertage gänzlich zu streichen. Dies ergibt sich aus der Fassung des Gesetzes. Ist die Arbeit an den Feiertagen mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten, soweit nicht durch Tarifvertrag eine andere Regelung erfolgte, kann sich diese tarifvertragliche Regelung nur auf die Art und die Höhe der zusätzlichen Feiertagsentlohnung beziehen. Andernfalls hätte es statt "soweit" heißen müssen "wenn". Das Gesetz will die Arbeit an den von ihm genannten Feiertagen hinsichtlich der Vergütung unbedingt herausheben. Dabei ist es gleichgültig, ob die Feiertage selbst mit einem Sonntag zusammenfallen



oder nicht. Unter den aufgeführten Feiertagen befinden sich nämlich einige, die stets auf einen Sonntag fallen (so Ostersonntag, Pfingstsonntag) und einige, die nie auf einen Sonntag fallen (so Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Himmelfahrt und Bußtag) und schließlich solche, die je nach der Kalenderlage auf einen Sonntag oder Werktag fallen können (Weihnachtstage, 1. Mai, 17. Juni). Der Feiertagscharakter soll also immer durchschlagen. Die Entscheidung des Zweiten Senats, AP Nr. 1 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG Berlin, sagt nichts Gegenteiliges. Hier ging es dem Bundesarbeitsgericht nach dem Gesamtinhalt des Urteils erkennbar nur um die Frage, ob dem im Feiertagsentlohnungsgesetz erwähnten Tarifvertrag auch Tarifordnungen gleichzustellen seien, was bejaht wurde. Die fragliche Tarifordnung selbst besagte auch, daß bei dem durchgehenden 7-Tage-Betrieb der Lichtspielhäuser für die Feiertagsarbeit anderweit ein freier Tag nebst einem Zuschlag für an diesen Tagen außerhalb der üblichen Spielzeit stattfindende Sonderveranstaltungen zu gewähren sei. Ebensowenig nimmt die Entscheidung des erkennenden Senats, AP Nr. 2 FeiertagsentlohnungsG Berlin, eine andere Stellungnahme ein. Letzteres Urteil spricht zwar davon, daß § 4 Ziff. 6 MTV eine Regelung für die Arbeitsleistung an sogenannten gesetzlichen Wochenfeiertagen gebe, die dafür sorgen wolle, daß die berufsmäßig an diesen Tagen tätigen Arbeitnehmer des Gaststättengewerbes nicht schlechter gestellt sein sollen als die Mehrzahl der Arbeitnehmer, die an diesen Tagen nicht arbeiten, aber gleichwohl Lohn weiterbeziehen. Das alles wird aber nur in bezug auf die Frage gesagt, ob auch Aushilfskräfte, die ausschließlich für den 1. Mai und einen unmittelbar darauf folgenden Sonntag des 2. Mai eingestellt sind, von der Tarifbestimmung erfaßt sind.

Wenn hiernach also davon auszugehen ist, daß die Tarifparteien die vom Feiertagsentlohnungsgesetz vorgesehene Vergütung für Arbeiten an den gesetzlich aufgezählten Feiertagen nur durch eine andere Art der Vergütung abändern, aber niemals ersatzlos beseitigen dürfen, und



wenn man weiter berücksichtigt, daß die Tarifparteien in dem MTV eine Gesamtregelung treffen wollten, so ist kein anderes Ergebnis denkbar, als anzunehmen, daß die im MTV für Werktagsfeiertage vorgesehene Regelung auch für Sonntagsfeiertage zu gelten hat. Daß die Tarifparteien eine dem zwingenden Gehalt des Gesetzes zuwiderlaufende Anordnung treffen wollten, ist aus der Fassung des § 4 Ziff. 6 MTV und übrigens auch aus ihren Auskünften nicht ersichtlich. Dann muß aber angenommen werden, daß die Vertragspartner ihre Normsetzungsbefugnis nur im Rahmen der ihrer Tariftmacht von der Rechtsordnung zugewiesenen Möglichkeit haben ausüben wollen (vgl. BVerfGE 2, 266 /2827; BAG 1, 281 /2867). Die "andere Regelung" des Feiertagsentlohnungsgesetzes muß begrifflich nicht in einer Bezahlung, sondern kann auch in einer anderweitigen Vergütung bestehen, z.B. wie eben nach dem MTV in der Gewährung von Ersatzfeiertagen verbunden mit Bezahlung. Da ein Teil der im Gesetz aufgezählten Feiertage auf einen Sonntag wie auf einen Wochentag fallen können, wäre es, weil innerlich nicht begründet, widerspruchsvoll, hier einmal die tarifliche und einmal die gesetzliche Regelung Platz greifen lassen zu wollen. Es muß die tarifliche Bestimmung, die nach Lage der Dinge schon in der großen Mehrzahl der eben genannten Fälle gilt, schlechthin zum Zuge kommen. Es fehlt dann aber auch an einem einleuchtenden Grund, diejenigen Feiertage, die stets auf einen Sonntag fallen, anders zu behandeln. Mit dieser Auffassung zur Tragweite der Bestimmung des MTV ist die Meinung des erkennenden Senats in der Entscheidung AP Nr. 2 FeiertagsentlohnungsG Berlin nicht aufgegeben. Dort heißt es zwar, jene Vorschrift regele bei ihrem Zweck, bezahlte Ersatzfreizeit zu gewähren, nicht die Frage, ob und wie die Arbeit an den Wochenfeiertagen zu vergüten sei. Das wird aber wieder nur im Hinblick auf das Verlangen einer Aushilfskraft nach Freizeit und Bezahlung gesagt, die doch lediglich nur für einen solchen Feiertag und den sich unmittelbar anschließenden Sonntag eingestellt ist. Den mißverständlichen Leitsatz in der veröffentlichten Entscheidung hatte der Senat nicht vorgesehen.



Wenn der Arbeitgeber im Geltungsbereich des MTV für den durchgearbeiteten Feiertag statt der zusätzlichen Zahlung des Gesetzes einen anderen freien Tag bei Fortzahlung des sonst üblichen - also nicht eines erhöhten - Lohnes zu gewähren hat, so bedeutet das im praktischen Endergebnis, wie der Senat bereits in seinem zur Aufnahme in das Nachschlagewerk des Gerichtes vorgesehenen Urteil vom 3. Mai 1957 in Sachen 1 AZR 400/56 entschieden hat, daß den auf Prozent-, Wochen- oder Monatslohn angestellten Arbeitnehmern der anstelle eines Feiertages zu gewährende Ersatzfeiertag ohne Abzug vom Lohn zu geben ist. Nur bei den Tages- und Stundenlohnempfängern ist für den Ersatzfeiertag zusätzlich noch der sonst übliche Tageslohn zu zahlen.

Hier ist nun den Klägern, wie sie ohne ein erkennbares Bestreiten der Beklagten vorgetragen haben (vgl. die Klageschrift und das Urteil des Arbeitsgerichts, auf die das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bezug nimmt), für die aufgeführten Sonntagsfeiertage kein Ersatzfeiertag rechtzeitig gewährt worden. Die Klageansprüche, gegen die aus den Gründen des arbeitsgerichtlichen Urteils weder die von der Beklagten erhobene Verjährungseinrede noch der Einwand der Verwirkung Platz greift, sind somit begründet.

Auf den nach Schluß der mündlichen Verhandlung eingegangenen Schriftsatz der Beklagten vom 31. Mai 1957 und die in ihm enthaltene Anregung, nochmals in die mündliche Verhandlung einzutreten, war nicht einzugehen. Die dort aufgestellte Behauptung, daß die Beklagte den Klägern einen freien Tag als Ersatz für die Arbeit an den Sonntagsfeiertagen gewährt habe, ist neu. Sie ist von der Beklagten in den Tatsacheninstanzen nicht aufgestellt worden. Es fehlt demgemäß auch eine entsprechende Feststellung im Urteil des Landesarbeitsgerichts. Eine solche Feststellung ist auch nicht etwa aus den Worten des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe den Sonntagsfeiertag wie einen gewöhnlichen Sonntag behandelt, zu entnehmen. Denn der für den durchgearbeiteten Sonntag gewährte Ersatztag wird wie der Sonntag selbst nicht bezahlt, während der anstelle



des durchgearbeiteten Sonntagsfeiertags gewährte freie Tag zu bezahlen ist. Wenn sich dieser Unterschied sichtbar auch nur bei den Tages- und Stundenlohnempfängern auswirkt, während bei den Monats-, Wochenlohn- und Prozentempfängern der Lohn in beiden Fällen in gleicher Weise weiterläuft, so beinhaltet doch wegen dieses Unterschiedes die Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht zugleich, daß die Beklagte ihren Arbeitnehmern einen Ersatzfeiertag gewährt hat. Gegen die Ausdeutung, die die Beklagte den angeführten Worten des Landesarbeitsgerichts geben will, spricht weiter vor allem eben auch, daß die von den Klägern bereits in der Klageschrift aufgestellte Behauptung, für die durchgearbeiteten Sonntagsfeiertage keinen Ersatztag erhalten zu haben, in den Tatsacheninstanzen niemals bestritten worden ist. Hätte die Beklagte die Ersatztage tatsächlich gewährt, so hätte es ferner nahe gelegen, daß sie statt aller rechtlichen Ausführungen zunächst einmal darauf hingewiesen hätte, auch bei einer Anwendung des MTV auf Sonntagsfeiertage müsse der eingeklagte Tagessatz erst dann bezahlt werden, wenn der Ersatztag nicht innerhalb von vier Wochen gewährt worden ist. Bei einer solchen Sachlage hätten sich alle von beiden Seiten angestellten rechtlichen Erwägungen erübrigt.

gez. Dr. Müller

Dr. Meier-Scherling

Dr. Schröder

W. Hüsing

Dr. Gerland



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)