

23. Sep. 1960

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

178

Gesetz: Gesetz betr. die Lohnzahlung an Feiertagen, § 1.

Leitsatz:

Wird vorübergehend in Wochen, in die Wochenfeiertage fallen, ausschließlich zum Ausgleich für die wegen der Feiertage ausfallende Arbeitszeit die sonst im Betrieb übliche Arbeitszeit durch bezahlte Mehrarbeit verlängert, so sind die Feiertage mit dem Lohn für die sonst übliche Arbeitszeit, nicht mit dem für die verlängerte Arbeitszeit zu bezahlen.

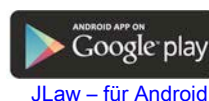
Aktenzeichen: 1 AZR 561/59

Urteil des BAG vom 23. September 1960

LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

VR 561/59
Sa. 72/59 Baden-Württemberg
(Freiburg)

Im Namen des Volkes!

Mündet
23. September 1960

Henkelmann,

stellte
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Neumann für Recht erkannt:

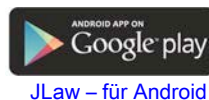
Die Revision des Klägers gegen das im schriftlichen Verfahren ergangene und am 4. November 1959 zugestellte Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außenkammer Freiburg i.Br., - VIII Sa 72/59 - wird zurückgewiesen.
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

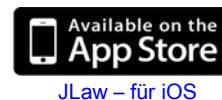
- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger arbeitete im Jahre 1959 bei der Beklagten als Steinguttöpfer gegen einen Stundenlohn von 2,40 DM. Im Betrieb der Beklagten wird nach dort eingeführter 5-Tage-Woche nur vom Montag bis zum Freitag je 9 Stunden täglich gearbeitet, der Sonnabend bleibt arbeitsfrei.

Seit 1947 ließ aber die Beklagte in solchen Wochen, in die Wochenfeiertage fielen, jeweils an dem sonst arbeitsfreien Sonnabend 5 Stunden zusätzlich arbeiten. Für diese Stunden erhielten die Arbeitnehmer den Stundenlohn und den Mehrarbeitszuschlag. Daneben wurde ihnen die wegen des Feiertages ausfallende Arbeitszeit mit dem Arbeitsverdienst bezahlt, den sie erzielt hätten, wenn sie an diesen Wochenfeiertagen gearbeitet hätten.

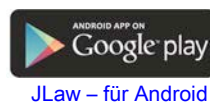
Am 27. April 1959 vereinbarte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat, in den drei Wochen vom 11. bis 30. Mai 1959 solle die durch die Wochenfeiertage Pfingstmontag (18. Mai 1959) und Fronleichnam (28. Mai 1959) ausfallende Arbeitszeit dadurch eingeholt werden, daß in diesen Wochen an den verbleibenden Arbeitstagen statt 9 Stunden 10 Stunden täglich gearbeitet werden; die Sonnabende aber sollten, wie auch sonst im Betriebe der Beklagten üblich, arbeitsfrei bleiben. Die Beklagte hat ihren Arbeitnehmern die für die verbleibenden Arbeitstage eingeführte zusätzliche 10. Arbeitsstunde mit dem Tariflohn und dem Zuschlag bezahlt. Für den Pfingstmontag und den Fronleichnamstag, an denen wegen der Wochenfeiertage die Arbeit ausfiel, hat sie nur je 9 Stunden bezahlt.

Der Kläger ist der Ansicht, ihm hätten für diese Feiertage ebenfalls je 10 Stunden bezahlt werden müssen. Denn auf Grund der Betriebsvereinbarung vom 27. April 1959 sei für die Wochen, in die die Wochenfeiertage gefallen seien, eine Arbeitszeit von täglich 10 Stunden eingeführt worden. Der Kläger hätte daher auch an den beiden Feiertagen je 10 Stunden gearbeitet, wenn an diesen Tagen die Arbeit nicht wegen der Feiertagsruhe ausgefallen wäre.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Beklagte hält diese Forderung für unbegründet.
Der Kläger hat beantragt

die Beklagte zur Zahlung von 4,80 DM brutto
zu verurteilen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Während das Arbeitsgericht unter Zulassung der Berufung nach dem Klageantrag erkannt hat, hat das Landesarbeitsgericht unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abgewiesen. Es hat jedoch die Revision gegen sein Urteil zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden. Der Kläger konnte jedoch mit dem Rechtsmittel keinen Erfolg haben.

I.

Der Kläger rügt zunächst, das angefochtene Urteil verletze verfahrensrechtliche Vorschriften. Das Landesarbeitsgericht habe den Vortrag des Klägers in der Berufungsinstanz im Tatbestand nicht ausreichend wiedergegeben.

Diese Rüge ist jedoch unbegründet.

Nach § 313 ZPO muß das Urteil eine gedrängte Darstellung des Sach- und Streitstandes auf Grund der mündlichen Vorträge der Parteien unter Hervorhebung der gestellten Anträge enthalten. Diesem Erfordernis wird das angefochtene Urteil, obwohl es auf die in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze nicht verweist, gerecht. Aus dem Tatbestand des Urteils ergibt sich eindeutig der Sach- und Streitstand. Bereits bei der Wiedergabe des erstinstanzlichen Vorbringens hat das Landesarbeitsgericht die Ausführungen beider Parteien ausreichend hervorgehoben. Das Vorbringen des Klägers und Berufungsbeklagten

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

in der Berufungsinstanz ist zwar nicht ausdrücklich besonders wiedergegeben worden. Daraus aber, daß erwähnt worden ist, die Beklagte verfolge die von ihr in erster Instanz vorgetragene Auffassung weiter, ist gleichzeitig ersichtlich, daß der Kläger, der in der ersten Instanz obgesiegt und Zurückweisung der Berufung beantragt hatte, ebenfalls seine Ansicht aufrechterhalten hatte. Unter diesen Umständen liegt ein für die Beurteilung der zur Entscheidung stehenden Rechtsfrage durch das Revisionsgericht ausreichender Tatbestand vor. Wenn der Kläger der Ansicht war, seine Ausführungen in der Berufungsinstanz, die zudem im wesentlichen reine Rechtsausführungen waren, hätten in dem Tatbestand des Urteils des Landesarbeitsgerichts näher wiedergegeben werden müssen, so hätte er nach § 320 ZPO Berichtigung des Tatbestands innerhalb der dort vorgesehenen Fristen beantragen müssen.

II.

Auch in der Sache selbst ist der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts beizutreten.

1) Nach § 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 ist die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, mit dem Arbeitsverdienst zu bezahlen, den der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Es kommt also darauf an, welchen Lohn der Arbeitgeber hätte zahlen müssen, wenn an dem Tage, an dem wegen der Feiertagsruhe die Arbeit ruhte, gearbeitet worden wäre. Zu bezahlen ist aber nur die Arbeitszeit, für deren Ausfall der Feiertag der alleinige Grund ist (vgl. Urteil des 2. Senats vom 21. Dezember 1954, BAG 1, 241 [244] = AP Nr. 1 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg; vgl. auch Urteile des erkennenden Senats vom 7. September 1956, AP Nr. 3 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg und vom 16. Juli 1959, BAG 8, 80 [81] = AP Nr. 6 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg). Sind an den Tagen vor oder nach dem Feiertag regelmäßig Überstunden geleistet worden, so sind auch für die Feiertage die Überstunden, die ohne die

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

- 5 -



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



Feiertagsruhe auch an dem wegen dieser Feiertagsruhe ausfallenden Wochenarbeitstag geleistet worden wären, zu bezahlen. All das ist rechtlich unzweifelhaft.

2) Das Besondere des hier zur Entscheidung stehenden Falles liegt aber darin, daß zwar an den verbleibenden Arbeitstagen vor oder nach den Wochenfeiertagen während einer Zeitspanne von drei Wochen regelmäßig täglich statt der üblichen 9 Stunden 10 Stunden gearbeitet wurde, daß aber diese tägliche eine Überstunde nach der Betriebsvereinbarung an den verbleibenden Arbeitstagen ausschließlich deshalb geleistet wurde, weil sonst durch die Feiertage ein Produktionsausfall eingetreten wäre. Die Arbeitszeit ist also von 9 auf 10 Stunden nur wegen der Feiertage verlängert worden. Wären die Feiertage nicht angefallen, so wäre es bei der im Betrieb üblichen Arbeitszeit von je 9 Stunden an den fünf im Betrieb der Beklagten eingeführten Arbeitstagen verblieben. Es trifft zwar zu, daß der Arbeitgeber die am Feiertag ausfallende Arbeitszeit nicht auf einen anderen Tag verlegen und dann mit der Begründung, der Arbeitnehmer habe überhaupt keinen Lohnausfall infolge des Feiertages gehabt, die Feiertagsbezahlung ablehnen kann. Das gilt insbesondere auch bei der 5-Tage-Woche, wenn der Arbeitgeber an dem arbeitsfreien 6. Werktag arbeiten läßt (vgl. Urteil des Senats vom 19. Juli 1958 AP Nr. 4 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG und Urteil vom 9. Juli 1959 BAG 8, 76 = AP Nr. 5 aaO). Um einen solchen Fall handelt es sich hier aber nicht. Die Beklagte hat zwar zusätzliche Arbeit, die Mehrarbeit von einer Stunde täglich, wegen der Feiertage verlangt und entgegengenommen. Sie hat aber gleichwohl für den Feiertag 9 Stunden bezahlt und auch die Mehrarbeit an den anderen Tagen ordnungsgemäß vergütet. Sie hat also ihre Arbeitnehmer nicht auf unbezahlte Vor- oder Nacharbeit an anderen Tagen verwiesen, um einen Lohnausfall zu vermeiden.



- 6 -

3) Hier/ muß davon ausgegangen werden, daß dann, wenn die beiden Wochentage Pfingstmontag und Fronleichnam, an denen wegen der gesetzlichen Feiertagsruhe die Arbeit ausfiel, keine gesetzlichen Feiertage gewesen wären, sowohl an diesen beiden Tagen wie aber auch an den vorausgehenden und folgenden Tagen nur 9 Stunden gearbeitet worden wäre. Wenn der Kläger die Bezahlung von 10 Stunden für diese beiden Tage verlangt, so verkennt er, daß an den diesen Tagen vorhergehenden und an den ihnen folgenden Tagen nur deshalb 10 Stunden gearbeitet worden ist, weil an den Feiertagen nicht die ohne die Feiertage regelmäßige Arbeitszeit von 9 Stunden erbracht wurde. Infolge der Feiertage sind also nicht 10 Stunden, sondern nur je 9 Stunden an jedem der beiden Feiertage ausgefallen. Würde der Kläger trotz Nichtleistung von Arbeit an den Feiertagen diese 10 Stunden bezahlt bekommen, so würde er einen Vorteil erhalten, der von der gesetzlichen Regelung des Feiertaglohnzahlungsgesetzes nicht gedeckt wäre. Der Sinn dieses Gesetzes geht nur dahin, den Arbeitnehmer so zu stellen, wie er stände, wenn die Arbeit nicht wegen des Feiertages geruht hätte. In diesem Falle wäre es aber bei der Arbeitszeit von täglich 9 Stunden verblieben, die Arbeitszeitverlängerung wäre nicht vereinbart worden.

Das Landesarbeitsgericht hat sonach die Klage ohne Rechtsirrtum abgewiesen. Die Revision mußte erfolglos bleiben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Stumpf
Dr. Matthias Neumann



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

