

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

81

Gesetz: Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an
Feiertagen § 1

Leitsätze:

1. Der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf Feiertagsbezahlung nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist.
2. Nach dem RTV Bau ist ein Arbeitsausfall aus witterungsbedingten Gründen nicht zu bezahlen.
3. Hätte an einem Feiertag die Arbeit wegen der Wetterlage ausfallen müssen, so steht dem Arbeitnehmer der Anspruch auf Feiertagsbezahlung nicht zu. Eine Anordnung des Arbeitgebers auf Einstellung der Arbeiten am gesetzlichen Feiertag ist weder möglich noch erforderlich.
4. Hat an dem Feiertag Schlechtwetter geherrscht, so ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber nach seinem Verhalten in früheren vergleichbaren Fällen bei einer solchen Wetterlage die Arbeit hätte einstellen lassen, wenn der Feiertag Werktag gewesen wäre. Weiter ist zu prüfen, wie sich ein verständiger Arbeitgeber in solchen Fällen verhalten hätte.

Aktenzeichen: 1 AZR 582/57

Urteil des BAG vom 16. Juli 1959

LAG

Mainz



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



ZR 582/57
a 46/57 Mainz
Verkündet
16. Juli 1959
ez. Henkelmann,
estellte als
undsbeamter
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juli 1959 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Mellentin und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 31. Juli 1957 – 2 Sa 46/57 – aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Kläger waren im Winter 1956 bei der Beklagten als Bauarbeiter beschäftigt, und zwar die Kläger zu 1), 3) und 4) als Maurer, der Kläger zu 2) als Bauhilfsarbeiter. Sie hatten ihre Arbeit bis unmittelbar vor Weihnachten 1956 verrichtet und wurden am 27. Dezember 1956 von der Beklagten entlassen, weil durch eingetretenes Frostwetter die Fortsetzung der Arbeit unmöglich wurde.

Mit der Klage beanspruchen die Kläger die Zahlung des Lohnes für den 25. und 26. Dezember 1956, und zwar der Kläger zu 1) in Höhe von 35,85 DM brutto, der Kläger zu 2) in Höhe von 31,36 DM brutto, der Kläger zu 3) in Höhe von 35,85 DM brutto und der Kläger zu 4) in Höhe von 35,20 DM brutto. Diese Beträge sind rechnerisch unstreitig.

Die Kläger haben vorgetragen, sie könnten den von ihnen beanspruchten Lohn im Hinblick auf das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen verlangen, da ihre Arbeit am 25. und 26. Dezember 1956 wegen der Weihnachtsfeiertage ausgefallen wäre.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und vorgetragen, die Arbeit wäre am 25. und 26. Dezember 1956 auch dann ausgefallen, wenn diese Tage keine Feiertage gewesen wären. Denn an diesen Tagen habe bereits Frostwetter geherrscht, das eine Fortsetzung der Bauarbeiten unmöglich gemacht haben würde.

Das Arbeitsgericht hat den Klägern den von ihnen geltend gemachten Anspruch nur für den ersten Feiertag zugbilligt, während es für den zweiten Feiertag die Klage abgewiesen hat. Am ersten Feiertag sei eine Arbeit im Hinblick auf die Wetterverhältnisse noch möglich gewesen, am zweiten Feiertag nicht mehr.

Auf die von beiden Parteien eingelegte Berufung (das Arbeitsgericht hatte die Berufung zugelassen) hat das Landesarbeitsgericht der Klage in vollem Umfang stattgegeben.

- 3 -



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



Hiergegen richtet sich die von der Beklagten eingelegte, vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

Sie musste zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur erneuten Verhandlung und Entscheidung führen.

Nach § 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I S. 479) ist für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten.

Voraussetzung für den Anspruch auf Feiertagsbezahlung ist sonach, dass die Arbeit infolge des Feiertages ausgefallen ist. Es gilt das sogenannte Lohnausfallprinzip. Deshalb ist der Anspruch auf Bezahlung eines Feiertages dann nicht gegeben, wenn der Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem nach der betrieblichen Regelung ohnehin nicht gearbeitet worden wäre oder wenn der Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem ein Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag nicht zu beschäftigen war, und für den er daher auch keinen Lohnanspruch hatte. Gleiches gilt, wenn die Arbeit an dem Wochenfeiertag, wenn dieser ein Arbeitstag gewesen wäre, aus sonstigen Gründen nicht hätte geleistet werden können und der Arbeitnehmer dann im Hinblick auf den Ausfall seiner Arbeit einen Lohnanspruch nicht gehabt hätte. Sinn des Gesetzes über die Lohnzahlung an Feiertagen ist es sonach nur, dem Arbeitnehmer den Lohnanspruch zu erhalten, den er hätte, wenn seine Arbeit nicht gerade wegen des Feiertages ausgefallen wäre



- 4 -

(vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. 1, S. 286 f.; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 1 S. 247; Denecke, Arbeitszeitordnung, 4. Aufl. Anm. 10 zu § 105 a GewO; Neumann, Recht der Arbeit 1952, S. 179). Auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in der Entscheidung vom 21. Dezember 1954 (AP Nr. 1 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz) ausgeführt, Sinn der Regelung des Feiertagslohnzahlungsgesetzes sei, dass dann ein Lohnausfall nicht eintreten soll, wenn der gesetzliche Feiertag allein der Grund für den Ausfall der Arbeit ist. Sind andere Gründe für den Ausfall der Arbeit massgebend, so kann das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen nicht eingreifen.

Die Beklagte macht nun geltend, die Arbeit am 25. und 26. Dezember 1956 wäre auch dann im Hinblick auf die Wetterlage ausgefallen, wenn diese beiden Tage keine gesetzlichen Feiertage gewesen wären.

Im Baugewerbe führen nach dem für allgemeinverbindlich erklärten Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 17. April 1955 in der Fassung von 1955, der hier anzuwenden ist, Schlechtwettertage, die die Fortsetzung der Arbeit in der Zeit vom 15. Oktober bis 31. März unmöglich/machen, zum Verlust des Lohnanspruchs. Dies ergibt sich aus § 2 Ziff. 5 RTV ("mit Rücksicht darauf, dass Lohn nicht weitergezahlt wird") und aus § 4 II RTV ("Witterungseinflüsse gelten nicht als betriebliche Störungen im Sinne dieser Bestimmung"). Schlechtwetter im Sinne dieser Bestimmung liegt dann vor, wenn

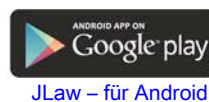
- a) atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost usw.) so stark oder so nachhaltig sind, dass die Arbeit nicht fortgesetzt oder die Fortsetzung nicht zugemutet werden kann,
- b) die Folgewirkungen der ungünstigen Witterung die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder nicht zugemutet werden kann.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht erörtert, ob die Wetterverhältnisse am 25. und 26. Dezember 1956 so gelagert waren, dass die Voraussetzungen dieser Regelung vorlagen.

- 5 -



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



- 5 -

Es ist der Auffassung, dass sich die Beklagte auf diese Wetterlage deshalb nicht berufen könne, weil sie eine Entscheidung nach § 2 Ziff. 5 letzter Absatz RTV nicht getroffen habe.

Nach dieser tariflichen Bestimmung entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtmässigem Ermessen nach Beratung mit dem Auftraggeber (Bauleiter) und der Betriebsvertretung über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung einzustellen, fortzuführen oder wiederaufzunehmen ist. Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, dass eine solche Entscheidung vor der Einstellung der Arbeit erfolgen müsse. Eine solche Entscheidung habe aber die Beklagte vor dem Weihnachtsfest nicht getroffen, deshalb sei die Arbeit an den Weihnachtstagen nicht wegen der Witterungseinflüsse, sondern eben wegen der Feiertage ausgefallen; daher sei der Anspruch gerechtfertigt.

Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, dass Schlechtwetter allein noch nicht zur Arbeitseinstellung führt, sondern dass eine Entscheidung des Arbeitgebers nach § 2 Ziff. 5 letzter Absatz hinzukommen muss, tritt der Senat in den Fällen bei, in denen es sich um normale Werktage handelt, an denen ein gesetzliches Verbot der Arbeit nicht entgegensteht. In solchen Fällen haben die Arbeitnehmer in der Tat ein schutzwertes Interesse daran, rechtzeitig vorher von einer Arbeitseinstellung wegen Schlechtwetters unterrichtet zu werden. Dies gilt auch dann, wenn die Entscheidung des Arbeitgebers eine Reihe zusammenhängender Tage betrifft, in die auch Feiertage fallen.

Sofern aber feststeht, dass an bestimmten Wochentagen deshalb nicht gearbeitet wird, weil der Arbeit an diesen Tagen ein gesetzliches Verbot entgegensteht, eben das Gebot der Feiertagsruhe (gesetzliche Feiertage), kommt eine Erklärung des Arbeitgebers, dass an diesen Tagen

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

wegen Schlechtwetters nicht gearbeitet werden solle, nicht in Frage. Eine solche Erklärung, in der der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eröffnen würde, die Arbeitnehmer könnten wegen Schlechtwetters nicht arbeiten, wäre sinnlos, da die Arbeitnehmer von vornherein wissen, dass sie an den Feiertagen nicht arbeiten; eine solche Erklärung würde ins Leere stossen, weil die Arbeitnehmer ohnehin bereits wegen des Feiertages nicht zur Arbeit erscheinen und nicht arbeiten.

In einem solchen Fall ist somit zu prüfen, ob der Arbeitsausfall allein durch den Feiertag eingetreten ist (dann ist die ausgefallene Arbeitszeit nach dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen zu bezahlen) oder aber ob wegen des Schlechtwetters an diesem Tag nicht hätte gearbeitet werden können, so dass der Arbeitnehmer ohnehin keinen Lohn bezogen hätte (dann scheidet ein Anspruch auf Bezahlung des Feiertages aus, weil der Arbeitnehmer durch den Feiertag keinen Lohnausfall erlitten hat).

Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage von seinem nicht zutreffenden Rechtsstandpunkt aus nicht geprüft. Eine solche Prüfung ist aber erforderlich.

Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die Wetterlage am 25. und 26. Dezember 1956 eine Arbeit auch dann ausgeschlossen hätte, wenn es sich bei diesen Tagen nicht um gesetzliche Feiertage gehandelt hätte. Das Landesarbeitsgericht wird in diesem Zusammenhang auch zu erörtern haben, ob die Kläger bei dem offenbar nicht sehr erheblichen Frost mit solchen Arbeiten hätten beschäftigt werden können, die unter der herrschenden Wetterlage erledigt werden konnten. Das Landesarbeitsgericht wird weiter zu ermitteln haben, wie sich die Beklagte bei einem vergleichbaren Wetter in früheren Fällen verhalten hat. Hat die Beklagte bei einem vergleichbaren Wetter in früheren Fällen die Arbeit nicht einstellen lassen, so

- 7 -



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



hätte sie sich am 25. und 26. Dezember 1956, wenn diese Tage Arbeitstage gewesen wären, entsprechend verhalten müssen. Es würde mit den Pflichten des Arbeitgebers unvereinbar sein, wenn er, nachdem er sonst bei vergleichbarem Wetter hat weiter arbeiten lassen, für die Feiertage sich darauf berufen würde, er hätte bei der gleichen Wetterlage nicht weiter arbeiten lassen. Das Landesarbeitsgericht wird weiter zu prüfen haben, wie sich ein verständiger Arbeitgeber des Baugewerbes bei einer solchen Wetterlage zu verhalten pflegt. Hätte ein solcher Arbeitgeber bei einem Wetter wie an den hier streitigen Tagen dann arbeiten lassen, wenn es sich um gewöhnliche Arbeitstage gehandelt hätte, so kann sich auch die Beklagte nicht darauf berufen, dass sie zur Einstellung der Arbeit an den beiden Weihnachtstagen wegen der an diesen Tagen bestehenden Wetterlage befugt gewesen wäre.

Eine Vorlage des Rechtsstreits an den Grossen Senat wegen einer etwaigen Abweichung von der Entscheidung des Zweiten Senats vom 12. November 1958 - 2 AZR 427/57 - (AP Nr. 5 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG Berlin) war nicht geboten. Einmal hat sich der Zweite Senat in seinem Urteil nicht mit dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen der Bundesrepublik und dem RTV für das Baugewerbe beschäftigt, sondern mit dem Feiertagslohnzahlungsgesetz des Landes Berlin und der Reichstarifordnung für das Baugewerbe. Zum anderen aber ist der erkennende Senat hinsichtlich der Entscheidungen von Rechtsfragen aus dem Feiertagsrecht in vollem Umfange an die Stelle des Zweiten Senats getreten, so dass er ohne Anrufung des Grossen Senats in der Sache selbst entscheiden kann (vgl. Urteil des erkennenden Senats vom 22. Januar 1959 - 1 AZR 478/55 -, das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen ist, sowie Wieczorek, GVG 1957, § 136 Anm. B II; BGH 13. 3. 1956, DVBl. 1956,



- 8 -

S. 759, 761; BGH 17. 9. 1958, NJW 1958, S. 1982 ff.;
BGHZ 9, 179; BGHStr. 7, 104; BGHStr. 8, 66).

Es war daher zu erkennen wie geschehen.

gez. Nipperdey

für den beurlaubten
Bundesrichter Wichmann
Nipperdey

Dr. Schröder

Mellentin

Dr. Paetsch

