

Aktenzeichen: 3 AZR 1036/79
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 6. April 1982
Az. 3 AZR 1036/79

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Urteil vom 10. April 1979
Az. 3 Ca 420/79

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 24. Juli 1979
Az. 18 Sa 672/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Feiertagsbezahlung - unentschuldigtes Arbeitsversäumnis

Gesetz:

FeiertLohnzG § 1 Abs. 3

Leitsatz:

Wird in einem Betrieb zwischen Weihnachten und Neujahr nicht gearbeitet, so verliert ein Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 FeiertLohnzG seinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung für alle in die Betriebsruhe fallenden Wochenfeiertage, wenn er am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach der Betriebsruhe unentschuldigt fehlt.



3 AZR 1036/79

18 Sa 672/79 Düsseldorf

Verkündet am
6. April 1982

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. April 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Trautmann und Halberstadt für Recht erkannt:

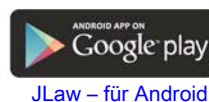
1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Juli 1979 - 18 Sa 672/79 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 Parteien streiten darüber, ob der Klägerin Lohn für die Weihnachtsfeiertage 1978 und für den Neujahrstag 1979 zusteht.

Die Klägerin ist seit Juni 1977 bei der Beklagten als Näherin gegen einen Stundenlohn von zuletzt 7,50 DM brutto bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche beschäftigt.

In der Zeit von Montag, dem 18. Dezember 1978, bis Dienstag, dem 2. Januar 1979, herrschte bei der Beklagten aufgrund einer Betriebsvereinbarung Arbeitsruhe. Dabei war die Zeit vom 18. bis zum 22. Dezember 1978 von der gesamten Belegschaft (einschließlich der Klägerin) vorgearbeitet worden. Am Freitag, dem 15. Dezember 1978, blieb die Klägerin der Arbeit unentschuldigt fern. Die Beklagte hat ihr daraufhin die beiden Weihnachtsfeiertage und den Neujahrstag nicht bezahlt. Das hält die Klägerin für ungerechtfertigt und verlangt mit ihrer Klage die Bezahlung der Feiertage mit insgesamt 24 Stunden in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 180,-- DM brutto.

Die Klägerin hat geltend gemacht, wegen der geleisteten Vorarbeit müßten die Tage der Betriebsruhe als Arbeitstage im Sinne des Feiertagslohnzahlungsgesetzes angesehen werden. Danach sei nicht der 15., sondern der 22. Dezember 1978 ihr letzter Arbeitstag im Sinne der Lohnzahlungsregelung an Feiertagen gewesen. Dann erweise sich das Fehlen der Klägerin am 15. Dezember 1978 für den Anspruch auf Feiertagsbezahlung als bedeutungslos.

Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

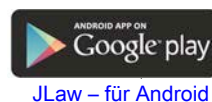
die Beklagte zu verurteilen, an sie 180,-- DM brutto nebst 4 % Jahreszinsen ab Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, auf die durch die Betriebsvereinbarung festgelegte Vorarbeit komme es nicht an. Maßgeblich sei der letzte Tag vor der Feiertagsruhe bzw. der erste Tage danach, an welchem habe gearbeitet werden müssen und an welchem auch

- 3 -



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



gearbeitet worden sei. Eine vereinbarte Betriebsruhe dürfe ebensowenig eigenmächtig verlängert werden wie eine vom Gesetz vorgeschriebene Betriebsruhe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die zugelassene Revision der Klägerin, die ihr Klageziel weiter verfolgt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet, weil der Klägerin die verlangte Feiertagsbezahlung nicht zusteht.

1.a) § 1 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen (FeiertLohnzG) verpflichtet den Arbeitgeber, für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, den Arbeitsverdienst zu zahlen, den die Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung haben jedoch die Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen der Arbeit unentschuldigt fernbleiben (§ 1 Abs. 3 FeiertLohnzG). Diese Vorschrift will der eigenmächtigen Verlängerung von Freizeit im Zusammenhang mit vom Arbeitgeber zu bezahlenden Feiertagen entgegenwirken (BAG 17, 201, 203 = AP Nr. 18 zu § 1 FeiertLohnzG, Bl. 1 R; vgl. weiter Hueck in Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 40 III 3 f, S. 272; Nikisch, Arbeitsrecht, I. Bd., 3. Aufl., § 29 III 8, S. 336; Frey, Die Feiertagsbezahlung, 2. Aufl., S. 42; Herschel, SAE 1965, 208). Die Bestimmung ist vom Bundesgesetzgeber erstmals durch Gesetz vom 2. August 1951 (BGBl I S. 479) eingeführt worden und bis auf den heutigen Tag inhaltlich unverändert bestehen geblieben. Durch die Gesetzesänderung vom 18. Dezember 1975 (HStruktG, BGBl I S. 3091) ist die bis dahin in Absatz 2 enthaltene Regelung lediglich zu Absatz 3 geworden.

Was unter Arbeitstag im Sinne der genannten Vorschrift zu verstehen sei, bestimmt das Gesetz nicht näher. Aus ihm ist nicht zu entnehmen, ob der letzte im Betrieb tatsächlich gearbeitete Tag vor dem Feiertag (bzw. der erste tatsächlich



gearbeitete Tag nach dem Feiertag) gemeint ist oder der jeweilige Tag vor oder nach dem Tag, an dem üblicherweise gearbeitet wird, im konkreten Fall aber im Betrieb nicht gearbeitet worden ist. Ursprünglich hat der Gesetzgeber bei der Regelung der Feiertagsbezahlung an einzelne Feiertage oder gebündelte Feiertage (wie etwa Weihnachten) gedacht. Den Fall, daß zwischen Feiertagen (wie Weihnachten und Neujahr) mehrere Tage vereinbarter Freizeit (Betriebsferien oder Betriebsruhe wegen vorgeholter Arbeitszeit) liegen, hat er nicht als regelungsbedürftig angesehen.

b) Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in einer Entscheidung vom 16. Juni 1965 (BAG 17, 201 = AP Nr. 18 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG) den Begriff des Arbeitstages nach einem Feiertag dahin bestimmt, daß es sich um den Tag handle, an dem im Betrieb tatsächlich wieder habe gearbeitet werden müssen und auch gearbeitet worden sei. Erster Arbeitstag nach dem Gesetz sei nicht ein Tag, an dem - ohne die Vorverlegung der für diesen Tag zu leistenden Arbeit - hätte gearbeitet werden müssen, tatsächlich aber im Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wegen der vereinbarten Vorverlegung der Arbeit nicht gearbeitet worden sei. Sprachlich stehe der Arbeitstag im Gegensatz zum Feiertag und zu dem Tag, an dem nicht gearbeitet werde; es sei der Tag, an dem erstmals wieder habe gearbeitet werden sollen und von den Arbeitnehmern aufgrund des Arbeitsvertrages wieder habe gearbeitet werden müssen. Da es Sinn und Zweck der Vorschrift sei, der eigenmächtigen Verlängerung einer Freizeit im Zusammenhang mit zu bezahlenden Feiertagen entgegenzuwirken, greife dieser Rechtsgedanke auch dann ein, wenn aufgrund einer Betriebsvereinbarung die Arbeit im Zusammenhang mit Feiertagen nicht unmittelbar nach den Feiertagen aufzunehmen war. Auch dann liege, wenn der Arbeitnehmer an diesem späteren Tage die Arbeit unentschuldigt nicht wieder aufnehme, wegen des Zusammenhangs mit den Feiertagen eine eigenmächtige Verlängerung der Feiertagsfreizeit vor.

An dieser, auch in der Literatur einhellig vertretenen Ansicht (Hueck, aaO, S. 272, Fußn. 51; Nikisch, aaO, S. 336; Herschel, aaO; Frey, aaO, S. 42) ist festzuhalten. Dabei ist lediglich als Ergänzung klarzustellen, daß auch eine Arbeitsvereinbarung am letzten Arbeitstag vor dem Feiertag der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

in dem erwähnten Urteil des Ersten Senats behandelten unentschuldigtem Arbeitsversäumnis am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag gleichsteht.

c) Der Senat übersieht nicht, daß diese Rechtsprechung zu einem zusätzlichen Verlust bei der Feiertagsbezahlung führen kann. Der Arbeitnehmer, der bei vereinbarter Betriebsruhe zwischen Weihnachten und Neujahr am letzten Arbeitstage vor Weihnachten oder am ersten Arbeitstage nach Neujahr "bummelt", verliert nicht nur den Lohn für die Weihnachtstage, sondern büßt auch die Bezahlung für den Neujahrstag ein. Es erscheint denkbar, daß bei diesem Ergebnis eine vom Gesetzgeber ursprünglich nicht bedachte und gewollte Verschärfung der Sanktionsregelung vorliegt. Gleichwohl hält der Senat eine einschränkende Auslegung des § 1 Abs. 3 FeiertLohnzG nicht für zulässig. Der innere Zusammenhang zwischen den Feiertagen und der unentschuldigten Fehlzeit läßt sich auch bei dieser Fallgestaltung kaum bestreiten. Im übrigen war dem Gesetzgeber bei der im Dezember 1975 vorgenommenen Änderung die Entscheidung des Ersten Senats vom 16. Juni 1965 (aaO) und ihre Auslegung des Begriffs "Arbeitstag" bekannt. Wenn er die Sanktionsregelung des damaligen § 1 Abs. 2 FeiertLohnzG gleichwohl ohne Änderung beibehielt, so ist davon auszugehen, daß er diese Auslegung billigen wollte.

2. Auf den vorliegenden Fall angewandt, bedeutet dies, daß der 15. Dezember 1978 der letzte Arbeitstag der Klägerin vor den Feiertagen war. Da sie an diesem Tag der Arbeit unentschuldig ferngeblieben ist, hat sie keinen Anspruch auf Bezahlung der Feiertage erworben. Die Vorinstanzen haben ihre Klage zu Recht abgewiesen.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub

Trautmann

Halberstadt



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

