

Aktenzeichen: 3 AZR 1079/79
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 6. April 1982

Az. 3 AZR 1079/79

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 20. April 1979

Detmold

Az. 1 (3) Ca 169/79

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. August 1979

Hamm

Az. 11 Sa 606/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Feiertagsbezahlung bei vereinbartem Sonderurlaub

Gesetz:

FeiertagslohnzG § 1; BGB §§ 133, 157, 134, 615; BUrtG § 7 Betriebs-
ferien

Leitsatz:

Sieht ein Arbeitsvertrag für die Dauer von Betriebsferien zwischen Weihnachten und Neujahr unbezahlten Sonderurlaub vor, weil der Arbeitnehmer seinen vollen Jahresurlaub schon genommen hat, so wird durch eine solche Regelung der gesetzliche Anspruch auf Feiertagsbezahlung nicht berührt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 1079/79

11 Sa 606/79 Hamm

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 Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. August 1979 - 11 Sa 606/79 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin die Lohnzahlung für die - auf einen Montag und einen Dienstag fallenden - Weihnachtsfeiertage 1978 zusteht.

Die am 7. August 1956 geborene Klägerin ist seit dem 15. August 1978 bei der Beklagten als Näherin beschäftigt. Ihr Bruttostundenlohn betrug zuletzt 8,80 DM. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft Tarifgebundenheit der Parteien die für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Westfalen geltenden Tarifverträge Anwendung.

Vor ihrer Einstellung wurde die Klägerin von der Beklagten darauf hingewiesen, daß sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber bereits Anspruch auf den vollen Jahresurlaub erworben habe und diesen daher noch in ihrem alten Arbeitsverhältnis nehmen müsse. Daraufhin verlangte und erhielt die Klägerin den Jahresurlaub von ihrem früheren Arbeitgeber.

In dem mit "Einstellungsbogen" überschriebenen vorgedruckten Arbeitsvertrag der Klägerin heißt es unter anderem:

"Für die Zeit der Betriebsruhe vom 18.12. - 28.12. wird ein unbezahlter Urlaub vereinbart."

Während der Zeit vom 18. bis zum 28. Dezember 1978 ruhte der Betrieb der Beklagten wegen Betriebsferien. Mit Ausnahme der Klägerin hatten die Arbeitnehmer der Beklagten während dieser Zeit Erholungsurlaub und erhielten für die Weihnachtsfeiertage den Lohn weitergezahlt. Die Klägerin wurde während der Betriebsruhe nicht beschäftigt. Die Beklagte gewährte ihr auch keine Feiertagsbezahlung.

Die Klägerin ist der Ansicht, sie habe Anspruch auf Feiertagsbezahlung für den 25. und 26. Dezember 1978, obwohl diese Tage in einen unbezahlten Urlaub fielen. Sie verlangt mit ihrer Klage die Verurteilung der Beklagten, an sie 145,20 DM brutto nebst Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, wegen der Vereinbarung unbezahlten Urlaubs für die Zeit der Betriebsruhe habe die Klägerin keinen Anspruch

auf Urlaubsvergütung und demgemäß auch keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung, weil für die Klägerin während der Feiertage keine Arbeit ausgefallen sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klägerin die verlangte Feiertagsbezahlung zuerkannt. Dagegen wendet sich die Revision der Beklagten, die ihr Ziel der Klageabweisung weiterverfolgt.

Entscheidungsgründe:

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

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Feiertagslohnzahlungsgesetz (FeiertLohnzG) verpflichte die Beklagte nur zur Vergütung des Arbeitsausfalls, der infolge des gesetzlichen Feiertages entstanden sei. Bei einem Arbeitsausfall aus anderen Ursachen, wie infolge eines vereinbarten Sonderurlaubs des Arbeitnehmers, bestehe die Vergütungspflicht des Arbeitgebers dagegen grundsätzlich nicht. Aber vorliegend sei die Vereinbarung von Sonderurlaub mit Wegfall sämtlicher Vergütungspflichten für die Klägerin insoweit unbillig, wie sie den Fortfall der Feiertagsbezahlung betreffe. Die Vereinbarung beruhe auf einem Vertragsdiktat der Beklagten und einer unrichtigen Vorstellung der Klägerin über die Rechtslage. Bei Abschluß der Vereinbarung seien deren rechtliche Folgen, insbesondere der Wegfall der Feiertagsbezahlung, von den Parteien nicht erörtert worden. Entgegen ihrer Rechtsauffassung habe die Klägerin ihren vollen Jahresurlaub nicht von ihrem früheren Arbeitgeber verlangen müssen, sondern statt dessen Teilurlaub von der Beklagten beanspruchen können. In diesem Falle hätte die Klägerin während der Betriebsferien keinen unbezahlten Urlaub zu nehmen brauchen. Über diese Rechtslage habe die Beklagte die Klägerin bei der Einstellung nicht aufgeklärt. Nur wenn das geschehen wäre und die Klägerin sich dennoch für den gesamten Jahresurlaub vom vorherigen Arbeitgeber entschieden hätte, wäre ihr alleiniger Ausschluß von der Feiertagsvergütung zu billigen, weil sie dann den Verlust der Feiertagsbezahlung bewußt hingenommen hätte.



- 4 -

Damit ist das Landesarbeitsgericht zwar zu dem richtigen Ergebnis gelangt, seine Begründung vermag aber nicht zu überzeugen. Der Arbeitsvertrag schließt die Feiertagsbezahlung nicht aus, so daß für eine Billigkeitsprüfung insoweit kein Raum bleibt.

2. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertLohnzG muß der Arbeitgeber den Arbeitsverdienst für die "infolge" eines gesetzlichen Feiertages ausfallende Arbeitszeit zahlen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Feiertagsbezahlung besteht nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen ist (BAG 1, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; 8, 80 = AP Nr. 6 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; 13, 220, 222 f. = AP Nr. 14 aaO, zu II 3 a der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Das hat das Landesarbeitsgericht als Ausgangspunkt seiner Überlegungen zutreffend erkannt. Bei seinen weiteren Erwägungen hat es jedoch die Vereinbarung der Parteien über den unbezahlten Urlaub der Klägerin nicht richtig ausgelegt, insbesondere hat es die Interessenlage bei Abschluß der Vereinbarung als wesentlichen Umstand außer Betracht gelassen.

Die Vereinbarung über unbezahlten Urlaub der Klägerin für die Zeit vom 18. bis zum 28. Dezember 1978 stellt die vertragliche Abbedingung der Annahmeverzugsfolgen des § 615 Satz 1 BGB dar. Der unbezahlte Urlaub bedeutete eine Freistellung der Klägerin ausschließlich auf Wunsch der Beklagten. Ein anderer Grund hierfür ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt und von der Beklagten auch nicht behauptet worden. Es handelte sich nicht um einen Sonderurlaub, den die Klägerin aus eigenem Interesse wünschte, etwa weil sie eine größere Reise unternehmen oder aus anderen Gründen längeren Urlaub haben wollte. Vielmehr bestand bei Vertragsabschluß ein erkennbares Interesse der Beklagten an der unbezahlten Freistellung der Klägerin für die Dauer der Betriebsruhe. Ohne eine solche Freistellung hätte die Beklagte der Klägerin den Lohn zahlen müssen, weil ein Arbeitgeber in Annahmeverzug gerät, wenn er noch nicht urlaubsberechtigte, aber arbeitsbereite Arbeitnehmer während der Betriebsferien nicht beschäftigt (BAG 26,

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
[\(mobile App\)](#)



312, 318 f. = AP Nr. 2 zu § 7 BUrlG Betriebsferien, zu 3 a der Gründe, sowie BAG Urteil vom 30. Juni 1976 - 5 AZR 246/75 - AP Nr. 3 aaO, zu 3 a der Gründe; vgl. ferner Dersch/Neumann, BUrlG, 6. Aufl. § 7 Rz 34 mit zahlreichen weiteren Nachweisen).

Abgesehen von der unbezahlten Freistellung sollte die Klägerin aber nicht schlechter stehen als alle anderen Arbeitnehmer der Beklagten, die ihren Anspruch auf Feiertagslohn trotz der Betriebsferien nicht verloren (BAG 14, 190 = AP Nr. 15 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsgG). Bei dieser Sachlage konnte die Klägerin nach Treu und Glauben nicht annehmen, ihr solle nur deshalb, weil ihr Urlaubsanspruch bereits verbraucht war, auch die Feiertagsvergütung vorenthalten werden. Während nämlich die Folgen des Annahmeverzuges abdingbar sind, ist der Anspruch auf Feiertagslohnzahlung zwingend vorgeschrieben (vgl. Brecht, AR-Blattei "Feiertage VI" zu E III; Herschel in Anm. zu AP Nr. 31 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsgG). Eine Vertragsgestaltung, durch die der Klägerin die Bezahlung für die Weihnachtsfeiertage genommen werden soll, wäre als Gesetzesverstoß nach § 134 BGB unwirksam. Auf eine solche Abbedingung des Anspruchs auf Feiertagslohn liefe aber die Vertragsklausel hinaus, wenn sie so zu verstehen wäre, wie die Beklagte geltend macht.

Die Abbedingung der Annahmeverzugsfolgen für die Dauer der Betriebsferien hatte keine Bedeutung für die Feiertage, weil es für diese keinen Annahmeverzug der Beklagten gab. Deshalb ist davon auszugehen, daß die Feiertagslohnzahlung der Klägerin beim Abschluß des Arbeitsvertrags der Parteien gar nicht geregelt wurde. Dem Vertrag ist nicht zu entnehmen, daß die Klägerin während der Weihnachtsfeiertage 1978 keine Feiertagsvergütung erhalten und damit anders behandelt werden sollte als die übrigen Mitarbeiter der Beklagten.

Dr. Dieterich

Trautmann

Dr. Gehring

Halberstadt

Schaub



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS