

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

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG § 1; LSchlG § 3

Leitsatz: Ein gegen Stundenlohn beschäftigter Arbeiter, der in einem Warenhaus an dem sogenannten verkaufsoffenen Samstag (§ 3 Nr. 3 LSchlG) üblicherweise länger arbeitet als an den übrigen Samstagen des Monats, hat nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG Anspruch auf Lohnfortzahlung für die längere Arbeitszeit, sofern der erste Samstag eines Monats auf einen gesetzlichen Feiertag fällt, auch wenn in diesem Fall am zweiten Samstag länger gearbeitet und die längere Arbeitszeit bezahlt wird.

Aktenzeichen: 3 AZR 118/66

Urteil des BAG vom 7. Oktober 1966

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3_AZR_118/66

4 Sa 802/65 Bayern

Im Namen des Volkes!

123

Verkündet
am 7. Oktober 1966

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Oktober 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Bäumer und Dr. Meyer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 19. Januar 1966 - 4 Sa 802/65 - aufgehoben.
 2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 3. August 1965 - II Ca 64/65 - wie folgt geändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 6,15 DM zu zahlen.
 3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
- 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 Klägerin war als Küchenhilfe im Regensburger Kaufhaus der Beklagten gegen Stundenlohn beschäftigt. Samstags arbeitete sie am sogenannten verkaufsoffenen Samstag 8 Stunden und 40 Minuten, an den übrigen Samstagen 5 Stunden und 40 Minuten.

Im Jahre 1965 fiel der erste Samstag im Monat Mai auf den 1. Mai. An diesem Tag war das Warenhaus der Beklagten wegen des gesetzlichen Feiertags geschlossen. Dafür war es am darauf folgenden Samstag, dem 8. Mai 1965, auch nachmittags geöffnet. Die Klägerin arbeitete an diesem Tag wie sonst an verkaufsoffenen Samstagen 8 Stunden und 40 Minuten, die ihr auch bezahlt wurden.

Für den 1. Mai 1965 hat die Beklagte der Klägerin den Lohn für 5 Stunden und 40 Minuten gezahlt. Die Klägerin meint, daß ihr der Lohn für weitere 3 Stunden dieses Tages zustehe, und hat Klage auf Zahlung von 6,15 DM erhoben.

In den beiden Vorinstanzen blieb die Klage erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Der Klägerin steht der geltend gemachte Anspruch auf Grund des § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsgG zu.

1. Nach dieser Bestimmung ist dem Arbeitnehmer der Lohn für diejenige Arbeitszeit zu zahlen, die infolge des gesetzlichen Feiertages ausfällt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Feiertagslohnzahlungsgesetzen der Bundesrepublik und des Landes Berlin kommt es für die Frage, ob und in welchem Umfang für den Arbeitnehmer Arbeitszeit als Folge der Arbeitsruhe am gesetzlichen Feiertag ausgefallen (und zu bezahlen) ist, darauf an, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer an diesem Tag gearbeitet hätte, wenn der Tag kein Feiertag gewesen wäre (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1

FeiertagslohnzahlungsG; BAG 8, 76 = AP Nr. 5 aaO; BAG 10, 29 = AP Nr. 11 aaO; BAG 10, 35 = AP Nr. 12 aaO; BAG 12, 216 = AP Nr. 13 aaO; BAG AP Nr. 16, 17, 19 aaO; vgl. ferner das auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil vom 26. März 1966 - 3 AZR 453/65 - AP Nr. 20 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG - sowie auch BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG Berlin).

Der Lohn ist daher nur insoweit zu zahlen, als der Arbeitnehmer ihn ohne den durch den Feiertag bedingten Arbeitsausfall erhalten haben würde. Der Arbeitnehmer soll so gestellt werden, als ob kein Feiertag gewesen wäre.

2. In diesem Zusammenhang wird häufig als Regel ausgesprochen - auch die Beklagte stützt sich auf solche Erwägungen -, der Arbeitnehmer solle durch den Feiertag sich finanziell nicht besser und nicht schlechter stehen, als es ohne den Feiertag der Fall gewesen wäre. Das darf aber nicht in dem Sinne verstanden werden, daß der Lohnzahlungspflicht aus § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG schon dann genügt sei, wenn der Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitabschnitt, in den der Feiertag fällt, ebenso viel Lohn-einkommen erzielt, wie es ohne den Feiertag gewesen wäre. Dem Gesetz ist nur dann Rechnung getragen, wenn einerseits das Lohneinkommen gleich bleibt, andererseits die auf den Feiertag fallende Arbeitszeit wirklich Ruhezeit ist. Das ist aber nicht der Fall, wenn das bisherige Lohneinkommen nur dadurch erzielt wird, daß die am Feiertag ausgefallene Arbeitszeit ganz oder teilweise an einem anderen Tag geleistet wird. Denn dann wird sie nicht als Zeit der Nichtarbeit, wie es in § 1 FeiertagslohnzahlungsG vorausgesetzt ist, sondern als echte Arbeitszeit entlohnt.

Deshalb hat die bisherige Rechtsprechung immer den Grundsatz verfolgt, daß der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Feiertagsbezahlung in aller Regel nicht dadurch geschmälert werden kann, daß das Arbeitspensum des Feiertags an einem anderen Tag vor- oder nachgeholt wird. Es ist der



Sinn und Zweck des § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg, daß der Arbeitnehmer trotz Nichtleistung der Arbeit am Feiertag den darauf entfallenden Lohn erhält. Diesen muß er sich nicht erst durch Arbeit an einem anderen Tag verdienen. Dieses Ergebnis entspricht insbesondere der Rechtsprechung des erkennenden Senats in seinen Urteilen zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg vom 25. März 1966 - 3 AZR 358/65 - und vom 26. März 1966 - 3 AZR 453/65 - AP Nr. 19 und 20 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg (beide mit zustimmender Anmerkung von Nikisch).

3. Werden diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall angewandt, dann ergibt sich, daß die Klägerin, wenn der hier in Rede stehende Feiertag, nämlich der erste Samstag des Monats, ein Arbeitstag gewesen wäre, an diesem nicht nur 5 Stunden und 40 Minuten, sondern 8 Stunden und 40 Minuten gearbeitet hätte. Es würde sich dann um den ersten Samstag im Monat gehandelt haben, an dem die Beklagte stets ihr Warenhaus auch nachmittags geöffnet hielt, wenn sie nicht durch einen Feiertag daran gehindert war. Daraus folgt, daß der Klägerin ein Lohnausfall von 3 Stunden mehr entstanden ist, als ihr die Beklagte für den Feiertag erstattet hat. Ihre auf Zahlung des entsprechenden Lohnbetrages gerichtete Klage ist deshalb begründet.

4. Demgegenüber kann sich die Beklagte weder auf die Vorschriften des Ladenschlußgesetzes über den verkaufsoffenen Samstag (§ 3 Nr. 3 LSchlG) noch darauf berufen, daß die betriebliche Arbeitszeit bei ihr entsprechend diesen Vorschriften geregelt sei und deshalb für die Klägerin am 1. Mai 1965 kein sogenannter "langer Samstag", sondern lediglich die Vormittagsarbeitszeit ausgefallen sei, die sie der Klägerin auch vergütet habe.

a) Dem Ladenschlußgesetz kommt eine unmittelbare Bedeutung für den vorliegenden Fall nicht zu. Es regelt - abgesehen von seinem § 17, der hier aber nicht gilt - nicht Fragen der Arbeitszeit, sondern erlaubt den Inhabern von Verkaufsstellen deren Offenhaltung innerhalb bestimmter zeitlicher Grenzen. Dazu gehört auch die Vorschrift des § 3 Nr. 3, wonach jeweils



am ersten Samstag eines Monats die Verkaufsstelle anstelle wie an den übrigen Samstagen nur bis 14.00 Uhr darüberhinaus bis 18.00 Uhr offengehalten werden darf, es sei denn, daß der erste Samstag auf einen Feiertag fällt; in diesem Fall darf die Verkaufsstelle am zweiten Samstag des Monats bis 18.00 Uhr geöffnet sein.

Diese Regelung hat jedenfalls unmittelbar mit der Arbeitszeit der Arbeitnehmer einer Verkaufsstelle nichts zu tun. Sie dient in erster Linie den Interessen der Verbraucher, zwingt aber nicht den Geschäftsinhaber, die zugelassenen Öffnungszeiten voll auszunützen. Die Arbeitszeiten können sich zwar an den Ladenöffnungszeiten orientieren; zwingend ist dies aber nicht, weil der Personalbedarf eines Ladengeschäftes sowohl während der Öffnungszeiten als auch während der Zeiten des Ladenschlusses ganz unterschiedlich sein kann. Daraus ergibt sich, daß die Ladenschlußvorschriften als solche für die Entscheidung dieses Rechtsstreites ohne Bedeutung sind. Insbesondere kann nicht angenommen werden, durch § 3 Nr. 3 LSchlG sei die Nachmittagsarbeitszeit der Klägerin gewissermaßen kraft Gesetzes vom 1. Mai auf den 8. Mai 1965 verlegt worden.

b) Beachtlich ist für den Anspruch aus § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG allein die für das einzelne Arbeitsverhältnis maßgebende Arbeitszeitregelung, die für den Feiertag gegolten hätte, wenn dieser ein Arbeitstag gewesen wäre. In diesem Zusammenhang kann die Vorschrift des § 3 Nr. 3 LSchlG insofern bedeutsam werden, als sie der Anlaß dafür ist, daß für den verkaufsoffenen Samstag solche Arbeitszeiten festgelegt werden, die dem Arbeitgeber die längere Offenhaltung seines Ladengeschäftes ermöglichen. Dabei kann naturgemäß auch für den zweiten Samstag eines Monats eine entsprechende Arbeitszeitregelung getroffen werden, wenn der erste Samstag ein Feiertag ist und deswegen das Ladengeschäft geschlossen sein muß.

Liegt - wovon im vorliegenden Fall ausgegangen werden kann - eine solche Arbeitszeitvereinbarung vor, so läßt



diese aber doch keinen Schluß darauf zu, welche Arbeitszeit am ersten Samstag ausgefallen ist. Hierfür kann nur die betriebsübliche Regelung, d. h. die im Regelfall maßgebende Arbeitszeit, bestimmend sein. Der Fall, daß der erste Samstag eines Monats ein Feiertag ist, kommt nur höchst selten vor; in Bayern kommen hierfür nur der 1. und 6. Januar, der 1. Mai und der 1. November in Betracht, in anderen Ländern noch weniger Tage, wobei zu berücksichtigen ist, daß durch den jährlichen Wechsel der auf ein bestimmtes Datum fallenden Wochentage nur in großen Abständen einmal der Samstag ein Feiertag ist; deshalb ist als Regel anzunehmen, daß in einem Warenhaus, das den verkaufsoffenen Samstag einhält, dieser der erste Samstag des Monats ist. Dementsprechend fällt einem Arbeitnehmer, der am verkaufsoffenen Samstag länger als an den übrigen Samstagen beschäftigt wird, diese längere Arbeitszeit aus, wenn der erste Samstag ein Feiertag ist.

Somit unterscheidet sich der vorliegende Fall nicht von den bereits entschiedenen Fällen, in denen der Arbeitgeber als verpflichtet angesehen worden ist, sowohl den ausgefallenen Feiertag als auch die Arbeitszeit, die an einem anderen Tag über die sonst geltende Regel hinaus geleistet worden ist, voll zu bezahlen. (vgl. zuletzt BAG AP Nr. 20 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsgG). Es kann zu Gunsten des jeweiligen Arbeitgebers unterstellt werden, daß die von ihm getroffene Arbeitszeitregelung in jeder Hinsicht den gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Bestimmungen entspricht. Es kann auch zu Gunsten der Beklagten davon ausgegangen werden, daß ihre für den 8. Mai 1965 eingeführte Arbeitszeitregelung rechtlich nicht zu beanstanden ist und auch auf durchaus vernünftigen und billigen Überlegungen beruht hat. Doch darf dies nicht dazu führen, daß mit Hilfe einer solchen Arbeitszeitregelung der unabdingbare Anspruch des Arbeitnehmers aus § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsgG verkürzt oder gar ganz beseitigt wird.

Im Ergebnis stellt sich die von der Beklagten für den 8. Mai 1965 getroffene Arbeitszeitregelung, auch wenn sie die Zustimmung des Betriebsrats gefunden haben sollte, als die Verle-



gung eines Teils der am Feiertag des 1. Mai 1965 ausgefallenen Arbeitszeit dar. Auch wenn diese Verlegung als solche rechtlich einwandfrei ist, muß doch gewährleistet bleiben, daß die bei Anwendung des Feiertagslohnzahlungs-gesetzes notwendige Einzelerörterung möglich ist, wie ohne den Feiertag die Arbeitspflicht und daraus folgend der Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers gewesen wären. Dann muß aber der in der verlegten Zeit erzielte Arbeitsverdienst für die Höhe des Feiertagslohnzahlungsanspruches außer Betracht bleiben, während für den (nicht gearbeiteten) Feiertag der volle Lohn zu zahlen ist.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger

Bäumer

Dr. Gerh. Meyer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)