

Aktenzeichen: 3 AZR 12/78

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 5. Juli 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG § 1; HaushaltsstrukturG
vom 18. Dezember 1975 (BGBl.I, 3091)

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 12/78
1 Sa 13/77 Niedersachsen

Verkündet am
5. Juli 1979

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

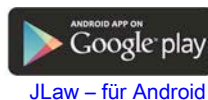
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 5. Juli 1979 gemäß § 128 ZPO durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bermel und Matthiessen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. November 1977 - 1 Sa 13/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hildesheim vom 15. Februar 1977 - 2 Ca 169/77 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten mit einem Stundenlohn von 9,53 DM brutto und einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden beschäftigt. In der Woche vom 15. bis 19. November 1976 wurde bei der Beklagten wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet. Für die ausgefallenen Arbeitstage gewährte die Bundesanstalt für Arbeit Kurzarbeitergeld in Höhe von 35,92 DM netto. Den gleichen Betrag vergütete die Beklagte für den Buß- und Betttag (Mittwoch, d. 17. November 1976), der nach dem Niedersächsischen Gesetz über die Feiertage vom 5. Februar 1952 (GVBl. S. 5) ein gesetzlicher Feiertag ist.

Der Kläger hat geltend gemacht, er könne für den gesetzlichen Feiertag, der in die Kurzarbeitsperiode fiel, den üblichen täglichen Lohn in Höhe von 76,24 DM brutto verlangen. Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Feiertagslohnzahlungsg müsse die Kurzarbeit außer Betracht bleiben, die auf einen Feiertag falle. Deshalb sei die Höhe des Kurzarbeitergeldes für vergleichbare Ausfalltage kein Maßstab für die Berechnung seines Anspruchs auf Feiertagsvergütung. Für diese sei die regelmäßige Arbeitszeit allein maßgebend.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
76,24 DM brutto abzüglich 35,92 DM netto
zuzüglich 4 % Zinsen seit der Klagezustellung
zu zahlen.

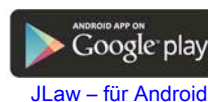
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger dürfe nicht dadurch bessergestellt werden, daß ein Feiertag in die Kurzarbeitsperiode falle. Das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen sei vom Lohnausfallprinzip beherrscht. Danach sollten Arbeitnehmer durch den Lohnausfall an Feiertagen weder benachteiligt, noch begünstigt werden. Das Haushaltsstrukturgesetz vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I, 3091) habe zwar der Bundesanstalt die Last abnehmen wollen, auch für gesetzliche Feiertage Kurzarbeitergeld zahlen zu müssen; es sei aber nicht so weit gegangen, den Arbeitgeber zur vollen Zahlung des Feiertagslohnes zu verpflichten, als ob die regelmäßige Arbeitszeit ausgefallen wäre. Die gegenteilige Auffassung führe zu unbilligen Ergebnissen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landes-

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

arbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision wehrt sich die Beklagte weiter gegen den Zahlungsanspruch, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger kann für den 17. November 1976 Feiertagsvergütung nur in Höhe des Kurzarbeitergeldes beanspruchen, das er bezogen hätte, wenn dieser Tag kein Feiertag gewesen wäre.

1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Feiertagslohnzahlungsg muß der Arbeitgeber für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, den Arbeitsverdienst zahlen, den der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Die Vorschrift ist Ausdruck des Lohnausfallprinzips, das im Arbeitsrecht in den verschiedensten Bereichen Geltung beansprucht und nach einhelliger Ansicht auch das Recht der Lohnzahlung für Feiertage beherrscht. Die Arbeitnehmer sollen vor Lohnneinbußen geschützt werden, die sich dadurch ergeben würden, daß an Feiertagen nicht gearbeitet werden darf. Eine weitergehende Vergünstigung ist dem Gesetz fremd.

2. Demgegenüber würde die Auslegung des Landesarbeitsgerichts zu dem Ergebnis führen, daß die Arbeitnehmer an Feiertagen nicht nur vor Lohnneinbußen geschützt würden, sondern darüber hinaus finanzielle Vorteile hätten. Der Feiertagslohn ginge über die Bezüge hinaus, die ein Arbeitnehmer zu erwarten hätte, wenn die Arbeit nicht aus Anlaß des Feiertages verboten wäre. Das Landesarbeitsgericht meint, seine Lösung ergebe sich aus § 1 Abs. 1 Satz 2 Feiertagslohnzahlungsg. Das ist nicht überzeugend.

a) § 1 Abs. 1 Satz 2 Feiertagslohnzahlungsg betrifft nicht die Berechnung des Feiertagslohnes. Vielmehr regelt die Vorschrift ein spezielles Problem, das sich immer dann ergibt, wenn mehrere Ursachen für eine Arbeitsversäumnis zusammenreffen und jeweils unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen sind. Dann ergibt sich eine Konkurrenz der verschiedenen



- 4 -

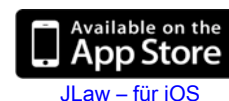
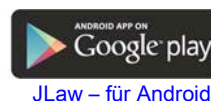
Vorschriften zum Schutze der Arbeitnehmer; es muß entschieden werden, welche Ursache als die entscheidende angesehen werden soll. Für das Zusammentreffen von Feiertagen und Kurzarbeit bestimmt § 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertagslohnzahlungsG, daß die Arbeitszeit, die gleichzeitig wegen eines gesetzlichen Feiertages und wegen Kurzarbeit ausfällt "als infolge eines gesetzlichen Feiertags nach Satz 1 ausgefallen gilt", daß also das Beschäftigungsverbot an Feiertagen als maßgebende Ursache angesehen werden soll. Damit ist das Arbeitsförderungsgesetz als Anspruchsgrundlage ausgeschlossen und klargestellt, daß als Schuldner der Ausgleichszahlung nicht die Bundesanstalt für Arbeit, sondern der Arbeitgeber eintreten muß. Maßgebend ist das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen, das vom Lohnausfallprinzip geprägt ist. Hingegen fehlt ein Anhaltspunkt dafür, daß bei der Berechnung des Feiertagslohnes die Kurzarbeit völlig außer Betracht bleiben müßte, so daß Feiertage innerhalb einer Kurzarbeitsperiode die Bezüge der Arbeitnehmer erhöhen sollten.

b) Gegen eine solche Auslegung spricht auch die Entstehungsgeschichte des § 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertagslohnzahlungsG. Die Regelung wurde durch Art. 20 des Gesetzes zur Verbesserung der Haushaltsstruktur (Haushaltsstrukturgesetz) vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I, 3091) in das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen eingefügt. Vorher war das Zusammentreffen von Kurzarbeit und gesetzlichen Feiertagen anders geregelt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entfiel ein Anspruch auf Feiertagsvergütung, wenn an dem Feiertag wegen Kurzarbeit ohnehin nicht gearbeitet worden wäre (BAG 3, 207 [210] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG; Rumpff-Dröge, Kurzarbeit, 1975, S. 131 m.w.N.). Stattdessen konnten die Arbeitnehmer gemäß § 65 AFG Kurzarbeitergeld beanspruchen. Durch das Gesetz zur Verbesserung der Haushaltsstruktur im Geltungsbereich des Arbeitsförderungs- und Bundesversorgungsgesetzes - HStruktG-AFG - vom 18. Dezember 1975 - BGBl. I, 3113 - sollte die Bundesanstalt für Arbeit entlastet werden. Deshalb wurde durch Art. 1 § 1 Nr. 16 HStruktG-AFG in § 65 Abs. 3 AFG bestimmt,

- 5 -



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



- 5 -

daß für gesetzliche Feiertage im allgemeinen kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Die dadurch entstehende Anspruchslücke wurde durch die Neufassung des § 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertagslohnzahlungsG ausgeglichen; anstelle des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld wurde ein Anspruch auf Feiertagsvergütung geschaffen. In der Begründung des Regierungsentwurfs (Art. 20 II § 1 Nr. 15 Bundestagsdrucksache 7/4127 S. 51) heißt es dazu, der Gesetzgeber habe verhindern wollen, daß die mit der Lohnzahlung an Feiertagen verbundene Belastung auf die Bundesanstalt für Arbeit abgewälzt werde.

Der Entlastungszweck der beiden Haushaltsstrukturgesetze erklärt zwanglos, warum die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts korrigiert und der arbeitsrechtliche Anspruch auf Feiertagsvergütung an die Stelle des sozialversicherungsrechtlichen Anspruchs auf Kurzarbeitergeld gesetzt wurde. Hingegen lassen sich keine überzeugenden Gründe für die Annahme finden, gleichzeitig mit der Umverteilung der Lasten sei auch die Rechtsstellung der Arbeitnehmer verbessert worden. Nach altem Recht bestand nur ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Daß dieser Lohnausgleich unzureichend oder unbefriedigend gewesen sei, ist nicht ersichtlich. Auch bei der Einführung des neuen § 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertagslohnzahlungsG haben derartige Erwägungen keine Rolle gespielt.

c) Dem Kläger ist allerdings zuzugeben, daß aus der Sicht des Arbeitgebers vorteilhaft erscheinen könnte, wenn ein Wochenfeiertag in eine Kurzarbeitsperiode fällt. Dann ergibt sich eine Ersparnis in Höhe der Differenz zwischen dem Kurzarbeitergeld und der vollen Feiertagsvergütung. Daraus will der Kläger schließen, daß der Gesetzgeber die Feiertagsvergütung bewußt höher bemessen habe als das Kurzarbeitergeld, um jeden Anreiz für eine mißbräuchliche Festlegung der Kurzarbeitsperiode auszuschließen.

Diese Begründung ist schon in ihrem Ansatz nicht überzeugend. Wenn der Gesetzgeber das Lohnausfallprinzip bei allen Feiertagen in Kurzarbeitsperioden durchbrochen hätte, nur weil ein gelegentlicher Mißbrauch bei der zeitlichen Festlegung zu befürchten ist,



so wäre das im Hinblick auf die relativ geringe wirtschaftliche Bedeutung für die beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine ungewöhnliche, wenn nicht sogar unverhältnismäßige Reaktion. Das kann jedoch auf sich beruhen, weil jedenfalls weder im Wortlaut noch in den Materialien des Gesetzes der geringste Anhalt für einen so weitreichenden Zweck der Neuregelung zu finden ist.

3. Das Landesarbeitsgericht hält eine Begrenzung der Feiertagsvergütung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus einem weiteren Grund für unberechtigt. Das Kurzarbeitergeld sei kein Lohn und könne deshalb bei der Anwendung des Lohnausfallprinzips keine Rolle spielen. Auch dieser Überlegung kann der Senat nicht folgen.

Richtig ist allerdings, daß sich das Kurzarbeitergeld in vieler Hinsicht von arbeitsvertraglichen Vergütungsansprüchen wesentlich unterscheidet. Das ändert aber nichts daran, daß es Lohnersatzfunktion hat, also in der Kurzarbeitsperiode wirtschaftlich an die Stelle der ausgefallenen Vergütung tritt. Darauf kommt es bei der Anwendung des Lohnausfallprinzips allein an. Das dem Kurzarbeitergeld verwandte Schlechtwettergeld wird auch in anderen rechtlichen Zusammenhängen ebenfalls als Berechnungsfaktor verwendet, wenn es darum geht, den Lohnausfall angemessen auszugleichen (vgl. für den Sicherheitsbeauftragten: BAG AP Nr. 1 zu § 720 RVO; für freigestellte Betriebsräte: LAG Düsseldorf, DB 1973, 577; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 37 Anm. 26 a.E.). Bei der Berechnung des Lohnausfalls an gesetzlichen Feiertagen ist nicht anders zu verfahren.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Bermel

Matthiessen



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

