

Aktenzeichen: 3 AZR 159/81

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 27. September 1983
- 3 AZR 159/81 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 15. Oktober 1980
Berlin - 33 Ca 9/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 5. Februar 1981
Berlin - 4 Sa 94/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Feiertagslohn bei dienstplanmäßiger Freistellung

Gesetz: FeiertLohnzG § 1 Abs. 1; Gesetz zur Übernahme von Gesetzen vom 23. Dezember 1975 (GVBl Be, 2997) und vom 22. Dezember 1975 (GVBl Be, 2965); Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 § 15 Abs. 8

Leitsatz:

Wird in einem Betrieb an Wochenfeiertagen nur eingeschränkt gearbeitet, so hängt der Anspruch auf Feiertagsvergütung davon ab, welche Arbeitnehmer wegen dieser feiertagsbedingten Maßnahme befreit waren. Eine dienstplanmäßige Freistellung schließt den Anspruch auf Feiertagsvergütung aus. Sie ist aber nur dann anzunehmen, wenn sich die Arbeitsbefreiung aus einem Schema ergibt, das von der Feiertagsruhe an bestimmten Tagen unabhängig ist.



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



3 AZR 159/81

4 Sa 94/80 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. September 1983

Urteil

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Dieterich sowie die Richter Schaub und Griebeling und die ehrenamtlichen Richter Engel und Wieder für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 5. Februar 1981 - 4 Sa 94/80 - aufgehoben.
2. Die Sache 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 !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist als Assistenzarzt bei dem beklagten Land im Krankenhaus S beschäftigt. Er arbeitet unter anderem im Schichtdienst auf der Intensivstation der Inneren Abteilung im örtlichen Bereich Hohengatow. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 einschließlich der ihn ändernden und ergänzenden Tarifverträge.

Die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit des Klägers beträgt 40 Stunden; davon entfallen zwei Stunden auf eine Lehrtätigkeit an der Schwesternschule. Der Einsatz in der Klinik richtet sich nach Dienstplänen, die vom leitenden Arzt aufgestellt werden. In der Woche vom 21. bis zum 27. Mai 1979 arbeitete der Kläger 64 Stunden auf der Intensivstation. 26 Stunden wurden als Überstunden bezahlt. Am Himmelfahrtstag, dem 24. Mai 1979, arbeitete der Kläger nicht. In dem maßgebenden Dienstplan wurde mit seiner Zustimmung "Himmelfahrt" eingetragen. Es wurden zwei andere Ärzte eingeteilt. In der Woche vom 2. bis zum 9. Juni 1979 arbeitete der Kläger 59 Stunden. Am Pfingstmontag, dem 4. Juni 1979, und am 7. Juni 1979 hatte er dienstfrei. An diesen Tagen arbeiteten wiederum zwei Kollegen des Klägers auf der Intensivstation.

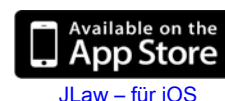
Der Kläger hat verlangt, daß ihm für den Arbeitsausfall am 24. Mai 1979 und am 4. Juni 1979 363,20 DM bezahlt werden. Er hat behauptet, an diesen Tagen sei für ihn die Arbeit nur deshalb ausgefallen, weil es sich um Feiertage gehandelt habe.

Der Kläger hat beantragt,
das beklagte Land zu verurteilen, an ihn
363,20 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 21. Februar
1980 zu zahlen.

- 3 -



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



- 3 -

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat behauptet, der Kläger habe am Himmelfahrtstag und am Pfingstmontag dienstplanmäßig nicht arbeiten müssen. Wenn an diesen Tagen in die Dienstpläne "Himmelfahrt" oder "Pfingstmontag" eingetragen worden sei, bedeute dies nicht, daß die Arbeit wegen des Feiertages ausgefallen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich dessen Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann noch nicht beurteilt werden, ob dem Kläger weitere Vergütung wegen des Arbeitsausfalles am Himmelfahrtstag und am Pfingstmontag 1979 zusteht.

I. Der Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 enthält keine abschließende Sonderregelung der Frage, wie infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfallende Arbeitszeit zu vergüten ist. Der Vergütungsanspruch folgt aus dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl I, 479), in das durch Änderungsgesetz vom 18. Dezember 1975 (BGBl I, 309) ein Vorbehalt aufgenommen worden ist, daß es vorbehaltlich der Zustimmung des Landesgesetzgebers auch in Berlin gelte. Das Gesetz ist vom Land Berlin übernommen worden (Gesetz vom 23. Dezember 1975 (GVBl Be, 2997 und vom 22. 12. 1975 GVBl Be 2965, 2975).

1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertLohnzG hat der Arbeitgeber für die Zeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, den Arbeitnehmern den Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Danach gilt das sog. Lohnausfallprinzip. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer so zu stellen, wie dieser gestanden hätte, wenn die Arbeit nicht infolge des Feiertages ausgefallen wäre. Hieraus folgt, daß der Arbeitgeber alle Vergütungsbestandteile weiterzahlen muß, die der Arbeitnehmer aufgrund des

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

feiertagsbedingten Arbeitsausfalls verlieren würde. Dies können auch etwaige Überstundenzuschläge für die Arbeit an Feiertagen sein (Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Band 1, § 40 S. 271; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 29 III 7, S. 335).

Der Anspruch auf Feiertagsbezahlung erwächst jedoch nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache des Arbeitsausfalles bildet (BAG 1, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; 8, 80 = AP Nr. 6 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; vom 5. Februar 1965 - 3 AZR 497/63 - AP Nr. 17 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; vom 3. Mai 1983 - 3 AZR 100/81 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Dagegen entsteht der gesetzliche Anspruch nicht, wenn der Arbeitsausfall auf anderen Gründen beruht. Zu den Gründen, die einen Anspruch auf Feiertagsvergütung ausschließen, gehört auch die dienstplanmäßige Freistellung von der Arbeit. Dienstplanmäßige Arbeit liegt vor, wenn nach einem Schema festgelegt wird, an welchen Kalendertagen innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu arbeiten ist (§ 15 Abs. 8 Unterabsatz 2 BAT). Dienstplanmäßige Freistellung ist danach anzunehmen, wenn nach vorausbestimmtem Plan an bestimmten Kalendertagen unabhängig vom etwaigen Wochenfeiertagen Freizeit vorgesehen ist.

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Arbeit des Klägers am Himmelfahrtstag und am Pfingstmontag 1979 nicht wegen der Feiertage ausgefallen sei; vielmehr habe der Kläger dienstplanmäßig nicht arbeiten müssen. Dies folge aus einem Vermerk im Schichtplan und aus der Einteilung anderer Ärzte zur Arbeit an den betreffenden Feiertagen. Es fehlten Anhaltspunkte dafür, daß der Kläger ohne die Feiertagsruhe an den genannten Tagen zusätzlich zur Arbeit eingeteilt worden wäre. Diese Begründung hat die Revision zu Recht mit Verfahrensrügen angegriffen (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat die Dienstpläne nicht hinreichend gewürdigt und einen Beweisantrag übergangen.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Aus den vom leitenden Arzt der Intensivstation Dr. K aufgestellten Schichtplänen ergibt sich keine Regel, in welchen Abständen und an welchen Tagen die zur Abteilung gehörenden Ärzte jeweils freigestellt worden sind. Ihnen ist aber immerhin zu entnehmen, daß die Ärzte mit gewisser Regelmäßigkeit freie Tage erhalten haben. Darüber hinaus ist aus den Schichtplänen ersichtlich, an welchen Tagen die Ärzte der Intensivstation regulär oder aber aus besonderem Anlaß von der Arbeit befreit wurden. So sind im Monat Mai 1979 an allen Donnerstagen mit Ausnahme des Himmelfahrtstages jeweils eine Tagesschicht doppelt mit zwei Ärzten besetzt worden. Lediglich am Himmelfahrtstag ist offensichtlich Sonntagsarbeit geleistet worden und, wie an Sonntagen üblich, ein Arzt von der Arbeit befreit worden. Der Kläger hat wiederholt unter Beweisantritt behauptet, die geringere personelle Besetzung am Himmelfahrtstag und Pfingstmontag sei auf die Feiertage zurückzuführen. Dieser Vortrag ist schlüssig, denn wenn die personelle Besetzung wegen des Feiertages eingeschränkt war, haben die freigestellten Arbeitnehmer Anspruch auf Feiertagsbezahlung. Diesem Anspruch steht auch abweichend von der Ansicht des beklagten Landes nicht entgegen, daß der Kläger ohnehin weit über die tariflich und gesetzlich zulässige Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat (BAG vom 5. Februar 1965 - 3 AZR 497/63 - AP Nr. 17 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, zu 3 der Gründe). Das angefochtene Urteil war daher aufzuheben.

III. Das Landesarbeitsgericht wird zunächst die angebotenen Beweise erheben müssen. Bei der weiteren Sachaufklärung könnte sich herausstellen, daß zwar auf der Intensivstation infolge des Feiertages Arbeit ausgefallen ist, daß sich aber nicht ohne weiteres feststellen läßt, für welchen der Ärzte sich die Feiertagsruhe ausgewirkt hat und welche Ärzte dienstplanmäßig freigestellt waren. Die Ärzte haben offensichtlich untereinander abgesprochen, wann sie jeweils ihre dienstfreien Tage haben wollten und deshalb kein kalendarisches

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Wechselschema praktiziert. Sofern das Landesarbeitsgericht keine objektiven Anhaltspunkte dafür feststellen kann, wer dienstplanmäßig freigestellt und wer davon unabhängig zusätzlich wegen des Feiertages vom Dienst befreit wurde, wird es dies schätzen müssen. Insoweit kann es u.U. Anhaltspunkte daraus ableiten, wieviele Arbeitsstunden die verschiedenen Ärzte bereits vor dem jeweiligen Feiertag geleistet hatten. Man wird davon ausgehen dürfen, daß die dienstplanmäßige Freistellung von der vorangehenden dienstlichen Belastung abhing.

Dr. Dieterich

Engel

Schaub

W.Wieder

Griebeling



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)