

Aktenzeichen: 3 AZR 173/78

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 5. Juli 1979

|                            |      |
|----------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk:   | Ja   |
| Für die Fachpresse:        | Ja   |
| Für die Amtliche Sammlung: | Nein |

---

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG § 1 Abs. 1; AFG § 65 Abs. 3

Leitsätze:

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in eine Kurzarbeitsperiode und wäre deshalb die Arbeit an diesem Tage ohnehin ausgefallen, so schuldet der Arbeitgeber Feiertagsvergütung nur in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertag bezogen hätte.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 173/78

10 Sa 970/77 Hamm

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 aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juli 1979 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 Hamm vom 5. Dezember 1977 - 10 Sa 970/77 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 15. Juni 1977 - 2 Ca 618/77 - abgeändert.  
Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

#### Tatbestand:

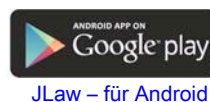
Die Beklagte ist ein Unternehmen der Textilindustrie. Der Kläger ist bei ihr seit dem 19. Juli 1965 als Spulereiarbeiter beschäftigt. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung wurde im Betrieb der Beklagten seit 31. Januar 1977 nur an den ersten drei Tagen der Woche gearbeitet, während die Arbeit am Donnerstag und Freitag ausfiel. Für diese Tage bezog der Kläger Kurzarbeitergeld in Höhe von 43,20 DM netto. Den gleichen Betrag vergütete die Beklagte auch am Karfreitag, dem 8. April 1977, als Feiertagslohnzahlung.

Der Kläger hat geltend gemacht, er könne für den ausgefallenen Feiertag die volle Vergütung für acht Arbeitsstunden in Höhe von 82,44 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.

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger  
82,44 DM brutto abzüglich 43,20 DM netto  
nebst 4 % Rechtshängigkeitszinsen 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 für Arbeit 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 und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision wehrt sich die Beklagte weiter gegen den geltend gemachten Anspruch, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe:

Der Kläger kann für den 8. April 1977 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



- 4 -

der Lohnzahlung für Feiertage beherrscht. Die Arbeitnehmer sollen vor Lohneinbußen 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 Lohneinbußen 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 FeiertagslohnzahlungsgG. Das ist nicht überzeugend.

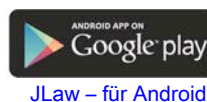
a) § 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertagslohnzahlungsgG betrifft nicht die Berechnung des Feiertagslohnes. Vielmehr regelt die Vorschrift ein spezielles Problem, das sich immer dann ergibt, wenn mehrere Ursachen für eine Arbeitsversäumnis zusammentreffen und jeweils unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen sind. Dann ergibt sich eine Konkurrenz der verschiedenen Vorschriften zum Schutz 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 FeiertagslohnzahlungsgG, daß die Arbeitszeit, die gleichzeitig wegen eines gesetzlichen Feiertags 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 einstehen 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

- 5 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



- 5 -

des Feiertagslohnes die Kurzarbeit völlig außer Betracht bleiben müßte, so daß Feiertage innerhalb einer Kurzarbeitsperiode die Bezüge der Arbeitnehmer erhöhen sollten.

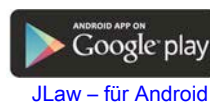
b) Gegen eine solche Auslegung spricht auch die Entstehungsgeschichte des § 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertagslohnzahlungsgG. Die Regelung wurde durch Artikel 20 des Gesetzes zur Verbesserung der Haushaltsstruktur (Haushaltsstrukturgesetz) vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I, 3091) in das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung 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, 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 FeiertagslohnzahlungsgG 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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

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.

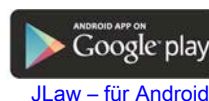
Diese Begründung ist schon in ihrem Ansatz nicht überzeugend. Wenn der Gesetzgeber das Lohnausfallprinzip bei allen Feiertagen in Kurzarbeitsperioden durchbrochen hätte, nur weil ein gelegentlicher Mißbrauch bei der zeitlichen Festlegung zu befürchten ist, so wäre das im Hinblick auf die relativ geringe 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 ein Anhalt für einen so weitreichenden Zweck der Neuregelung zu finden ist.

3. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hält in seinem Urteil vom 1. November 1977 - 1 Sa 13/77 -, über das der Senat heute in dem Parallelverfahren 3 AZR 12/78 im gleichen Sinne wie in dem vorliegenden Verfahren befunden hat,

- 7 -



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



- 7 -

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 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 Schlech-  
wettergeld wird 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

Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Bermel

Matthiessen

