

Aktenzeichen: 3 AZR 239/83

Bundesarbeitsgericht Dritter Senat Urteil vom 26. März 1985
- 3 AZR 239/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 14. Mai 1982
Darmstadt - 6 Ca 59/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. März 1983
Frankfurt/Main - 1 Sa 926/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Feiertagslohn bei Werksschließung

Gesetz:

FeiertLohnzG § 1; ZPO § 561 Abs. 1

Leitsätze:

1. Werden Arbeitnehmer regelmäßig samstags zu Mehrarbeit herangezogen, nicht aber an einem Samstag, der auf einen Feiertag fällt, so haben sie normalerweise Anspruch auf Feiertagslohn in Höhe der entgangenen Mehrarbeitsvergütung.
2. Ruht die Arbeit vor und nach dem betreffenden Samstag aus anderen Gründen, so besteht ein Anspruch auf Feiertagslohn dann nicht, wenn die Arbeit wegen der vorangehenden und nachfolgenden Betriebsstillegung ausgefallen ist.



3 AZR 239/83

1 Sa 926/82 Frankfurt/Main

Verkündet am
26. März 1985

Haust,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. März 1985 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Griebeling und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Dr. Kiefer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 14. März 1983 - 1 Sa 926/82 - 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist Betriebsratsvorsitzender im Werk
R der Beklagten. Ihm haben die Arbeitnehmer L und
R ihre Lohnansprüche für Samstag, den 26. Dezember
1981, abgetreten. Diese macht der Kläger geltend.

Zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat war
eine "Urlaubsregelung 1981" getroffen worden. Darin heißt
es u.a.:

"Darüberhinaus wird vereinbart, daß drei Tage
Tarifurlaub für die Zeit zwischen den Jahren
gebunden sind. Über die zeitliche Lage wird
auf örtlicher Ebene verhandelt.

Hinsichtlich des 24. und 31. Dezember 1981
wird die bisherige Regelung übernommen."

Der Tarifurlaub wurde für das Werk R auf den
28., 29. und 30. Dezember 1981 festgelegt. Am 24. und
31. Dezember 1981, jeweils ein Donnerstag, war unter
Fortzahlung der Vergütung arbeitsfrei. Für den 25. De-
zember 1981 und den 1. Januar 1982 vergütete die Beklagte
Feiertagslohn. Über die Vergütung für Samstag, den
26. Dezember 1981, haben die Betriebspartner des Werks
R folgende "Betriebsvereinbarung Nr. 65" ge-
troffen:

- "1. Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebs-
rat des Werkes R besteht Einigkeit, daß
Werksangehörige, die regelmäßig an Samstagen
vor oder nach der Werksschließung vom 24. Dezember
1981 bis 3. Januar 1982 Überstunden geleistet
haben bzw. leisten werden und die während der
Werksschließung arbeiten müssen, aber für die die
Arbeit am 26. Dezember 1981 infolge des 2. Weihnachts-
feiertages ausfällt, Anspruch auf Feiertagsbe-
zahlung nach dem Gesetz über die Feiertagsbe-
zahlung haben.
2. Keine Einigkeit besteht hinsichtlich der Arbeit-
nehmer, die an der Werksschließung vom
24. Dezember 1981 bis 3. Januar 1982 teil-
nehmen und die ebenfalls vor- oder nachher
regelmäßig an Samstagen Überstunden geleistet



- 3 -

haben oder leisten werden.

3. Beide Parteien sind bereit, hinsichtlich dieser Streitfrage sich dem Ergebnis eines Musterprozesses zu unterwerfen.
4. Sollte das Gericht für die Bezahlung des 26. Dezember 1981 einen Zahlungsanspruch anerkennen, verpflichtet sich die Geschäftsleitung, allen unter der Ziffer 2 dieser Vereinbarung genannten Arbeitnehmern auf derselben Grundlage entsprechendes Entgelt zu zahlen.
Dies gilt ohne Rücksicht auf möglicherweise eingetretene Verfallfristen.
5. Sollte das Gericht den Anspruch des Klägers abweisen, erklären beide Parteien die Angelegenheit als abgeschlossen.
6. Individuelle Ansprüche werden durch diese Vereinbarung nicht eingeschränkt. "

Die Arbeitnehmer L und R haben seit Jahren regelmäßig an Samstagen Überstunden geleistet und werden diese auch in Zukunft leisten. Ihnen wurden regelmäßig 48 Stunden pro Woche vergütet. Zusammen mit etwa 200 in der gleichen Lage befindlichen Arbeitnehmern der Beklagten waren sie von der Werksschließung betroffen.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, für die Zedenten sei die Arbeit am 26. Dezember 1981 infolge des gesetzlichen Feiertags ausgefallen. Sie seien arbeitsbereit gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 218,06 DM brutto aus der abgetretenen Feiertagslohnforderung gegen die Beklagte des Herrn R R, K traße 2, F, für den 26. Dezember 1981 sowie 196,83 DM brutto aus der abgetretenen Feiertagslohnforderung gegen die Beklagte des Herrn P L, H 25, R, für den 26. Dezember 1981 nebst 4 % Zinsen seit 3. März 1982 zu zahlen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Die Beklagte hat geltend gemacht, die Arbeit sei am 26. Dezember 1981 nicht wegen des Feiertags, sondern wegen der vereinbarten Werksschließung ausgefallen. Dies folge auch daraus, daß im Hinblick auf die lange im voraus vereinbarte Betriebsschließung für den 26. Dezember 1981 keine Arbeit geplant gewesen sei, zu der die Zedenten des Klägers hätten herangezogen werden können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision bittet die Beklagte um Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Der Sachverhalt ist noch nicht ausreichend geklärt.

I. Wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat, steht dem Klageanspruch nicht entgegen, daß die Vereinbarungen der Betriebsparteien im Ergebnis zu einer zusammenhängenden Produktionsstillegung für die Zeit vom 24. Dezember 1981 bis 3. Januar 1982 geführt haben.

1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen (im folgenden: FeiertagslohnzG) hat der Arbeitgeber für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, den Arbeitnehmern den Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. "Infolge" des Feiertags ausgefallen ist die Arbeit nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen ist (vgl. Urteil des Senats vom 6. April 1982, BAG 38, 255, 257 = AP Nr. 36 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg, zu 2 der Gründe, m.w.N.).



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



- 5 -

2. Die Vereinbarung der Werksschließung während der fraglichen Zeit ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht als Ursache des Arbeitsausfalls anzusehen. Dabei braucht nicht entschieden zu werden, ob die Betriebspartner die Anwendung des Feiertagslohnzahlungsgesetzes überhaupt ausschließen können, indem sie für einen bestimmten Zeitraum eine Produktionsstillegung vereinbaren. Im vorliegenden Fall haben die Betriebspartner eine derartige Vereinbarung nicht getroffen.

Wie sich aus dem Protokoll 3/80 über die Sitzung des Gesamtbetriebsrats (Bl. 36 VorA) ergibt, wurde mit der Beklagten nur festgelegt, daß für die Zeit "zwischen den Jahren" drei Tage des Tarifurlaubs genommen werden mußten und bezüglich des 24. und 31. Dezember 1981 die bisherige Regelung, d.h. Arbeitsfreistellung unter Fortzahlung des Lohns, gelten sollte. Durch Festsetzung des Tarifurlaubs auf den 28., 29. und 30. Dezember 1981 erreichten die Betriebspartner des Werks R unter Einbeziehung des 24. und des 31. Dezember 1981, der Weihnachtsfeiertage (25. und 26. Dezember 1981), der beiden Sonntage (27. Dezember 1981 und 3. Januar 1982) und des Samstags (2. Januar 1982) eine tatsächliche Produktionsstillegung für den gesamten Zeitraum vom 24. Dezember 1981 bis 3. Januar 1982; die Parteien bezeichnen sie mehrfach ungenau als "Betriebsurlaub" oder "Werksferien".

Diese Regelung betraf jedoch nicht die Feiertagsbedingtheit des Arbeitsausfalls an den Wochenfeiertagen, die in die Zeit der Betriebsstillegung fielen. Im Gegenteil: Die Betriebspartner haben die gesetzliche Feiertagsruhe in Anspruch genommen, um das von ihnen angestrebte Ziel zu erreichen. Nur dadurch, daß sie den durch die gesetzliche Feiertagsruhe erzwungenen Arbeitsausfall ausnutzten, gelang es ihnen, die beiderseits gewünschte Dauer der Produktionsstillegung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

herbeizuführen. Dementsprechend gehen die Betriebspartner auch in der Betriebsvereinbarung Nr. 65 davon aus, daß Lohnansprüche für den 26. Dezember 1981 nach den Bestimmungen des Feiertagslohnzahlungsgesetzes abzuwickeln sind. Unterschiedlicher Meinung waren sie nur hinsichtlich der Frage, ob die Arbeitnehmer, die bisher samstags Mehrarbeit geleistet hatten und dies auch künftig tun würden, die aber an der Betriebsstillegung teilnahmen, Feiertagslohn für Samstag, den 26. Dezember 1981, beanspruchen können.

II. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts steht damit jedoch noch nicht fest, daß die Feiertagsruhe die einzige Ursache für den Arbeitsausfall am 26. Dezember 1981 war.

1. Der Arbeitsausfall, um den es vorliegend geht, betrifft die Mehrarbeit an Samstagen. Denkbar ist, daß die Mehrarbeit im Hinblick auf die Dauer der Produktionspause anfiel. In diesem Fall wäre sie auch ausgefallen, wenn der 26. Dezember 1981 kein Feiertag gewesen wäre. Der Arbeitsausfall wäre dann also nicht feiertagsbedingt gewesen. Dazu wird das Landesarbeitsgericht weitere Feststellungen treffen müssen.

Dabei kommt dem Umstand, daß die Zedenten des Klägers vor und nach der Betriebsstillegung Mehrarbeit geleistet haben, keine allein entscheidende Bedeutung zu. Wie das Bundesarbeitsgericht entschieden hat (vgl. Urteil vom 28. Februar 1964 - 1 AZR 464/63 - AP Nr. 16 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsgG), ergibt sich aus der Regelmäßigkeit von Überstunden nur ein Indiz dafür, daß auch an dem Feiertag Überstunden angefallen wären. Nach dieser Rechtsprechung soll allerdings der vom Arbeitnehmer zu führende Beweis nach den Grundsätzen des Anscheinsbeweises als geführt gelten, wenn unmittelbar vor und nach dem Feiertag längere Zeit Überstunden geleistet wurden. Im vorliegenden Fall sind aber Besonderheiten



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



- 7 -

zu beachten, die den ersten Anschein erschüttern. Der 26. Dezember 1981 war in eine größere Zahl arbeitsfreier Tage eingebettet. Die Produktion stand vor und nach dem Feiertag aus Gründen still, die mit dem gesetzlichen Gebot der Feiertagsruhe nichts zu tun haben. Bei dieser Sachlage drängt sich die Frage auf, wie sich die Produktionsstillegung auf die Mehrarbeit am Samstag, den 2. Januar 1982, ausgewirkt hat.

Das Landesarbeitsgericht wird prüfen müssen, ob die Mehrarbeit, die die Arbeitnehmer L und R samstags leisten, ihrer Art nach bei Produktionseinstellungen dieser Dauer überhaupt in Betracht kommt; dabei wird möglicherweise aufschlußreich sein, ob und, wenn ja, aus welchen Gründen die Mehrarbeit am Samstag, dem 2. Januar 1982, ausfiel. Dieser Samstag entfiel nämlich nicht auf einen Feiertag; er war auch nicht in einer betrieblichen Absprache geregelt. Wenn dennoch keine Mehrarbeit zu leisten war, so könnte daraus zu schließen sein, daß die Dauer der Produktionsstillegung als maßgebende Ursache anzusehen ist. In diesem Falle wäre die Klage unbegründet.

2. Unerheblich ist die Behauptung der Beklagten, sie habe im Hinblick auf die lange im voraus getroffene Regelung über die Arbeitszeit zwischen den Jahren 1981/82 die Produktion so geplant, daß am 26. Dezember 1981 keine Mehrarbeit anfallen konnte. Entfiel die von den Arbeitnehmern L und R zu leistende Mehrarbeit nicht durch den tatsächlichen Vorgang der Produktionsstillegung, so entfiel sie durch die Feiertagsruhe. Der gesetzlichen Verpflichtung aus § 1 FeiertagslohnzG kann der Arbeitgeber sich nicht dadurch entziehen, daß er für den Feiertag von vornherein keine Arbeit einplant.

3. Andererseits kann der Kläger auch nicht mehr geltend machen, daß die Zedenten einen Anspruch auf Zuweisung von Mehrarbeit an allen Samstagen gehabt hätten. Daß



- 8 -

die Arbeitsverhältnisse sich dahingehend konkretisiert hätten, ist neuer Vortrag, den der Kläger erst in der Revisionsinstanz geltend gemacht hat. Er kann nach § 561 Abs. 1 ZPO für die Entscheidung des Revisionsgerichts nicht berücksichtigt werden.

Dr. Dieterich

Griebeling

Dr. Peifer

Hoechst

Dr. Kiefer

