

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

20. JUNI 1969

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG Berlin § 1; Mantel-
tarifvertrag für das Graphische Gewerbe im
Gebiet Berlin vom 28. Juli 1965 §§ 3,5;
GG Art. 3 Abs. 1; Verfassung von Berlin Art.6
Abs. 1; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze: Der Anspruch des Arbeitnehmers auf arbeits-
freie Tage in einem an jedem Wochentag laufenden
Betrieb (Zeitungsdruckerei) wird auch dann er-
füllt, wenn der schichtplanmäßig freie Tag auf
einen gesetzlichen Feiertag fällt. Der am
Feiertag schichtplanmäßig nicht zur Arbeit ein-
geteilte Arbeitnehmer kann nicht daneben noch
einen zusätzlichen freien Tag verlangen.

Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber
einen Teil derjenigen Arbeitnehmer, die nach
dem Schichtplan an dem Feiertag zu arbeiten
haben, wegen geringeren Arbeitsanfalls an
diesem Tag von der Arbeit freistellt und diese
Arbeitnehmergruppe dadurch einen freien Tag
mehr erhält als die übrigen Arbeitnehmer. Wenn
der Arbeitgeber diesem Teil seiner Arbeitnehmer
aus vernünftigen Gründen den Vorteil einer Frei-
stellung von der Arbeit einräumen will, so darf
er daran nicht gehindert sein, weil dieser Vor-
teil anderen Arbeitnehmern nicht zugute kommt.

Aktenzeichen: 3 AZR 276/68
Urteil des BAG vom 20. Juni 1969 LAG Berlin



3 AZR 276/68
3 Sa 115/67 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 1969

Urteil

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1969 durch die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Heimann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. April 1968 - 3 Sa 115/67 - wird zurückgewiesen.

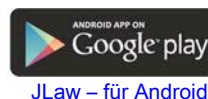
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 war in Berlin bei der Beklagten für deren Zeitungsdruckerei als Rotationsdrucker beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galt der Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet Berlin vom 28. Juli 1965 (MTV), der abgesehen von zwei hier nicht interessierenden Protokollnotizen mit dem entsprechenden Manteltarifvertrag für das Bundesgebiet vom 27. Juli 1965 wörtlich übereinstimmt. Die Abteilung, zu der der Kläger gehörte, arbeitete im Dreischichtenrhythmus gemäß einer durch Betriebsvereinbarung vom 8. Dezember 1966 festgelegten Schichteneinteilung. Für die Heranziehung der einzelnen Arbeitnehmer zu den Schichten galten Schichtpläne, die für die Doppelwoche jeweils 11 Arbeits- und drei freie Tage vorsahen. Von Doppelwoche zu Doppelwoche wurden die Schichtpläne und damit die Heranziehung des einzelnen Arbeitnehmers zu den Schichten nach einem festliegenden Verfahren gewechselt.

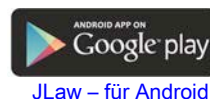
In den Schichtplänen waren die auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertage – nur von diesen ist im folgenden die Rede, wenn von Feiertagen gesprochen wird – nicht besonders berücksichtigt. Für sie galt grundsätzlich die schichtplanmäßige Arbeitseinteilung. Da die Beklagte aber an gesetzlichen Feiertagen eine geringere Zahl von Arbeitnehmern als an Werktagen benötigte, wurde ein Teil der für einen solchen Tag schichtplanmäßig zur Arbeit eingeteilten Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt; dabei nahm die Beklagte aufgrund von Vorschlägen von Vertrauensleuten der Belegschaft auf die Wünsche der Arbeitnehmer auf Freistellung oder Dienst Rücksicht. Durch diese Besonderheit ergaben sich an Feiertagen innerhalb der Abteilung drei verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern:

Zur ersten Gruppe gehörten diejenigen Arbeitnehmer, die für diesen Tag schichtplanmäßig zur Arbeit eingeteilt waren und auch beschäftigt wurden. Sie erhielten neben ihrem Lohn die tariflichen Zuschläge für Feiertagsarbeit.

- 3 -



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



- 3 -

Zur zweiten Gruppe gehörten diejenigen Arbeitnehmer, die zwar schichtplanmäßig zur Arbeit eingeteilt, aber freigestellt waren, weil sie am Feiertag nicht benötigt wurden. Ihnen wurde der Lohnausfall gemäß § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg Berlin ersetzt. Infolge der Freistellung hatten sie außerdem einen freien Tag, den sie über die im Schichtplan vorgesehenen drei freien Tage hinaus zusätzlich bekamen.

Zur dritten Gruppe gehörten diejenigen Arbeitnehmer, die an dem Feiertag schichtplanmäßig einen freien Tag hatten. Für diese wirkte sich der Feiertag weder im Lohn noch in ihrer arbeitsfreien Zeit aus; sie hätten ohnehin an diesem Tag frei gehabt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß er in den Fällen, in denen er zur vorbezeichneten dritten Gruppe gehöre, gegenüber den Arbeitskollegen der zweiten Gruppe benachteiligt sei. Die Arbeitnehmer der dritten Gruppe müßten nämlich in Doppelwochen mit einem gesetzlichen Feiertag genauso wie in allen anderen Doppelwochen elf Tage arbeiten und erhielten den gleichen Lohn wie die Arbeitnehmer der zweiten Gruppe, die nur zehn Tage arbeiten müßten. Zum Ausgleich dieser Ungerechtigkeit müsse ihm die Beklagte einen zusätzlichen freien Arbeitstag gewähren, wenn sein schichtplanmäßig freier Tag auf einen gesetzlichen Feiertag falle. Er hat dahingehende Feststellungsklage erhoben. Die Beklagte ist dem Begehren des Klägers entgegengetreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Der Kläger will erreichen, daß ihm die Beklagte jeweils dann zusätzlich einen freien Tag gewährt, wenn sein schichtplanmäßig freier Tag auf einen gesetzlichen Feiertag fällt. Dabei ist sein Vorbringen so zu verstehen, daß er trotz des

- 4 -



- 4 -

zusätzlichen freien Tages keine Lohneinbuße erleiden will. An einem unbezahlten zusätzlichen freien Tag hat er offenbar kein Interesse. Für das so verstandene Klagebegehren fehlt es, wie schon die Vorinstanzen erkannt haben, an jeglicher Anspruchsgrundlage.

2. Auf § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg Berlin kann sich der Kläger nicht stützen. Wenn er zu der im Tatbestand bezeichneten dritten Gruppe gehört, deren schichtplanmäßig freier Tag auf einen Feiertag fällt, hat er von vornherein an diesem Tag nicht zu arbeiten. Ihm fällt folglich kein Lohn aus, so daß er auch keinen Anspruch auf Feiertagsvergütung und erst recht keinen Anspruch auf zusätzliche Freizeit hat. Von dieser Rechtslage, die der Ansicht der Tarifvertragsparteien entspricht (vgl. Erl. Nr. 3 zu § 5 MTV), geht auch der Kläger aus.

Er kann auch nicht geltend machen, durch die Arbeitszeiteinteilung bei der Beklagten werde das Berliner Gesetz über die Lohnzahlung an Feiertagen umgangen. Davon könnte nur gesprochen werden, wenn die am Feiertag ausfallende Arbeit auf einen sonst arbeitsfreien Tag verlegt würde (vgl. dazu BAG 18, 213 = AP Nr. 20 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg [zu 1] mit Hinweisen). Wie schon erwähnt, fällt aber dem Kläger als Angehörigem der dritten Gruppe keine Arbeit aus.

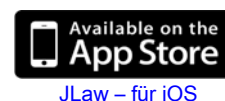
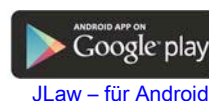
3. Der Kläger will aus der Bestimmung der Betriebsvereinbarung, die in der Doppelwoche drei Tage arbeitsfrei läßt, in Verbindung mit § 3 Nr. 1 Abs. 3 MTV, der die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf fünf oder sechs Tage vorschreibt, entnehmen, daß es sich bei den freien Tagen um solche handeln müsse, die nicht auf einen Feiertag fallen. Feiertage sind nach der Meinung des Klägers ungeeignet, den Anspruch auf freie Tage zu erfüllen, weil sie ohnehin arbeitsfrei sind.

Für diese Ansicht läßt sich aus den genannten Vorschriften kein Ansatzpunkt gewinnen. Sie sollen nicht in erster Linie freie Tage gewährleisten, sondern sie regeln die Verteilung der Arbeitszeit. Die in der Betriebsvereinbarung genannten freien Tage ergeben sich dann zwangsläufig. Entsprechendes gilt, wenn nach § 3

- 5 -



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



Nr. 1 Abs. 3 MTV die Arbeitszeit auf sechs oder fünf Arbeitstage verteilt wird. Dabei setzen beide Regelungen voraus, daß auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird.

Da weder die Betriebsvereinbarung noch der Tarifvertrag Bestimmungen für den Fall enthalten, daß der schichtplanmäßig freie Tag und der gesetzliche Feiertag zusammentreffen, sind diese Regelungen dahin auszulegen, daß der arbeitsfreie Tag an jedem beliebigen Tag, also auch an einem Feiertag, gewährt werden kann. Dies wird bestätigt durch die Schichtpläne, die jeden Wochentag einschließlich der Sonntage als arbeitsfreie Tage gelten lassen; denn daraus ergibt sich, daß als arbeitsfreie Tage nicht nur solche zu werten sind, die normalerweise Arbeitstage sind. In keinem Fall lassen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag die Auslegung zu, für die nach der Festlegung der Arbeitstage verbleibenden arbeitsfreien Tage bestehe ein Lohnzahlungsanspruch; gerade darauf kommt es aber dem Kläger - wie in Ziff. 1 der Gründe erörtert ist - entscheidend an.

4. Diese Auslegung will der Kläger nicht gelten lassen. Nach seiner Ansicht enthalten sowohl der Tarifvertrag als auch die Betriebsvereinbarung eine Lücke, weil das Zusammentreffen von arbeitsfreiem Tag und Feiertag nicht ausdrücklich geregelt sei. Diese Lücke hält der Kläger im Sinne des Klagebegehrens für ausfüllungsbedürftig. In Wahrheit besteht eine solche Lücke nicht.

Der Kläger hat offenbar die Vorstellung, jeder der im Laufe des Jahres anfallenden gesetzlichen Feiertage, mindestens soweit sie auf Werktage fallen, müsse ihm als bezahlter freier Tag zugute kommen. Das würde einen Rechtssatz voraussetzen, nach welchem ein "Ersatzfeiertag" zu gewähren ist, wenn der gesetzliche Feiertag sich im Einzelfall für einen Arbeitnehmer nicht auswirkt, weil dieser Tag aus einem anderen Grunde arbeitsfrei ist (Beispiel: bei regelmäßiger Fünf-Tage-Woche mit arbeitsfreiem Samstag fällt der Feiertag auf den Samstag). Einen solchen Rechtssatz gibt es nicht.

- 6 -

Die Gewährung von Ersatzfreizeit ist vor allem im Arbeitsschutzrecht bekannt. Nach § 8 Abs. 4 MuSchG muß werdenden oder stillenden Müttern, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, an einem anderen Wochentag freigegeben werden. Inhaltsgleiche Regelungen enthalten § 18 Abs. 4 JugArbSchG für Jugendliche und § 91 SeemG für Besatzungsmitglieder von Seeschiffen. Arbeitnehmer in Gast- und Schankwirtschaften haben für die Arbeit an bestimmten Feiertagen Anspruch auf bezahlte freie Tage (Anordnung des Reichsarbeitsministers über Freizeit für Arbeitnehmer in Gast- und Schankwirtschaften vom 5. Dezember 1940, RABl. III, 310; zu deren Fortgeltung vgl. BAG 3, 83 [85 ff.] = AP Nr. 1 FreizeitAO Gast- und Schankwirtschaft). Entsprechende Regelungen gibt es in manchen Tarifverträgen (vgl. Dottmeier, Der Ersatzfeiertag, Kölner Dissertation, 1966, Anhang).

Allen diesen Bestimmungen ist gemeinsam, daß der "Ersatzfeiertag" nur dann gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer am Feiertag gearbeitet hat; denn der Sinn der an einem anderen Tag gewährten Freizeit liegt darin, daß der Arbeitnehmer sich ebenso erholen soll wie derjenige, der am Feiertag dazu Gelegenheit hatte (BAG AP Nr. 2 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg Berlin). Hat dagegen der Arbeitnehmer am Feiertag nicht gearbeitet, dann fehlt die wesentliche Voraussetzung für die Gewährung eines "Ersatzfeiertages".

So liegt aber der Fall beim Kläger, wenn er als Angehöriger der im Tatbestand bezeichneten dritten Gruppe schichtplanmäßig für den Tag, auf den ein Feiertag fällt, nicht zur Arbeit eingeteilt ist. Der Sinn der Feiertagsruhe und der Sinn der Ruhezeit am arbeitsfreien Tag, nämlich die Möglichkeit zur Ausspannung und Erholung, wird auch dann erfüllt, wenn Feiertagsruhe und schichtplanmäßige Arbeitsruhe zusammenfallen. Aus welchem Grunde die Arbeit ruht, ist dafür gleichgültig.

5. Schließlich kann sich der Kläger auch nicht auf die Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 6 Abs. 1 der Verfassung von Berlin) oder des Gleichbehandlungsgrundsatzes berufen.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

a) Im Verhältnis zu der im Tatbestand bezeichneten ersten Gruppe, die schichtplanmäßig am Feiertag arbeitet, sieht der Kläger selbst den Gleichheitssatz nicht als verletzt an. Diese Gruppe hat ebenso wie die dritte Gruppe in einer Doppelwoche mit gesetzlichem Feiertag elf Arbeitstage und drei arbeitsfreie Tage. Beide stehen hinsichtlich der freien Tage, auf die es nach dem Klagebegehren ankommt, einander gleich.

b) Dagegen ist nach der Ansicht des Klägers die dritte Gruppe im Verhältnis zur zweiten Gruppe benachteiligt. Diese Benachteiligung soll darin liegen, daß die Angehörigen der zweiten Gruppe durch die Freistellung von ihrer Arbeitspflicht am Feiertag diesen als zusätzlichen (vierten) freien Tag gewinnen, während sich für die dritte Gruppe der Feiertag nicht auswirkt.

Diese durch den Arbeitsanfall bei der Beklagten bedingte Unterschiedlichkeit kann der Kläger nicht beanstanden. Er darf nicht nur den Zeitabschnitt einer Doppelwoche betrachten. Durch den in der Betriebsvereinbarung vom 8. Dezember 1966 nebst den zugehörigen Schichtplänen geregelten Wechsel im Einsatz jedes Arbeitnehmers von Doppelwoche zu Doppelwoche hat jeder Arbeitnehmer in der Abteilung des Klägers die Aussicht, einen zusätzlichen freien Tag infolge eines Feiertages zu erhalten. Spricht aber eine Wahrscheinlichkeit dafür, daß sich die innerhalb einer Doppelwoche auftretende Ungleichheit im Laufe der Zeit weitgehend ausgleicht, dann ist der Gleichheitssatz nicht verletzt.

c) Auch wenn nur auf den Zeitabschnitt einer Doppelwoche abgestellt wird, spricht nichts für eine unsachliche oder gar willkürliche Handhabung bei der Regelung der freien Tage. Unstreitig ist es durch den geringeren Arbeitsanfall an Feiertagen, also sachlich bedingt, daß nicht alle für diesen Tag schichtplanmäßig zur Arbeit verpflichteten Arbeitnehmer in Anspruch genommen, sondern teilweise (zweite Gruppe) unter Lohnzahlung freigestellt werden. Daß die Auswahl dieser nach Ansicht des Klägers begünstigten Gruppe nicht gerecht erfolge, hat der

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Kläger nicht dargetan. Nach dem Vortrag beider Parteien muß angenommen werden, daß das hierbei geübte Verfahren ordnungsmäßig funktioniert.

Aber selbst wenn insoweit Mißstände bestünden, wäre das für diesen Rechtsstreit ohne Bedeutung. Der Kläger verlangt einen zusätzlichen freien Tag wegen der angeblichen Benachteiligung der dritten Gruppe im Verhältnis zur zweiten Gruppe. Die Angehörigen der zweiten Gruppe waren aber nach den Schichtplänen zunächst einmal für den Feiertag zur Arbeit eingeteilt; sie gehörten zur ersten Gruppe und sind aus dieser ausgewählt worden. Folglich könnten nur die Angehörigen der ersten Gruppe und nicht die der dritten Gruppe Beanstandungen erheben, wenn bei der Auswahl zur zweiten Gruppe unsachlich verfahren würde.

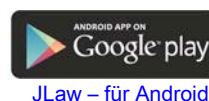
Schließlich darf der Kläger nicht übersehen, daß nach dem festgestellten Sachverhalt die Angehörigen der zweiten Gruppe auf die Freistellung von der Arbeit an Feiertagen keinen Anspruch haben. Würde die Beklagte in Ausübung ihrer aus der Betriebsvereinbarung folgenden Rechte auch an Feiertagen alle für diesen Tag zur Arbeit eingeteilten Belegschaftsmitglieder der beschäftigen, dann gäbe es keine zweite Gruppe, und die angebliche Ungleichheit wäre beseitigt, ohne daß für die dritte Gruppe etwas gewonnen wäre. Das zeigt, daß die Beklagte nicht gezwungen werden kann, die Unterschiede zwischen der zweiten und der dritten Gruppe auf die vom Kläger gewünschte Weise zu beseitigen.

Die Beklagte ist aber auch nicht gehindert, so zu verfahren, wie es bisher geschehen ist, nämlich an Feiertagen eine Arbeitnehmergruppe (die zweite Gruppe) von der Arbeit freizustellen, wenn sie dabei nicht willkürlich handelt. Eine nach dem Gleichheitssatz unzulässige Gruppenbildung tritt dadurch im Verhältnis zur dritten Gruppe nicht ein; denn diese beiden Gruppen sind nicht miteinander vergleichbar: die zweite Gruppe müßte an sich am Feiertag arbeiten, die dritte Gruppe ist dagegen von vornherein nicht zur Arbeit verpflichtet. Wenn die Beklagte der zweiten Gruppe aus vernünftigen Gründen den Vor-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

teil der Freistellung von der Arbeit am Feiertag einräumen will, so darf sie daran nicht deshalb gehindert sein, weil dieser Vorteil einer anderen nicht vergleichbaren Gruppe nicht zugute kommt. Eine solche Gleichheit oder Gleichbehandlung, wie sie der Kläger fordert, ist von der Rechtsordnung nicht geboten.

gez. Hilger

Dr. Gröninger

Für Dr. Thomas, der
durch Urlaub an der
Unterschrift verhin-
dert ist,
gez. Hilger

Helmut Harries

Heimann

