

Aktenzeichen: 3 AZR 347/83

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 25. Juni 1985
- 3 AZR 347/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 17. August 1982
Herne - 2 Ca 1773/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 20. April 1983
Hamm - 15 Sa 1434/82 -

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



Entscheidungsstichwort:

Vergütung bei Nacharbeit für Wochenfeiertage

Gesetz: FeiertLohnzG § 1; TVG § 1 Auslegung; Einheitlicher Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e. V. und der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen vom 4. Juni 1980 §§ 3, 4, 18; Tarifvertrag zwischen dem Verband der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e. V. und der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen vom 25. April 1980 §§ 2, 3

Leitsätze:

1. Tarifverträge sind im Zweifel so auszulegen, daß sie nicht gegen zwingendes Gesetzesrecht verstoßen.
2. Zulässig ist eine Regelung, wonach die an Wochenfeiertagen ausgefallene Arbeit am nächstfolgenden arbeitsfreien Werktag nachgeholt werden muß. Jedoch darf diese Nacharbeit nach § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz nicht unentgeltlich gefordert werden. Deshalb wäre eine Regelung gesetzwidrig, wonach die Provision von Verkaufsfahrern zugleich als pauschale Abgeltung des Lohnanspruchs für Feiertags-Nacharbeit gelten sollte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 347/83

15 Sa 1434/82 Hamm

Verkündet am
25. Juni 1985

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juni 1985 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Griebeling und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und

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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. April
1983 - 15 Sa 1434/82 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision
zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger macht Lohnansprüche für den 22. und 29. Dezember 1980 geltend. Er stand bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, einer Großbäckerei, als Verkaufsfahrer in Diensten. Der Betrieb ist im Jahre 1983 von der Beklagten übernommen worden.

Der Kläger erhielt als Vergütung einen festen monatlichen Grundlohn und Umsatzprovision. Seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden. Sie war von Dienstag bis Samstag zu leisten; der Montag war regelmäßig arbeitsfrei. Fiel auf einen der Arbeitstage ein gesetzlicher Feiertag, so war am Montag zu arbeiten. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für die Brot- und Backwarenindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung. In dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Brotfabriken im Lande Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 4. Juni 1980 (MTV) heißt es:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

"§ 3

Arbeitszeit

1. a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden. Sie ist auf fünf Tage in der Woche zu verteilen (siehe Tarifvertrag vom 25. April 1980).

...

§ 4

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

a) Begriffsbestimmung

1. Mehrarbeit ist jede über die regelmäßige - sich aus der tarifvertraglichen Arbeitszeit ergebende - tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit.

Muß von dieser Regelung in unvorhergesehenen Fällen abgewichen werden, ist ein Arbeitszeit- ausgleich innerhalb der nächsten sechs Werktage bis zu 9 Stunden täglich zuschlagsfrei möglich.

2. Für das Fahrpersonal/Arbeitnehmer im Außendienst ist die über die wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit bis zu 5 Wochenstunden mehrarbeits- zuschlagsfrei und danach mehrarbeitszuschlags- pflichtig gemäß § 4 b Ziff. 1 a. Wird Provision gezahlt, so wird damit Mehrarbeit abgegolten, wenn die Provision ihrer Höhe nach mindestens der tarif- lichen Mehrarbeitsvergütung entspricht. Die Abgel- tung gilt jeweils für die laufende Entgeltzahlungs- periode.

Für Fahrer im Werkverkehr, die im Zeitlohn be- schäftigt werden, gilt diese Regelung nicht."

Der in § 3 Nr. 1 a MTV in bezug genommene Tarifvertrag vom 25. April 1980 bestimmt:

"§ 2

Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab 1. November 1980, jedoch nicht vor der Allgemeinverbindlicherklärung, innerhalb der Sechs-Tage-Arbeitswoche so ver-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-4-

teilt, daß ein Werktag arbeitsfrei gewährt wird, wobei dafür nach Möglichkeit der Samstag oder der Montag vorgesehen sind.

§ 3

Ausnahmen

In Wochen, in denen ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag fällt, der nicht arbeitsfreier Tag ist, entfällt der Anspruch auf den arbeitsfreien Tag entweder in dieser, der vorausgehenden oder folgenden Woche.

In diesen Fällen ist an dem an und für sich arbeitsfreien Tag der in Betracht kommenden Woche zu arbeiten."

Die Feiertagsvergütung nach dieser tariflichen Regelung war Gegenstand eines Schlichtungsverfahrens der Tarifvertragsparteien, das ohne Ergebnis endete. Die Beteiligten gaben aber zu Protokoll, sie seien sich einig,

"daß die Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vom 25. 04. 1980 in Verbindung mit § 4 a Ziffer 1 Manteltarifvertrag als Mehrarbeit anzusehen ist."

Am 25. Dezember 1980 (erster Weihnachtstag) und am 1. Januar 1981 (Neujahrstag) fiel die Arbeit aus. Der Kläger wurde daher am 22. und 29. Dezember 1980, sonst arbeitsfreien Montagen, zur Arbeit herangezogen. Er erhielt für diese Tage eine anteilige Umsatzprovision, die der Höhe nach die tariflich vorgesehene Mehrarbeitsvergütung überstieg. Den Grundlohn für die beiden Tage in der unstreitigen Höhe von 177,98 DM erhielt er nicht, wohl aber Feiertagslohn für die arbeitsfreien Wochenfeiertage.



-5-

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe für die nachgearbeiteten beiden Tage auch der Grundlohn zu. Die am 22. und 29. Dezember 1980 geleistete Arbeit sei nicht als Mehrarbeit anzusehen, mithin auch nicht gemäß § 4 Nr. 2 MTV durch die Provision abgegolten. Andernfalls würde ihm nachträglich der gesetzliche Feiertagslohn, den er erhalten habe, wieder entzogen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
177,98 DM nebst 4 % Zinsen seit dem
01. 04. 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, nach dem umstrittenen Tarifwerk sei Mehrarbeit nicht nur die an den einzelnen Arbeitstagen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, sondern auch die Arbeit an normalerweise arbeitsfreien Tagen.

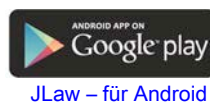
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat dem Kläger zu Recht den Grundlohn für den 22. und 29. Dezember 1980 zuerkannt.



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



1. Das Berufungsgericht hat angenommen, aus dem Wortlaut der einschlägigen Tarifvorschriften, dem Sinnzusammenhang und der Tarifgeschichte ergebe sich, daß keine Mehrarbeit geleistet werde, wenn in der Fünf-Tage-Woche wegen eines gesetzlichen Wochenfeiertages an dem normalerweise arbeitsfreien Tag gearbeitet werden müsse. Die Revision hält dem entgegen, Mehrarbeit müsse deshalb angenommen werden, weil deren tarifliche Definition auf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit abstelle. Es kann offen bleiben, welcher Auffassung der Vorzug zu geben ist.

Der Anspruch des Klägers auf den Grundlohn für zwei zusätzliche Arbeitstage ist bereits deshalb begründet, weil dem Kläger sonst im Ergebnis nachträglich ein Teil seines Feiertagslohns für zwei gesetzliche Wochenfeiertage wieder entzogen würde. Das kann die Tarifvorschrift des § 4 Nr. 2 des MTV nicht wollen. Mit einer solchen Auslegung würde die Regelung gegen die zwingende und tariflich nicht abdingbare Vorschrift des § 1 Abs. 1 FeiertLohnzG verstoßen. Tarifverträge sind aber im Zweifel so auszulegen, daß sie mit zwingendem Gesetzesrecht vereinbar sind (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 404). Auf die Frage, ob die Tarifvertragsparteien die Definition der Mehrarbeit in § 4 Abschnitt a) Nr. 1 MTV authentisch interpretiert haben, kommt es hiernach nicht an.

2. Ginge man davon aus, die vom Kläger an den regelmäßig arbeitsfreien Montagen geleistete Arbeit sei Mehrarbeit im Sinne von § 4 Abschnitt a) Nr. 1, 3 Nr. 1 a) MTV in Verbindung mit §§ 2 und 3 des Tarifvertrages vom 25. April 1980, so würde eine



Abgeltung dieser Mehrarbeit durch die Provision dazu führen, daß der Arbeitnehmer an dem an sich arbeitsfreien Tag die an dem vorausgehenden Feiertag ausgefallene Arbeit ohne Grundlohn nachholen müßte. Die Umsatzprovision für die Auslieferung der Backwaren kann durch einen gesetzlichen Wochenfeiertag der Höhe nach nicht nennenswert beeinflußt werden. Der Verkaufsfahrer müßte sie sich mit der Folge anrechnen lassen, daß ihm durch die Nacharbeit für einen Feiertag ein Tagesverdienst entginge.

Der Senat ist der Auffassung, daß die Tarifvertragsparteien ein solches Ergebnis mit der Anrechnungsvorschrift des § 4 Nr. 2 MTV nicht gewollt haben. Die Vorschrift trägt vielmehr dem Umstand Rechnung, daß die Verkaufsfahrer eine Tätigkeit ausüben, die sich in der täglichen Arbeitszeit nicht exakt festlegen läßt und die auch vom Arbeitgeber nicht zuverlässig kontrolliert werden kann. Leistet der Arbeitnehmer, gemessen an der tariflich festgelegten regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, Überstunden, so soll diese Mehrarbeit abgegolten sein, wenn die Provision ihrer Höhe nach mindestens der tariflichen Mehrarbeitsvergütung entspricht. Das ist sinnvoll. Den Ausnahmefall, daß wegen eines Wochenfeiertags ein ganzer Arbeitstag nachgeholt werden muß, hatten die Tarifvertragsparteien dabei nicht im Auge.

Dieser Sonderfall, daß die an einem Feiertag ausgefallene Arbeit vor- oder nachgeholt werden muß, ist in § 4 Nr. 2 MTV überhaupt nicht geregelt. Es kann nicht unterstellt werden, die Tarifvertragsparteien hätten eine Regelung treffen wollen, durch die den tarifgebundenen Verkaufsfahrern mit Provision der Ent-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

geltschutz des Feiertagslohnzahlungsgesetzes entzogen würde. Das Feiertagslohnzahlungsgesetz fordert eine Entlohnung der ausgefallenen Arbeitszeit ohne Gegenleistung der Arbeitnehmer. Das bedeutet, daß der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, unentgeltlich Vor- oder Nacharbeit zu leisten (st. Rechtspr., zuletzt BAG 42, 324, 327 = AP Nr. 39 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg, zu 2 der Gründe).

3. Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht auf das Urteil des Senats vom 26. März 1966 zu einer früheren Fassung des Manteltarifvertrages berufen (BAG 18, 213 = AP Nr. 20 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg). In dieser Entscheidung hat der Senat ausdrücklich offengelassen, ob die pauschale Abgeltung von Überstunden dazu führen kann, daß Nacharbeit ohne besondere Vergütung zu leisten ist; nach der damals geltenden Arbeitszeitregelung des Tarifvertrages habe es sich jedenfalls nicht um Überstunden gehandelt. Insoweit hat sich die tariflichrechtliche Lage möglicherweise inzwischen geändert; jedenfalls haben das die Tarifvertragsparteien im Tarifschlichtungsverfahren übereinstimmend zu Protokoll gegeben. Aber die Grundsätze des Feiertagslohnzahlungsgesetzes sind dadurch nicht angetastet worden. Selbst wenn man die Nacharbeit jetzt als Mehrarbeit ansehen muß, wird sie nicht durch die Regelung erfaßt, die eine Pauschalabgeltung von Überstunden vorsieht.

Dr. Dieterich Griebeling Dr. Peifer

Dr. Bächle Arntzen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)