

25. März 1966

41

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

Gesetz: Feiertagslohnzahlungsg § 1

- Leitsätze: 1. Der Arbeitnehmer, der feste Bezüge für einen bestimmten längeren Zeitabschnitt (Woche, Monat) erhält, ohne daß die Höhe der Bezüge von der Zahl der Arbeitsstunden abhängt, erleidet durch den Arbeitsausfall an einem gesetzlichen Wochenfeiertag in der Regel keinen Verdienstausfall. Auf die Anspruchsgrundlage des § 1 Feiertagslohnzahlungsg kommt es in diesem Fall nicht an.
2. Der Anspruch auf die im Monatsgehalt eines Angestellten enthaltene Feiertagsvergütung kann nicht durch die Vereinbarung ausgeschlossen werden, daß der Angestellte, für den im allgemeinen die Fünf-Tage-Woche gilt, in Wochen mit einem gesetzlichen Feiertag die an diesem Tag ausfallende Arbeit ohne besondere Vergütung an einem sonst arbeitsfreien Tag leisten muß. Vielmehr ist die Arbeit an dem sonst freien Tag im Grundsatz zusätzlich zu bezahlen.
3. Dieser Zahlungsanspruch kann im Wege einer Pauschalregelung durch eine Gesamtvergütung abgegolten werden. Eine Pauschalvereinbarung sollte aus Gründen der Rechtsklarheit ausdrücklich getroffen werden. Sie kann sich aber auch aus den Umständen ergeben. Dann muß für den Arbeitnehmer deutlich erkennbar sein, daß mit der Gesamtvergütung der erwähnte zusätzliche Anspruch abgegolten ist. Darlegungs- und beweispflichtig ist insoweit der Arbeitgeber.

Aktenzeichen: 3 AZR 358/65

Urteil des BAG vom 25. März 1966

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

3 AZR 358/65

4 Sa 30/65 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Verkündet am
25. März 1966

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamt
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Handrack für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. Juni 1965 - 4 Sa 30/65 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. November 1963 bis 31. Dezember 1964 gegen ein Monatsgehalt von 1.000,-- DM und einen Wohnungszuschuß von monatlich 60,-- DM als Rundfunk- und Fernsehmechanikermeister für das Fernseh-, Rundfunk- und Elektro-Finzelhandelsgeschäft des Beklagten in St. . . . angestellt. Für sein Arbeitsverhältnis galt im allgemeinen die Fünf-Tage-Woche. Im Laufe des Jahres 1964 hat der Kläger die Arbeitszeit, die an insgesamt acht in die Wochenarbeitszeit gefallen gesetzlichen Feiertagen wegen der Feiertagsruhe nicht abgeleistet worden ist, an einem für ihn sonst arbeitsfreien Tag, vor- oder nachgeholt. Eine zusätzliche Bezahlung hierfür hat er nicht erhalten.

Diese hat der Kläger mit der am 28. Januar 1965 erhobenen Klage zuletzt für sieben Tage in Höhe von 331,38 DM (47,34 DM für jeden Tag) gefordert. Der Beklagte hat sich auf Nr. 4 des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 5. August 1963 berufen, in der bestimmt ist:

"Der Arbeitszeit liegt die Fünftagewoche zugrunde, d. h. der Arbeitnehmer hat, sofern in die Woche kein Feiertag fällt, Anspruch auf einen freien Tag. Dieser freie Tag wird vorerst grundsätzlich auf Mittwoch verlegt, doch erklärt sich der Arbeitgeber bereit, diesen freien Tag entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmer, sofern es die Geschäftslage zuläßt, auf einen anderen Tag zu verlegen."

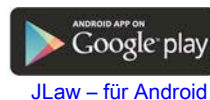
Ergänzend sieht Nr. 9 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vor, daß die Arbeitszeit am Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag von 8.00 bis 13.00 Uhr und von 15.00 bis 19.00 Uhr und am Samstag von 8.00 bis 12.00 Uhr und von 13.00 bis 16.00 Uhr (mit der Möglichkeit früherer Beendigung) festgelegt ist.

Der Beklagte meint, der Kläger habe als Angestellter mit Monatsgehalt durch die Feiertage keinen Verdienstausschlag erlitten. Aber auch für die Arbeit an sonst arbeitsfreien Tagen könne er nichts fordern, weil nach Nr. 4 des

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Vertrags in Wochen mit einem auf einen Arbeitstag fallenden Feiertag die Sechs-Tage-Arbeitswoche gegolten habe. Im übrigen sei der etwaige Anspruch des Klägers wegen verspäteter Geltendmachung verwirkt. Vorsorglich rechne er mit Forderungen aus Schlechtleistungen des Klägers u. a. auf.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen, und zwar im wesentlichen mit der Begründung, daß ein etwaiger Anspruch des Klägers durch das erheblich über dem Tariflohn liegende Gehalt abgegolten sei. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er seinen Zahlungsanspruch weiter verfolgt.

Entscheidungsgründe:

1. Auf § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen (FeiertagslohnzahlungsgG) vom 2. August 1951 (EGBI. I S. 479) kann der Kläger seine Forderung nicht stützen. Denn den hiernach vom Beklagten geschuldeten Arbeitsverdienst hat der Kläger durch die Zahlung des vollen Monatsgehältes auch in den Monaten mit den hier in Rede stehenden Wochenfeiertagen erhalten.

a) Nach § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsgG muß der Arbeitgeber für die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfallende Arbeitszeit den Arbeitsverdienst zahlen, den der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall dieses Feiertags erhalten hätte. Im vorliegenden Fall steht fest, daß der Kläger im Jahre 1964 jedenfalls an sieben Tagen, die im Lande Baden-Württemberg nach § 1 des dortigen Gesetzes über die Sonn- und Feiertage in der Fassung vom 25. Juli 1962 (GBl. S. 173) als gesetzliche Feiertage anerkannt sind, nicht gearbeitet hat. Dabei handelt es sich in jedem einzelnen Fall um solche Feiertage, die auf einen Werktag, nicht jedoch auf einen Mittwoch gefallen sind, nämlich am Montag, den 6. Januar (Erscheinungsfest), Freitag, den 27. März (Karfreitag),

- 4. -



- 4 -

Montag, den 30. März (Ostermontag), Freitag, den 1. Mai, Donnerstag, den 7. Mai (Christi Himmelfahrt), Montag, den 18. Mai (Pfingstmontag) und Donnerstag, den 28. Mai (Fronleichnam). Alle diese Tage wären gemäß Nr. 9 Abs. 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags in Wochen ohne Feiertage für den Kläger Arbeitstage gewesen.

Wird zunächst die besondere Vereinbarung der Parteien in Nr. 4 des Arbeitsvertrags außer Betracht gelassen, dann geht es an sich um den üblichen Fall, wie er durch § 1 FeiertagslohnzahlungsG erfaßt wird: Der Arbeitnehmer, der an dem gesetzlichen Wochenfeiertag nicht arbeitet, erhält gleichwohl den auf diesen Tag entfallenden Lohn, sofern er nicht ohnehin aus anderem Rechtsgrund hierauf einen Anspruch hat.

Letzteres ist hier der Fall. Der Kläger erhält feste Bezüge für einen bestimmten längeren Zeitabschnitt (z. B. Woche, Monat), nämlich jeweils für einen Monat, ohne daß die Gehaltshöhe von der Zahl der Arbeitsstunden abhängt (vgl. dazu BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Wochenlohn). Unter solchen Umständen ist in das Gehalt, wenn es wie hier auch in Monaten mit Wochenfeiertagen ungekürzt gezahlt wird, die Bezahlung der Feiertage eingeschlossen. Dann erleidet aber der Arbeitnehmer durch die Arbeitsruhe am Feiertag regelmäßig keinen Verdienstausschlag (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Ed. I, § 40 III 3 c, S. 269).

b) Das Ergebnis, daß der Kläger durch die Zahlung des vollen Monatsgehalts seine Feiertagsbezahlung erhalten hat, ist kein anderes, wenn Nr. 4 des Arbeitsvertrags mitberücksichtigt wird. Der Beklagte will dieser Abrede offenbar die Auslegung geben, an den hier in Betracht kommenden Feiertagen sei gar keine Arbeit ausgefallen; deswegen brauche er für diese Tage nichts zu zahlen. Dem steht entgegen, daß nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die auf der aus Rechtsgründen nicht zu beanstandenden Auslegung der Nr. 4 und 9 des Arbeitsvertrags beruhen, die regelmäßige Arbeitszeit des

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Klägers die Fünf-Tage-Woche mit arbeitsfreiem Mittwoch gewesen ist. Nach Ansicht des Beklagten soll dies aber nicht in den Wochen gegolten haben, in die ein gesetzlicher Feiertag fiel; dann soll, wie offenbar der Beklagte meint, jeweils der Feiertag der freie Tag und der mit Arbeit belagte Mittwoch einer der fünf Arbeitstage gewesen sein.

Dieser Auslegung hat das Landesarbeitsgericht mit Recht die Anerkennung versagt. Eine derartige Abrede, wenn sie überhaupt in dem vorbezeichneten Sinne von beiden Parteien gewollt gewesen sein sollte, stellt sich als eine unzulässige Umgehung des § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsgG dar; denn es würde damit einzelvertraglich der unabdingbare gesetzliche Anspruch auf Feiertagsbezahlung (vgl. dazu z. B. BAG 10, 29 [34] = AP Nr. 11 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsgG; BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB Akkordkolonne unter 2 b der Entscheidungsgründe) zum Nachteil des Arbeitnehmers abgedungen. Das hat in ähnlich liegenden Fällen bereits der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts mehrfach entschieden (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsgG; BAG 8, 76 [79] = AP Nr. 5 aaO); dem ist der erkennende Senat in dem gleichzeitig erlassenen und zur Veröffentlichung sowohl in der Amtlichen Sammlung als auch im Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehenen Urteil 3 AZR 453/65-(Verkündungsdatum gemäß § 310 Abs. 2 ZPO: 26. März 1966) gefolgt. Nach dieser Rechtsprechung, die allgemeine Zustimmung gefunden hat, kann somit bei regelmäßiger Fünf-Tage-Woche in einer Woche mit einem Feiertag die Arbeitszeit dieses Tages nicht mit der Wirkung auf den normalerweise arbeitsfreien Tag verlegt werden, daß der Anspruch auf die Feiertagsbezahlung entfällt. Nichts anderes gilt aber für den Fall, daß, wie hier, die Feiertagsvergütung schon im Monatsgehalt enthalten ist.

Dabei macht es auch keinen Unterschied, ob solche Absprachen im Laufe des Arbeitsverhältnisses aus Anlaß eines bestimmten bevorstehenden Wochenfeiertags getroffen werden oder ob die Arbeitsvertragsparteien, wie es hier der Fall ist, schon bei Vertragsabschluß für alle einschlägigen



- 6 -

künftigen Fälle etwas vereinbaren, was ungesetzlich ist. Die Folge ist immer die, daß die Vereinbarung insoweit nichtig ist, als sie den Anspruch auf die Feiertagsbezahlung ausschließt, wobei es auf die innere Willensrichtung der Parteien nicht ankommt. Für diesen Fall der Teilnichtigkeit des Arbeitsvertrags ist hier mit Rücksicht auf die übrigen Vertragsteile entgegen der Regel des § 139 BGB anzunehmen, daß die Parteien den Vertrag ohne den nichtigen Teil abgeschlossen haben würden. Sie würden den Anspruch aus § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg nicht abgedungen haben. Dann ist dieser Anspruch aber, wie bereits oben zu 1 a dieser Gründe dargelegt ist, durch die Zahlung des vollen Monatsgehalts erfüllt worden.

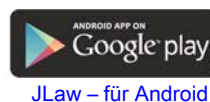
2. Demgemäß ist die Klageforderung nicht als Anspruch aus § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg zu werten, sondern als Anspruch auf zusätzliche Vergütung für die Arbeitsleistung, die der Kläger in Feiertagswochen jeweils an einem für ihn sonst arbeitsfreien Mittwoch gewissermaßen zusätzlich erbracht hat. Daß der Arbeitnehmer, der bei regelmäßiger Fünf-Tage-Woche die an einem Wochenfeiertag ausfallende Arbeitszeit an seinem sonst arbeitsfreien Tag vor- oder nachholt, der also in einer Feiertagswoche praktisch genau so viel arbeiten muß wie in einer Woche ohne Feiertag, Anspruch auf Lohn- oder Gehaltszahlung für diese "zusätzliche" Arbeitsleistung am sechsten Wochentag hat, entspricht der bereits oben zu 1 b angeführten Rechtsprechung des Ersten und des erkennenden Senats. Es kann sich deshalb im vorliegenden Fall nur darum handeln, ob der Beklagte, wie er meint, diese Ansprüche des Klägers erfüllt hat.

a) Soweit der Beklagte in diesem Zusammenhang aus Nr. 4 des Arbeitsvertrags herleitet, in Wochen mit gesetzlichen Feiertagen habe kraft Parteivereinbarung nicht die Fünf-, sondern die Sechs-Tage-Woche gegolten, und auch die in solchen Wochen erbrachte Arbeitsleistung sei durch die Zahlung des vollen Monatsgehalts abgegolten, will er offenbar zum Ausdruck bringen, die Fünf-Tage-Woche sei nicht die regelmäßige Arbeits-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

zeiteinteilung im Sinne der erwähnten Rechtsprechung gewesen.

Diese Ansicht ist schon deshalb irrig, weil es für den Begriff der Regelmäßigkeit (vgl. dazu ausführlich Frey, RdA 1960, 246 / 255 f. 7) genügt, daß im allgemeinen nach der Regel verfahren wird, Ausnahmen von der Regel aber nicht ausgeschlossen sind. Hier haben aber die Parteien die Fünf-Tage-Woche als die allgemein geltende Arbeitszeiteinteilung angesehen und gehandhabt und nur in den wenigen Wochen des Jahres, in die ein Feiertag auf einen Werktag fiel, (möglicherweise) hiervon eine Ausnahme gemacht. Das ergibt sich aus der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage in Nr. 9 Abs. 2 des Arbeitsvertrages, der auch so praktiziert worden ist.

Es bedarf deshalb keiner näheren Erörterung mehr, daß überdies gemäß der bereits genannten Rechtsprechung bei allgemein geltender Fünf-Tage-Woche die Festlegung der Sechs-Tage-Woche ausgerechnet in Feiertagswochen sich als unzulässige Umgehung des § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg darstellen würde und aus diesem Grunde unbeachtlich wäre. Denn es ist gerade der Zweck dieser Vorschrift, daß der Arbeitnehmer die Arbeitsruhe am Feiertag ungeschmälert erhält und nicht den Arbeitsausfall durch Arbeit an anderen Tagen ausgleichen muß.

b) Das besagt allerdings nicht, daß es unzulässig wäre, die Vor- oder Nachleistung der am Feiertag ausgefallenen Arbeitszeit zu vereinbaren. Das ergibt sich aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, der ggf. durch zwingendes Arbeitsschutzrecht (z.B. Höchstgrenzen der Arbeitszeit nach der Arbeitszeitordnung) eingeschränkt sein kann, eine Frage, die hier aber keine Rolle spielt. Wird eine solche Vereinbarung getroffen - im vorliegenden Fall ergibt sie sich aus Nr. 4 des Arbeitsvertrags -, dann entsteht für den Arbeitnehmer ein entsprechender (zusätzlicher) Lohn- oder Gehaltszahlungsanspruch, der im Grundsatz über den Vergütungsanspruch für die regelmäßige Arbeit (einschließlich der

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

Feiertage) hinausgeht und neben diesem zu erfüllen ist.

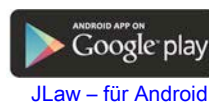
c) Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, daß die Arbeitsvertragsparteien im Wege der Pauschalregelung eine Gesamtvergütung vereinbaren, durch die bestimmte zusätzliche, im Laufe des Lohn- oder Gehaltszahlungszeitraums entstehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers erfaßt und abgegolten werden. Das ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in einer Reihe von Fällen anerkannt worden (vgl. z. B. für die Mehrarbeitsvergütung: BAG 2, 277 = AP Nr. 1 zu § 15 AZO; AP Nr. 5 zu § 611 EGB Mehrarbeitsvergütung; AP Nr. 1 zu § 1 AZO; insbesondere bei Schiffsoffizieren AP Nr. 1 zu § 38 SeemG; für die Vergütung der Reisezeit, die zugleich Mehrarbeitszeit ist: AP Nr. 3 zu § 611 BGB Wegezeit, Abschn. II 3 b der Gründe; für die Zuschläge zum Heimarbeitsentgelt: BAG 14, 132 = AP Nr. 1 zu § 20 HAG; AP Nr. 1 zu § 1 HAG; im gleichen Sinne für die Feiertagsvergütung: LAG Baden-Württemberg AP Nr. 3 zu § 611 BGB Kellner). Soweit der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 3. November 1965 - 5 AZR 157/65 - „demnächst“ AP Nr. 1 zu § 11 BUrlG - eine wirksame Zahlung des Urlaubsentgeltes nur anerkannt hat, wenn sie in bestimmter, vom sonstigen Arbeitsentgelt abgegrenzter und unterscheidbarer Höhe erfolgt, beruht dies auf den Besonderheiten des Urlaubsrechts, vor allem auf der Zweckbestimmung des Urlaubs und des Urlaubsentgeltes.

Solche Besonderheiten sind in einem Fall der vorliegenden Art nicht gegeben. Denn hier geht es um die Vergütung der an einem Feiertag ausgefallenen und auf einen sonst arbeitsfreien Tag verlegten Arbeitszeit, also um einen üblichen Lohn- oder Gehaltsanspruch. Der Senat hat in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht, soweit nicht zwingendes Recht - insbesondere unabdingbares Tarifrecht - berührt wird, keine rechtlichen Bedenken gegen eine Vereinbarung, die die pauschale Abgeltung eines derartigen Anspruches zum Gegenstand hat. Dabei trägt der Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast, daß eine solche Vereinbarung getroffen worden ist (BAG 14, 132 „139“ = AP Nr. 1 zu § 20 HAG; BAG AP Nr. 1 zu § 1 HAG).

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

d) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der hier geltend gemachte Anspruch sei durch das erheblich über dem Tarifgehalt liegende Gehalt des Klägers abgegolten worden. Hierzu rügt die Revision mit Recht, daß dem Landesarbeitsgericht ein Auslegungsfehler (§ 133 BGB) unterlaufen ist, weil es nicht alle für sein Ergebnis in Betracht zu ziehenden Umstände festgestellt und gegeneinander abgewogen hat.

Die Vereinbarung einer pauschalen Abgeltung der hier streitigen Forderungen durch das dem Kläger gewährte Gehalt ist jedenfalls ausdrücklich in dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien nicht getroffen worden, obwohl eine solche ausdrückliche Regelung am besten zur Vermeidung von Streitigkeiten geeignet und deshalb jeder anderen Lösung vorzuziehen ist. Weder aus dem in Nr. 2 des Vertrags verwandten Begriff "festes Monatsgehalt" noch aus der nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts um etwa 250,-- LM über dem Tarifgehalt liegenden Gehaltshöhe von 1.000,-- LM ergibt sich unmittelbar, daß mit dem Gehalt pauschal auch etwaige zusätzliche Vergütungsansprüche abgegolten sein sollen. Nun kann eine Pauschalvereinbarung auch aus den Begleitumständen entnommen werden, unter denen sie zustande gekommen ist. Dazu gehört aber wenigstens, daß für den Arbeitnehmer deutlich erkennbar geworden ist, über die ihm versprochene Vergütung hinaus könne er auch für zusätzliche Arbeit der hier in Rede stehenden Art keine Bezahlung verlangen, vielmehr enthalte das vereinbarte Gehalt auch die Vergütung der Zusatzarbeit. Andererseits ist nicht zu fordern, daß ein genau bestimmter Teil der Gesamtvergütung als Abgeltungsbetrag für die Zusatzarbeit gekennzeichnet wird, es sei denn, daß unabdingbare Vergütungssätze, z. B. tariflicher Art, unterschritten würden; in diesem Falle müßte allerdings die Gehaltshöhe durch entsprechende Aufgliederung rechnerisch überprüft werden (vgl. die oben zu 2 c angeführte Rechtsprechung).



- 10 -

Das Landesarbeitsgericht meint, eine Pauschalregelung sei "zweifelsohne" von den Parteien beabsichtigt gewesen; sie sei "eindeutig". Es gibt aber nicht an, welche Umstände es zu dieser Ansicht geführt haben und befaßt sich auch nicht mit den soeben behandelten Voraussetzungen, bei deren Vorliegen eine Pauschalregelung angenommen werden kann. Die Zahlung eines übertariflichen Gehaltes, die im Sinne der Auslegung des Landesarbeitsgerichts sicher beachtlich ist, kann auch andere Gründe haben, zumal heute in zahlreichen Fällen schon für die regelmäßige Arbeitsleistung nicht unerheblich mehr als der Tariflohn oder das Tarifgehalt gezahlt wird.

c) Da das Landesarbeitsgericht alle diese Umstände nicht in Betracht gezogen und dementsprechend nicht gewürdigt hat, sein Urteil aber auf der Annahme einer pauschalen Abgeltung der hier geltend gemachten Ansprüche beruht, muß das Urteil aufgehoben werden. Der Senat ist selbst weder in der Lage, diese Versäumnisse nachzuholen, noch, da es an entsprechenden Feststellungen fehlt, die nachstehend angeführten Erörterungen abschließend zu behandeln. Deshalb ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

3. Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht folgendes zu berücksichtigen haben:

a) Im Grundsatz hat der Kläger einen Anspruch auf zusätzliche Gehaltszahlung für die zum Ausgleich des Arbeitsausfalles infolge von Feiertagen an sonst arbeitsfreien Tagen geleistete Arbeit. Dieser Gehaltsanspruch kann durch das vereinbarte Monatsgehalt abgegolten sein. Ob dies der Fall ist, bedarf unter Beachtung der oben zu 2 d angeführten Gesichtspunkte der erneuten Prüfung. Wird die Frage bejaht, dann ist die Klage abzuweisen.

b) Wird die Frage verneint, so muß nicht nur über den vom Beklagten vorgebrachten Einwand der allgemeinen Verwirkung (§ 242 BGB), sondern auch darüber entschieden werden, ob und ggf. welche tarifliche Verfallklausel eingreift. Hier kann bedeutsam werden, daß nach § 6 Nr. 1 Satz 2 des von den Parteien in den Vorinstanzen angeführten Manteltarifvertrags

- 11 -



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

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

(MTV) für die Angestellten des Einzelhandels in Baden-Württemberg in der Fassung vom 1. Dezember 1960 - seine Geltung für das Arbeitsverhältnis der Parteien vorausgesetzt - die an gesetzlichen Feiertagen ausgefallene Arbeitszeit als Arbeitszeit gezählt wird. Ist dies aber der Fall, dann kann die vom Kläger geleistete zusätzliche Arbeit, deren Bezahlung er mit der Klage fordert, Mehrarbeit im Sinne des § 7 Nr. 1 MTV sein und die hierfür zustehende Vergütung der besonderen Verfallklausel des § 8 Nr. 5 MTV unterliegen. Dagegen dürfte die allgemeine Verfallklausel des § 23 MTV nicht zum Zuge kommen, da die Klageforderung spätestens mit der Klageerhebung innerhalb dieser tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht worden ist.

c) Sollte auch hiernach die Klageforderung gerechtfertigt sein, dann bedarf die Frage der vom Beklagten erklärten Aufrechnung mit Gegenansprüchen noch der Entscheidung. Insofern dürften zwar durch den Teil-Vergleich vom 10. Juni 1965 (Bl. 88 VorA) gewisse Gegenansprüche des Beklagten erledigt sein. Andere dieser Ansprüche sind aber offenbar bis zum Schluß der Tatsacheninstanz aufrechterhalten worden. Das wird das Landesarbeitsgericht im einzelnen noch klären müssen.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger

Röglin

Handrack

