

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

Gesetz: BGB § 611 Lohnzuschläge; FeiertagslohnzahlungsG § 1
GewO § 105 b Abs. 1; TVG § 1 Auslegung; Manteltarif-
vertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der
hessischen Textilindustrie vom 22. September 1966
in der Neufassung vom 1. April 1970 § 2 Abschn. B
Ziff. 7; § 3 Ziff. 1 Buchst. e

Leitsätze:

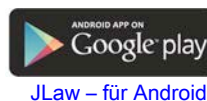
1. Ist in einem in drei Schichten arbeitenden Betrieb die Feiertagsruhe eines gesetzlichen Feiertages nach § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO durch Betriebsvereinbarung auf die Zeit von 6.00 Uhr am Feiertag bis 6.00 Uhr am folgenden Werktag zulässigerweise verlegt, dann ist die vom Kalendertag abweichende für den Schichtbetrieb geltende Feiertagsruhezeit auch für den Feiertagslohn und den Feiertagszuschlag maßgeblich. Falls tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, braucht in einem solchen Fall für die Stunden der in den Feiertag hineinragenden Nachtschicht (0.00 Uhr bis 6.00 Uhr) kein Feiertagszuschlag gezahlt zu werden (Bestätigung von BAG 20, 237 und 21, 332 = AP Nr. 25 und 26 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG).
2. Die Tarifklausel des § 2 Abschn. B Ziff. 7 des oben genannten Manteltarifvertrages: "Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit" enthält keine von Leitsatz 1 abweichende tarifliche Regelung.

Aktenzeichen: 3 AZR 376/72

Urteil des BAG vom 17. Mai 1973 LAG Frankfurt/Main



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



3_AZR_376/72

8/7 Sa 713/71 Frankfurt/Main

Verkündet
am 17. Mai 1973

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 1973 durch die Richterin Professorin Dr. Hilger als Vorsitzende, die Richter Dr. Thomas und Dr. Neumann sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Pape für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 15. Mai 1972 - 8/7 Sa 713/71 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 23. September 1971 - 1 Ca 312/71 - abgeändert:
Die Klage wird in Höhe von 54,90 DM (in Worten: Vierundfünfzig 90/100 Deutsche Mark) ☒ Feiertagszuschlag ☐ abgewiesen.
3. Im übrigen wird der Rechtsstreit 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](#)

Tatbestand:

Die Parteien streiten über den Anfall von tariflichen Feiertags- und Sonntagszuschlägen bei Schichtarbeit.

Der Kläger arbeitet bei der Beklagten als Heizer in Wechselschichten. Die Schichten laufen von 6.00 bis 14.00 Uhr, 14.00 bis 22.00 Uhr und 22.00 bis 6.00 Uhr. In der Woche werden sechs Nachtschichten geleistet; die Zeit von Samstag 6.00 bis Sonntag 22.00 Uhr ist nach dem Vortrag der Parteien arbeitsfrei.

Die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen wurde durch Betriebsvereinbarung auf die Zeit von 6.00 des betreffenden Tages bis 6.00 Uhr des darauffolgenden Tages verlegt. Für die hier in erster Linie interessierenden Feiertage gilt mithin: Die in den Feiertag hineinragende Schicht wird gearbeitet, die herausführende Schicht fällt aus.

In der Zeit von März bis Juni 1971 arbeitete der Kläger sechsmal in der Nachtschicht von Sonntag auf Montag. Auch in der Woche vom 25. April 1971 hatte er Nachtschicht; seine letzte Schicht leistete er in dieser Woche von Freitag, dem 30. April, 22.00 Uhr, bis Samstag, den 1. Mai, 6.00 Uhr. Für die Arbeitsstunden am Samstag, dem 1. Mai, von 0.00 bis 6.00 Uhr zahlte die Beklagte dem Kläger keinen Feiertagszuschlag; für die an den sechs Montagen jeweils von 0.00 bis 6.00 Uhr angefallenen Arbeitsstunden erhielt er keinen Sonntagszuschlag.

Die einschlägigen Bestimmungen des für die Parteien maßgeblichen Tarifvertrages lauten (Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der hessischen Textilindustrie vom 22. September 1966 in der Neufassung vom 1. April 1970 [MTV]):

"§ 2

Arbeitszeit

A. Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen darf wöchentlich 40 Stunden nicht überschreiten. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage bedarf der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der Bestimmungen der Arbeitszeitordnung (AZO).



- 3 -

2. Die regelmäßige Arbeitszeit der Heizer, Maschinisten, Kraftfahrer und Beifahrer darf einschließlich der Vor- und Abschlußarbeiten wöchentlich bis zu 45 Stunden verlängert werden, sofern regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt.
3. Die regelmäßige Arbeitszeit der Wächter und Pförtner darf einschließlich der Arbeitsbereitschaft wöchentlich bis zu 51 Stunden verlängert werden, sofern regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt.

B. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

.....

6. Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit.
7. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit.
8. Werden Wächter und Pförtner an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so erhalten sie für den Sonntagsdienst eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden in der Woche.

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fällt, erhalten sie außer ihrem tatsächlichen Entgelt den tariflichen Feiertagszuschlag. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, an dem Wächter und Pförtner arbeiten, so erhalten sie außer der zusammenhängenden Freizeit von 24 Stunden in der Woche einen Zuschlag von 100 Prozent auf ihren tatsächlichen, an diesem Sonntag erzielten Arbeitsverdienst.

§ 3

Zuschläge

1. Für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Nachtschichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:
 - a) Für Mehrarbeit
 - b) Für Nachtarbeit 50 Prozent
(Gesamtvergütung 150 Prozent)
Für Nachtarbeit in der Früh- oder Spätschicht 11 Prozent
(Gesamtvergütung 111 Prozent)
Für Nachtarbeit in der 3. Schicht.. 25 Prozent
(Gesamtvergütung 125 Prozent)
Für ständige Nachtschichtarbeit .. 35 Prozent
(Gesamtvergütung 135 Prozent)

- 4 -



- 4 -

Der Anspruch auf Nachtarbeits- bzw. Nachtschichtzuschlag entfällt, soweit es sich um mit dem Betriebsrat vereinbarte Vor- oder Nachholarbeit handelt, sowie bei Wächtern und Pförtnern.

- c) Für Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen 50 Prozent
(Gesamtvergütung 150 Prozent)
- d) Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Arbeitstag fallen, soweit Lohnzahlungspflicht besteht 100 Prozent
(Gesamtvergütung 200 Prozent)
- e) Für Arbeit an hohen gesetzlichen Feiertagen (Neujahr, Ostern, Pfingst- und Weihnachtsfeiertage und am 1. Mai) 150 Prozent
(Gesamtvergütung 250 Prozent)

2. Die Sonn- und Feiertagsregelung für Wächter und Pförtner ergibt sich aus § 2, Ziffer 8.

....."

Der Kläger bekämpft die Rechtsprechung des Senats, der für zwei gleichliegende Fälle entschieden hat, daß die vom Kalendertag abweichende für den Schichtbetrieb geltende Feiertagsruhezeit auch für den Feiertagslohn und den Feiertagszuschlag maßgeblich ist. Er meint, daß nach § 2 Buchst. B Nr. 7 MTV der Feiertagszuschlag sich nach dem Kalendertag richte und, daß ihm deshalb für die Arbeitsstunden von 0.00 bis 6.00 Uhr am Samstag, dem 1. Mai 1971, Feiertagszuschlag zustehe.

Wenn man aber von der nach Meinung des Klägers unzutreffenden Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts ausgehe, müsse die Beklagte für die an den sechs Montagen jeweils von 0.00 bis 6.00 Uhr gearbeiteten Stunden Sonntagszuschlag zahlen, weil nach der Betriebsvereinbarung auch die Sonntagsruhezeit bis zum Montag 6.00 Uhr verschoben worden sei.

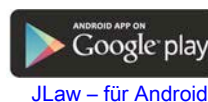
In der ersten Instanz hat der Kläger sowohl Feiertagszuschlag für sechs Stunden in Höhe von 54,90 DM wie auch Sonntagszuschlag für 36 Stunden in Höhe von insgesamt 103,86 DM, zusammen 158,76 DM, eingeklagt.

Die Beklagte hat sich zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berufen.

- 5 -



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



Die Montagsstunden von 0.00 bis 6.00 Uhr will die Beklagte hingegen nicht wie Sonntagsstunden behandeln. Sie macht geltend, mit der Verlegung des Zeitraumes der Feiertagsruhe sei keine Verlegung des gesamten Wochenzeitraumes verbunden. Für die am Sonntagabend um 22.00 Uhr beginnende Schicht habe der Kläger für die Zeit von 22.00 Uhr bis 24.00 Uhr regelmäßig Sonntagszuschläge erhalten. Diese Handhabung mache deutlich, daß sie eine Verlegung der Sonntagsruhezeit nicht angenommen habe, sondern von einem bis 24.00 Uhr reichenden Sonntagszeitraum ausgegangen sei.

Das Arbeitsgericht hat den Feiertagszuschlag für die Stunden der Nachtschicht vom 30. April zum 1. Mai 1971 (54,90 DM) zuerkannt und die Klage im übrigen, hinsichtlich der Sonntagszuschläge, abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt, mit der sie sich weiterhin gegen die Klage wehrt.

Der Kläger hat an erster Stelle Zurückweisung der Berufung beantragt.

Für den Fall, daß sich das Berufungsgericht der von ihm angegriffenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anschließen und seine Klage auf Feiertagszuschlag für den 1. Mai 1971 abweisen sollte, hat er Sonntagszuschlag für die sechs Montage verlangt und im Wege der Anschlußberufung hilfsweise Zahlung von 103,86 DM eingeklagt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und über die Anschlußberufung nicht entschieden, da diese nur hilfsweise für den Fall eingelegt wurde, daß das Berufungsgericht der Berufung stattgegeben hätte.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

A.

Der Anspruch des Klägers auf Feiertagszuschlag ist nicht begründet.

Hinweis: Auch Teile des Urteils sind als Datenbank nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1 S. 1, 88 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 UrFG geschützt.



- 6 -

I. Anders als in den beiden früheren Fällen streiten die Parteien in diesem Rechtsstreit nicht darüber, ob die Verschiebung der Feiertagsruhe nach § 105 b Abs. 1 GewO zulässig war und auch nicht über die Zulässigkeit der Betriebsvereinbarung, für die noch § 56 Abs. 1 Buchst. a, § 59 BetrVG 1952 gelten. Insoweit kann deshalb auf die früheren Urteile des Senats verwiesen werden (BAG 20, 237 [240] = AP Nr. 25 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG [zu 1 b) und c) der Gründe]; BAG 21, 332 [335 ff.] = AP Nr. 26 aaO [zu I 1 der Gründe]).

II. Die Parteien streiten allein über die lohnrechtlichen Folgen einer solchen Verschiebung der Feiertagsruhe. Hierbei fragt sich zunächst, ob nach allgemeinen Grundsätzen, falls sich aus dem Tarifvertrag nichts anderes ergibt, der Kalendertag oder der Schichttag für den Anspruch auf Feiertagszuschlag maßgeblich ist. Kommt es nach allgemeinen Grundsätzen auf den Schichttag an, fragt sich weiter, ob der für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebliche Manteltarifvertrag etwas anderes bestimmt.

1a) Für den Fall, daß es keine anderweitige tarifliche Regelung gibt, hat die Rechtsprechung in einer langjährigen Tradition stets bei durchlaufender Schichtarbeit die lohnrechtlichen Folgen nach der Schichteinteilung und nicht nach dem Kalendertag beurteilt.

Das Reichsarbeitsgericht hat bereits zur Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplanes über die Lohnzahlung an Feiertagen vom 3. Dezember 1937 (RABl. I 320) die Auffassung vertreten, daß der Wochenfeiertag an die Schichtregelung angepaßt und nach vorne oder hinten verschoben sein könne; es ist deshalb für die Frage der Feiertagsbezahlung nicht von dem kalendermäßigen Feiertag, sondern von der Arbeitsschicht ausgegangen (ARS 41, 344 und 47, 52).

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil AP Nr. 1 zu § 105 b GewO aufgrund einer Tarifordnung für eine in den Sonntag hineinragende Samstagsschicht die Zahlung des Sonntagszuschlages abgesprochen. Sonntagszuschlag ist danach, abgesehen

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

von Überzeitarbeit, nur zu bezahlen, wenn die Arbeit in die betriebliche Sonntagsarbeit fällt.

Das Urteil BAG 5, 249 [254 ff.] (= AP Nr. 1 zu § 3 AZO [Bl. 2 R, Bl. 3]) betrifft die Frage, ob ein Arbeiter, der nach Ableistung einer Frühschicht am selben Tage wegen dringender Reparaturarbeiten erneut eingesetzt wird und über 24.00 Uhr hinaus arbeitet, auch in den Stunden nach 24.00 Uhr Mehrarbeit verrichtet, oder ob die Mehrarbeitsstunden gegen 24.00 Uhr enden, weil mit dem neuen Kalendertag auch ein neuer Arbeitstag beginnt. Das Bundesarbeitsgericht ist vom Schichttag ausgegangen und hat die strittigen Stunden als Nachtarbeit gewertet, die zugleich Mehrarbeit ist.

Im Fall von BAG 12, 216 (= AP Nr. 13 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG) war in einem Betrieb, der in drei Schichten arbeitete, die Feiertagsruhezeit um sechs Stunden verschoben worden. Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, daß die Betriebspartner als Feiertagsschicht die in den Feiertag hineinragende oder aus ihm herausragende bestimmen können und daß für diese ganze Schicht Ausfallvergütung nach dem Feiertagslohnzahlungsgesetz zu zahlen ist, auch soweit die Schicht außerhalb des kalendermäßig bestimmten Feiertages liegt.

An diese Tradition hat der erkennende Senat in den beiden zu I der Gründe genannten Urteilen (AP Nr. 25 und 26 FeiertagslohnzahlungsG) angeknüpft. Nach diesen Urteilen sind die arbeitszeitrechtliche Regelung und die lohnrechtlichen Folgen im Zusammenhang zu sehen. Deshalb ist vorbehaltlich einer anderweitigen tariflichen Regelung die betrieblich vereinbarte Feiertagsruhezeit auch für die lohnrechtliche Behandlung maßgebend, wenn die Ruhezeit der Feiertage in den Grenzen von § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO nur mit Rücksicht auf den Schichtbetrieb unmaßgeblich verschoben und dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Wochenfeiertag seine volle 24stündige Ruhezeit gewährt wird. Das hat zur Folge, daß bei einer Arbeitszeiteinteilung wie im vorliegenden Fall für die Stunden der in den Feiertag hineinragenden Nachtschicht (0.00 bis 6.00 Uhr) kein Feiertagszuschlag gezahlt z



werden braucht. Der Senat hat dies für gerechtfertigt erachtet, weil die mit Feiertagsarbeit normalerweise verbundene Belastung durch die Feiertagsruhe voll ausgeglichen wird und weil die Verschiebung der Feiertagsruhe auch im Interesse des Arbeitnehmers liegt.

Zur Begründung hat der Senat sich noch auf den Grundgedanken der Feiertagsbezahlung berufen: Durch das Feiertagslohnzahlungsgesetz soll der Arbeitnehmer aus Anlaß eines gesetzlichen Feiertages nicht bevorzugt, sondern in seinem Arbeitseinkommen nur so gestellt werden, wie wenn der Feiertag ein Arbeitstag wäre. Es würde aber eine durch keine zusätzliche Belastung geforderte Bevorzugung des Arbeitnehmers bedeuten, müßte ihm zusätzlich für weitere sechs Stunden zulässiger Arbeitszeit Zuschlag gezahlt werden, obgleich er für eine volle Schicht Lohn ohne Arbeitsleistung erhalten hat (BAG 20, 237 [240 f.] = AP Nr. 25 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg [zu 1 c der Gründe]; BAG 21, 332 [337 f.] = AP Nr. 26 aaO [zu I 2 der Gründe]).

b) Der Senat hält an dieser Rechtsauffassung fest. Für den Fall, daß sich tariflich nichts anderes ergibt, ist sie, soweit ersichtlich, im Schrifttum nicht auf Widerspruch gestoßen (zust. Schnorr von Carolsfeld, Anm. AP Nr. 25 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg und SAE 1970, 102; Meisel, SAE 1968, 209; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 1972, § 104, III 2 S. 414). Für diesen Fall ist auch das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteil dem Bundesarbeitsgericht gefolgt. Der Meinungsstreit betrifft nur die Auslegung des maßgeblichen Manteltarifvertrages.

2. Das Landesarbeitsgericht hat sich der Rechtsauffassung des Klägers angeschlossen, § 2 Abschn. B Ziff. 7 MTV gelte auch für die Schichtarbeiter. Diese Vorschrift ergebe daher in Verbindung mit § 3 Ziff. 1 Buchst. e) MTV, daß für die Arbeitsstunden in der Zeit von 0.00 bis 6.00 Uhr am 1. Mai 1971 Feiertagszuschlag zu zahlen sei. Es ist dabei von dem Urteil des erkennenden Senats BAG 21, 332 (= AP Nr. 26 aaO) abgewichen, dem der Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister in der hessischen



Textilindustrie vom 18. November 1960 (MTV Ang.) zugrunde liegt; § 2 Abs. II Nr. 8 MTV-Ang. entspricht wörtlich dem hier maßgeblichen § 2 Abschn. B Ziff. 7 MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer.

Der Senat hält nach erneuter Überprüfung an seiner Meinung fest, daß die Tarifklausel des § 2 Abschn. B Ziff. 7 MTV, nach der die an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit Feiertagsarbeit ist, nur für den Normalfall gilt und den Sondertatbestand der verschobenen Feiertagsruhe für Schichtarbeiter nicht erfaßt. Insoweit enthält der Tarifvertrag eine Lücke. Das ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

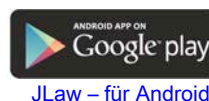
a) Der Kläger legt entscheidenden Wert auf den Wortlaut, den er für klar und eindeutig hält (ebenso offenbar Canaris Anm. zu AP Nr. 26 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg [zu I 2]).

Der Wortlaut schweigt indessen zu der hier allein interessierenden Frage, ob die Tarifklausel auch für Schichtarbeiter gilt. Sie ist zunächst nicht mehr als eine auf den Normalfall zugeschnittene Begriffsbestimmung. Der bloße Umstand, daß der Sondertatbestand der Schichtarbeit nicht ausgenommen ist, besagt nichts; das kann sich auch daraus erklären, daß die Tarifvertragsparteien den Fall nicht bedacht haben oder daß sie sich über eine Regelung nicht einig waren und es für unzweckmäßig hielten, die Tarifverhandlung mit dem Problem zu belasten.

Andererseits ist dem Kläger zuzugeben, daß eine ausdrückliche Erwähnung der Schichtarbeiter nicht unbedingt erforderlich ist, sofern nur der Sinn eindeutig erscheint, aber eben daran fehlt es. Es ist auch nicht so, daß die Tarifklausel nur für Schichtarbeiter Bedeutung haben kann. Der Senat hat schon früher darauf hingewiesen, daß die Abgrenzung der Sonntags- und Feiertagsarbeit auch sonst bedeutsam sein kann, insbesondere für solche Arbeitnehmer, die außerhalb des Schichtbetriebes Nachtarbeit leisten.

Nach allem ergibt der Wortlaut für die zwischen den Parteien umstrittene Frage nichts.

Hinweis: Auch Text der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87, 88 UrhG geschützt.



b) Aufbau und Systematik des Tarifvertrages sind für die Auslegung nächst dem Wortlaut bedeutsam (vgl. z.B. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 1. Halbband, 7. Aufl., § 18 V 3 b, S.359). Sie sprechen - entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts - gegen den Kläger.

§ 2 MTV, der die strittige Klausel enthält, ist überschrieben mit "Arbeitszeit"; § 3 regelt die "Zuschläge". Hinsichtlich der Arbeitszeit soll aber § 2 Abschn. B Ziff. 7 MTV gerade nicht für die Schichtarbeiter gelten; es ist übereinstimmende Meinung aller Beteiligten, daß arbeitszeitrechtlich die Verlegung der Feiertagsruhe für Schichtarbeiter nicht zu beanstanden ist. Anderenfalls ergäben sich bei Feiertagen geteilte Schichten; das wäre wirtschaftlich sinnwidrig und für die Schichtarbeiter unzumutbar.

Die Tarifvertragsparteien wollten nach Meinung des Klägers nur den Feiertagszuschlag bei verschobener Feiertagsruhe für Schichtarbeiter regeln. Sie hätten dann aber eine Bestimmung, die nicht für die Arbeitszeit, sondern ausschließlich für den Feiertagszuschlag Bedeutung haben soll, nur in der Arbeitszeitregelung des § 2 untergebracht, ohne sie in der Vorschrift über die Zuschläge auch nur zu erwähnen. Das ist schwer vorstellbar. Deshalb läßt der Aufbau des Tarifvertrages darauf schließen, daß die Feiertagsarbeit für Schichtarbeiter im Tarifvertrag überhaupt nicht angesprochen ist.

Das weitere Argument des Landesarbeitsgerichts, auch der Feiertagszuschlag für Wächter und Pförtner sei in § 2 Abschn. B geregelt, überzeugt nicht. Diese Regelung hat man offenbar deshalb in § 2 Abschn. B Ziff. 8 Abs. 2 getroffen, weil § 2 Abschn. B Ziff. 8 Abs. 1 für diese Gruppe - anders als für die Schichtarbeiter - eine besondere arbeitszeitrechtliche Feiertagsregelung enthält und weil man den gesamten Komplex an einer Stelle regeln wollte. Systemgerecht enthält § 3 Ziff. 2 MTV für den Feiertagszuschlag der Wächter und Pförtner eine Verweisung auf § 2. Es kommt hinzu, daß § 2 Abschn. B Ziff. 8 MTV in Abs. 2 Satz 1 ausdrücklich vorschreibt, daß Wächter und Pförtner für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, den tariflichen Feiertagszuschlag erhalten. Diese Vorschrift wäre



überflüssig, wenn sich der Anspruch auf den Zuschlag bereits aus § 2 Abschn. B Ziff. 7 i.V. mit § 3 MTV ergäbe.

c) Das Landesarbeitsgericht stützt seine Auffassung, nach dem Tarifvertrag sollten die in den Feiertag hineinragenden Stunden der Nachtschicht als zuschlagspflichtige Feiertagsstunden bezahlt werden, maßgeblich auf das Ergebnis der Vernehmung der Zeugen K und H .

Die Revision rügt mit Recht, das Berufungsgericht habe damit Auslegungsgrundsätze verletzt. Zum einen haben die Zeugen nur die Rechtsauffassung ihrer Seite oder ihre persönliche Rechtsansicht mitgeteilt. Tatsachen über die Tarifverhandlungen haben sie nicht bekundet. Der Zeuge H hat im Gegenteil ausgesagt, über die Streitfrage sei nicht gesprochen worden.

Zum anderen hat das Landesarbeitsgericht nicht dargelegt, daß der vermeintliche Wille der Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag einen erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Nach der in ständiger Rechtsprechung vertretenen objektiven Auslegung muß aber der von den Tarifvertragsparteien gewollte Inhalt auch im Wortlaut des Tarifvertrages einen für Dritte erkennbaren Inhalt gefunden haben (BAG AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen).

d) Für die Auslegung der Klausel in § 2 Abschn. B Ziff. 7 i.V. mit § 3 Ziff. 1 Buchst. e) MTV kommt es, wie bei jeder Auslegung, entscheidend auf Sinn und Zweck der Regelung an. Vor allem damit befaßt sich die zu A II 2 a) erwähnte Kritik von Canaris.

Canaris hat allerdings einen anderen Ausgangspunkt. Weil er den Wortlaut der Klausel für eindeutig hält, muß er fragen, ob sie entgegen ihrem Wortlaut deshalb außer Anwendung bleiben darf, weil sie ihrem Sinn nach nicht paßt (ähnlich wohl Knieper, AuR 1968, 271 zu dem Urteil BAG 20, 237 = AP Nr. 25 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG). Wie dargelegt, ist aber der Wortlaut für die Auslegung unergiebig; Aufbau und Zusammenha des Tarifvertrages sprechen gegen den Kläger. Deshalb muß die Frage lauten, ob die Regelung des Tarifvertrages über die



Zahlung von Feiertagszuschlägen nach ihrem Sinn und Zweck auf den Fall des Klägers angewendet werden muß, obgleich der Wortlaut und der Aufbau des Tarifvertrages keine genügenden Anhaltspunkte liefern.

Die tarifliche Regelung soll die besondere Belastung durch die Arbeit an einem Feiertag ausgleichen; insoweit besteht Übereinstimmung. Das wesentliche Argument von Canaris ist, daß die Schichtarbeit den Arbeitnehmer daran hindert, den Feiertag in einer dem Sinn und der Sozialwertung des Tages entsprechenden Weise zu verbringen. Dem morgens bis 6.00 Uhr arbeitenden Schichtarbeiter müsse man anschließend etwa acht Stunden Schlaf zubilligen. Er könne deshalb an religiösen Feiertagen den vormittäglichen Gottesdienst nicht besuchen und an weltlichen Feiertagen nicht an den üblichen Vormittagsvergnügungen, wie z.B. Ausflügen und Frühschoppen, teilnehmen. Werde der Feiertag in anderer Richtung verschoben und müsse der Arbeitnehmer am Feiertag seine Arbeit um 22.00 Uhr aufnehmen, könne er keine Abendveranstaltungen besuchen und müsse evtl. von einem Ausflug schon frühzeitig zurückkehren. Dies sei eine erhebliche Belastung. Von einer nur "unmaßgeblichen Verschiebung" der Feiertagsruhe könne nicht die Rede sein, und ein voller Zeitausgleich allein genüge anerkanntermaßen gerade nicht.

Diese Kritik ist insofern berechtigt, als die Beeinträchtigung des Feiertages für die Schichtarbeiter durch die nachfolgende Feiertagsruhe nicht voll ausgeglichen wird. Canaris sieht aber die Lage der Schichtarbeiter zu einseitig. Der Umstand, daß dieser am Wochenfeiertag morgens um 6.00 Uhr ermüdet von der Arbeit zurückkommt und wegen des natürlichen Schlafbedürfnisses nicht mehr an Vormittagsveranstaltungen teilnehmen kann, wird - wenigstens zu einem wesentlichen Teil - dadurch aufgewogen, daß er im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern den Abend des Wochenfeiertages wegen der längeren Ruhezeit besser nutzen kann. Eben dadurch, daß die Ruhezeit überwiegend auf dem Feiertag liegt, ist auch der Zusammenhang mit dem Feiertag gewahrt. Canaris sieht den Zusammenhang mit dem Feiertag noch eher als gewahrt an, wenn die Feiertagsruhezeit vorverlegt wird. Das wird von der Einstellung der Beteiligten abhängen.



Im Fall dieses Rechtsstreits geht jedenfalls nach der Aussage des Zeugen H die Schichteinteilung an den Feiertagen auf einen Wunsch der Arbeitnehmer zurück.

Insgesamt ergibt sich, daß der Schichtarbeiter bei einer Schichteinteilung, wie sie bei der Beklagten eingeführt ist, einerseits in der Ausnutzung des Feiertages stärker behindert ist als der Arbeitnehmer, der am Feiertag gar nicht zu arbeiten braucht, daß er aber andererseits weit weniger beeinträchtigt ist als derjenige Arbeitnehmer, der volle Feiertagsarbeit leistet. Ob und wie diese Belastung auszugleichen ist, muß zwischen den Tarifpartnern im Wege des Interessenausgleichs vereinbart werden. Es mag sein, daß der volle Feiertagszuschlag als angemessen vorgesehen wird; denkbar ist auch, daß die in den Feiertag hineinragenden Schichtstunden durch einen ermäßigten Feiertagszuschlag abgegolten werden, ähnlich dem Nachtarbeitszuschlag für Schichtarbeiter. Es kann aber andererseits nicht ausgeschlossen werden, daß die Tarifvertragsparteien die Belastung der Schichtarbeiter in Anbetracht der eingehaltenen Feiertagsruhe nicht für so erheblich erachten, daß sie durch einen besonderen Zuschlag ausgeglichen werden müßte.

Diese am Sinn und Zweck der Zuschlagsregelung orientierte Überlegung zeigt, daß die allgemeinen Vorschriften des Manteltarifvertrages über den Feiertagszuschlag auf die Schichtarbeiter nicht ohne weiteres anwendbar sind. Es handelt sich vielmehr um einen Sondertatbestand, der deshalb auch einer tariflichen Sonderregelung bedarf. Eine solche Sonderregelung enthält jedoch der Manteltarifvertrag - anders als im Fall der Wächter und Pförtner - nicht.

3. Nach allem sind die Voraussetzungen für den Anspruch des Klägers auf Feiertagszuschlag nicht tariflich geregelt, so daß nach dem allgemeinen zu A II 1 der Gründe dargelegte Grundsatz für den Anspruch des Klägers auf Feiertagszuschlag von der vom Kalendertag abweichenden Feiertagsruhezeit nach Maßgabe der im Betrieb der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung auszugehen ist.

Dieses Ergebnis findet eine Bestätigung in dem Ablauf der Tarifverhandlungen. Der Manteltarifvertrag wurde nach Bekanntwerden des Urteils vom 31. Januar 1969 (BAG 21, 332 = AP Nr. 26 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG) gekündigt. Wie sich aus den Zeugenaussagen ergibt, war die Entscheidung den Tarifvertragsparteien bekannt. Da dieses Urteil (unter I 2a) auf die zu A II 1a) dieser Gründe wiedergegebene langjährige Rechtsprechung Bezug nimmt, muß angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien auch diese frühere Rechtsprechung kannten. Trotzdem hat die Gewerkschaft Textil-Bekleidung in ihren Änderungswünschen zur Neufassung des Manteltarifvertrages den Feiertagszuschlag für Schichtarbeiter nicht erwähnt. In der Neufassung vom 1. April 1970 sind die umstrittenen Tarifbestimmungen (§ 2 Abschn. B Ziff. 7 und § 3 Ziff. 1 Buchst. c bis e) unverändert übernommen worden, obgleich es ein leichtes gewesen wäre, den Tatbestand der verschobenen Feiertagsruhe bei Schichtarbeit einzubeziehen, wenn dies dem Willen der Tarifpartner entsprach. Das läßt darauf schließen, daß die Gewerkschaft als Tarifvertragspartei den bis dahin geltenden Rechtszustand hingenommen hat.

Entgegen der Meinung der Revision ist der Hinweis auf die Tarifgeschichte dem Senat nicht verwehrt. Es ist zwar richtig, daß nach allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung der Wille der an den Tarifverhandlungen beteiligten Kommissionsmitglieder dann nicht entscheidend ist, wenn er im Tarifvertrag keinen Ausdruck gefunden hat (BAG AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung [zu 1 der Gründe]). Der Entstehungsgeschichte darf keine selbständige Bedeutung beigelegt werden, weil die Normunterworfenen sie nicht erkennen können (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 1. Halbband, 7. Aufl., § 18 V 3 b B, S. 359). Das schließt aber nicht aus, daß der Ablauf der Tarifverhandlungen zur Bekräftigung eines nach anderen Kriterien gefundenen Auslegungsergebnisses herangezogen werden darf. Außerdem handelt es sich hier nicht um die Berücksichtigung des subjektiven Willens einzelner Kommissionsmitglieder, sondern um die Berücksichtigung einer weithin bekannten, seit langem eingeführten Rechtsprechung.



4. Der Kläger meint, selbst dann, wenn grundsätzlich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die in den Feiertag hineinragenden Stunden der Arbeitsschicht nicht zuschlagsberechtigt seien, könne das doch für den 1. Mai 1971 nicht gelten. Da der 2. Mai 1971 ein Sonntag gewesen sei, könne er nicht auf eine "Ersatzfreizeit" verwiesen werden.

Der Kläger unterliegt hier anscheinend einem Irrtum. Wenn die Schicht vom 1. Mai, 22.00 Uhr, bis zum 2. Mai, 6.00 Uhr, infolge des Maifeiertages ausfiel, hatte er Anspruch auf Ersatz des durch den Feiertag verursachten Lohnausfalls. Wurde in dieser Schicht, da es die Nacht von Samstag auf Sonntag war, bei der Beklagten ohnehin nicht gearbeitet, entstand dem Kläger kein Lohnausfall und deshalb auch kein Anspruch auf Bezahlung der infolge des Feiertages ausgefallenen Arbeitszeit; die Nachtschicht ist dann nicht infolge des Feiertages ausgefallen (BAG 12, 216 [219] = AP Nr. 13 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg [zu 2 der Gründe]). Auch diejenigen Arbeitnehmer, die während des Tages arbeiten haben keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung, wenn der Feiertag auf einen ohnehin arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.

III. Somit bleibt es bei dem Ergebnis, daß dem Kläger für die Arbeitsstunden von 0.00 Uhr bis 6.00 Uhr am Samstag, dem 1. Mai 1971, kein Feiertagszuschlag zusteht. Deshalb mußte auf die Revision der Beklagten die Klage abgewiesen werden.

B.

Für den Fall der Klageabweisung hat der Kläger hilfsweise im Wege der Anschlußberufung Sonntagszuschlag in Höhe von 103,86 DM verlangt; darüber ist noch nicht entschieden.

1. Der Hilfsantrag ist zulässig. Es bestehen schon aus Gründen der Prozeßwirtschaftlichkeit keine Bedenken dagegen, daß der Kläger neben dem Hauptanspruch für den Fall, daß dieser unbegründet ist, hilfsweise einen anderen Anspruch verfolgt (Baumbach-Lauterbach-Hartmann, ZPO, 31. Aufl., § 260 Bem. 2 C; Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl.



§ 260 Bem. II B 2 a *y*, beide mit weiteren Nachweisen). Es mag zweifelhaft sein, ob der Haupt- und Hilfsanspruch des Klägers einander ausschließen. Der Kläger hat aber in der Berufungsinstanz den Hilfsantrag davon abhängig gemacht, daß er mit dem Hauptantrag nicht durchdringt. Damit hat er einen inneren Zusammenhang hergestellt; das reicht für die Zulässigkeit des Hilfsantrages aus.

2. Die Parteien haben übereinstimmend erklärt, daß sie zu dem in der Berufungsinstanz bisher noch nicht erörterten Hilfsantrag noch Ausführungen machen wollen. Da dies in der Tatsacheninstanz geschehen muß, konnte der Senat die Entscheidung über den Hilfsantrag nicht an sich ziehen. Es kann deshalb dahinstehen, ob in einem Fall wie dem vorliegenden der Hilfsantrag auch ohne Anschlußrechtsmittel des Klägers dem Revisionsrechtszug anfällt (so für die Berufungsinstanz: BGH LM Nr. 1 zu § 525 ZPO mit Anm. von Paulsen), oder ob er in der Berufungsinstanz anhängig bleibt (so Brox in "Recht im Wandel", Festschrift 150 Jahre Carl Heymanns-Verlag KG, 1965, S. 121 ff. [133 ff.]). Zur Klarstellung hat der Senat den Rechtsstreit zur Entscheidung über den Hilfsantrag an die Berufungsinstanz zurückverwiesen.

3. Der Senat will dem Vortrag der Parteien zum Hilfsantrag nicht vorgreifen. Er beschränkt sich deshalb auf den Hinweis, daß grundsätzlich für den Anspruch auf Sonntagszuschlag nichts anderes als für den Anspruch auf Feiertagszuschlag gelten kann, da die Betriebsvereinbarung die Arbeitsruhe für Schichtarbeiter in beiden Fällen gleichermaßen verlegt hat.

gez. Dr. Hilger

Dr. Thomas

Dr. Neumann

Röglin

Pape

