

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

14. Juli 1967

79

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG § 1; BGB § 620 Befristeter
Arbeitsvertrag

Leitsätze: Der Anspruch auf Feiertagsbezahlung setzt voraus, daß
am Feiertag ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der
immer nur für einen Tag eingestellte Arbeitnehmer kann
die Feiertagsbezahlung auch dann nicht verlangen, wenn
er unmittelbar vor und nach dem Feiertag beschäftigt
worden ist.

Aktenzeichen: 3 AZR 436/66

Versäumnisurteil des BAG vom 14. Juli 1967 LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 436/66
2 Sa 121/66 Schleswig-Holstein.

Verkündet am
14. Juli 1967

gez. Groll,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Rechtskräftig.

Kassel, den 25. Okt. 1967

Im Namen des Volkes!
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Versäumnis-

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juli 1967 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Donnig und Hartmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 14. Oktober 1966 - 2 Sa 121/66 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rendsburg vom 15. Juni 1966 - 1 Ca 75/66 - abgeändert.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
5. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

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 Beklagte stellt in ihrem in Schleswig-Holstein belegenen Werk Gemüsekonserven her. Neben Stammarbeitern beschäftigt sie in der Zeit größerer Gemüselieferungen sog. Kolonnenarbeiter, die ihr entweder vom Arbeitsamt zugewiesen werden oder die sich von sich aus um Einstellung bemühen. Die Kolonnenarbeiter werden jeweils nur für einen Tag eingestellt und bei Schichtende mit einem Nettobetrag von zuletzt 21,-- DM für eine neunstündige Arbeitszeit entlohnt. Ein dauerndes Arbeitsverhältnis ist von beiden Seiten nicht beabsichtigt; vielmehr wahren beide Seiten ihre Unabhängigkeit. Weder hat die Beklagte eine Verpflichtung, die Arbeiter, die sich melden, einzustellen, noch hat der Kolonnenarbeiter, der beschäftigt worden ist, die Verpflichtung zu weiterer Arbeitsleistung.

Die Klägerin war von Oktober 1965 bis April 1966 als Kolonnenarbeiterin bei der Beklagten tätig. Sie hat diese Tätigkeit mehrmals unterbrochen; so hat sie z.B. wegen der Sorge für erkrankte Angehörige vom 17. Januar bis zum 9. Februar 1966 und vom 23. März bis 3. April 1966 bei der Beklagten nicht gearbeitet. Seit dem 26. April 1966 hat sie ganz mit der Arbeit für die Beklagte aufgehört, weil sie ihre Tochter während deren Schwangerschaft versorgen wollte.

In der Osterwoche des Jahres 1966 hat die Klägerin von Montag bis einschließlich Donnerstag und in der darauf folgenden Woche von Dienstag bis einschließlich Donnerstag bei der Beklagten gearbeitet. Eine Bezahlung für Karfreitag und Ostermontag hat sie nicht erhalten. Diese Tage sind in Schleswig-Holstein gesetzliche Feiertage (§ 2 Abs. 1 des Gesetzes über Sonn- und Feiertage vom 12. Dezember 1953 [GVBl. S. 161]/ 29. Mai 1963 [GVBl. S. 65]).

Hierfür hat sie unter Berufung auf das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen (Feiertagslohnzahlungsg) vom 2. August 1951 (BGBl. I, 479) mit der Klage zwei Tageslöhne, insgesamt 42,-- DM, gefordert. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage



stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter; sie hat gegen die in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesarbeitsgericht nicht vertretene Klägerin Versäumnisurteil beantragt.

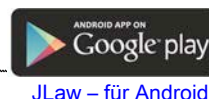
Entscheidungsgründe:

Über den Revisionsantrag war sachlich zu entscheiden, und zwar durch Versäumnisurteil (§§ 557, 331 ZPO; vgl. BGHZ 37, 79 [81-83]). Die Sachprüfung ergibt, daß die Klage nicht begründet ist.

1. Der in § 1 Abs. 1 Satz 1 Feiertagslohnzahlungsg geregelte Anspruch auf Feiertagsbezahlung hat zur Voraussetzung, daß am Feiertag ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das ergibt sich aus Wortlaut und Sinn des Gesetzes:

a) Der Gesetzeswortlaut besagt, daß "vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern" ... "für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt", "der Arbeitsverdienst zu zahlen" ist, "den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten". Damit ist ein Sachverhalt umschrieben, bei dem an dem gesetzlichen Werktagsfeiertag ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Andernfalls wäre die gegenwartsbezogene Verwendung der Ausdrücke "Arbeitgeber" und "Arbeitnehmer" ungenau und könnte man von einer "Arbeitszeit, die ausfällt", und einem "Arbeitsverdienst" für einen "Arbeitsausfall" nicht sprechen. "Arbeitszeit, die ausfällt" und ein "Arbeitsausfall" können nicht gegeben sein, wenn an dem gesetzlichen Feiertag kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

b) Es ist nicht zu erkennen, daß der Sinn und Zweck des Gesetzes weiter reicht, als sein Wortlaut besagt. Das Feiertagslohnzahlungsg hat den Sinn, mittels des Feiertagsgeldes die Verdiensteinbußen auszugleichen, die sich anderenfalls namentlich für im Stunde-, Tages- oder Akkordlohn tätige Arbeitnehmer wegen des Verbotes



- 4 -

der Feiertagsarbeit ergäben. Sie würden als unbillig empfunden, wenn der Arbeitnehmer "von der Hand in den Mund" lebt und an Wochenfeiertagen darben müßte.

Eine derartige regelungsbedürftige Unbilligkeits-situation hat der Gesetzgeber jedoch nur für solche Arbeitnehmer in Betracht gezogen, die an dem gesetzlichen Werktagsfeiertag in einem Arbeitsverhältnis standen; bei ihnen konnte er mit einer gewissen Typik in Betracht ziehen, daß sich diese Arbeitnehmer in ihrem Lebenszuschnitt auch auf den Verdienst eingerichtet haben, den sie erzielt hätten, wenn der Werktagsfeiertag Arbeitstag gewesen wäre.

Bei Arbeitnehmern, die an dem Werktagsfeiertag nicht in einem Arbeitsverhältnis standen, konnte das auf vielfältigen untypischen Ursachen beruhen, insbesondere auf solchen, die es ausschlossen, daß der Arbeitnehmer sich auf einen Verdienst an dem betreffenden Feiertag eingerichtet hatte. Das hat offensichtlich der Gesetzgeber zum Anlaß genommen, solche Fälle nicht in die Regelung des FeiertagslohnzahlungsG einzubeziehen.

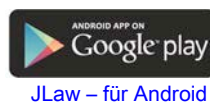
Außerdem führt noch folgende Überlegung zu der Annahme, daß ein Arbeitsverhältnis an dem Werktagsfeiertag bestanden haben muß: § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG ist eine Ausnahme von dem Grundsatz, daß ohne Arbeit kein Lohn zu zahlen ist, und diese Ausnahme vorschreibt ist eng auszulegen (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senats vom 28. Oktober 1966 - 3 AZR 186/66 - AP Nr. 23 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG [zu Ziffer 2 der Gründe] mit weiteren Nachweisen).

In der Rechtslehre wird dementsprechend überwiegend ebenfalls gefordert, daß an dem Werktagsfeiertag ein Arbeitsverhältnis bestanden haben muß, wenn Feiertagsgeld nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG beansprucht wird (vgl. statt aller: Frey, Die Feiertagsbezahlung, 2. Aufl., 1959, Kap. VII, B IV zu Fußnote 15, S. 25; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Aufl., Bd. I, § 40 III 3 b, S. 268; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 29 III 2, S. 331).

c) Diese Voraussetzung hat die Klägerin am Karfreitag und Ostermontag 1966 nicht erfüllt. Ihre Arbeitsverhältnisse mit der Beklagten haben immer nur einen Tag lang bestanden. Für die beiden Feiertage sind keine Arbeitsverhältnisse begründet worden.

An dieser Rechtslage ändert nichts, daß an den Werktagen vor und nach den beiden Feiertagen die Klägerin in einem von Tag zu Tag neu begründeten Arbeitsverhältnis gestanden hat. Es hat sich dabei um sog. Eintagsarbeitsverhältnisse gehandelt, deren rechtliche Zulässigkeit im vorliegenden Fall - wie schon das Landesarbeitsgericht angenommen hat - nicht in Zweifel gezogen werden kann (vgl. insoweit auch BAG AP Nr. 6 zu § 3 UrlaubsG Niedersachsen [zu Ziffer 1 b der Gründe]). Auch die im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutzrecht entwickelte Rechtsprechung über die Unzulässigkeit sog. Kettenarbeitsverträge (vgl. dazu vor allem BAG [GrSen.] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) führt zu keinem anderen Ergebnis. Denn die zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits gewählte Vertragsgestaltung ist auch unter Berücksichtigung jener Rechtsprechung nicht zu beanstanden.

Die Art des Betriebs der Beklagten und der Anlaß, der jeweils zur Beschäftigung zusätzlicher Arbeitskräfte, der sog. Kolonnenarbeiter, geführt hat, nämlich die vermehrten Gemüseanlieferungen, zeigen, daß im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, auf den allein es ankommt, billigenswerte sachliche Gründe dafür ausschlaggebend gewesen sind, mit diesen Arbeitskräften von Tag zu Tag befristete Arbeitsverträge abzuschließen. In solchen Fällen sind gegen die Befristung keine rechtlichen Bedenken zu erheben. Es kommt, wie der Ablauf der Beschäftigung der Klägerin zeigt, hinzu, daß eine derartige Vertragsgestaltung durchaus auch im Interesse der so beschäftigten Arbeitnehmer gelegen hat. Nicht nur



die Beklagte, sondern auch die Kolonnenarbeiter haben dadurch ihre volle Bewegungs- und Entschließungsfreiheit behalten. Jedenfalls für die Klägerin ist dies offensichtlich deshalb von Wert gewesen, weil sie dadurch jederzeit in der Lage war, ihre hausfraulichen und familiären Aufgaben zu erfüllen, ohne auf eine Bindung an die Beklagte Rücksicht nehmen zu müssen. Bei einer solchen Interessenlage wäre es unangebracht, mit dem Rechtsgedanken der Kettenarbeitsverträge dem Arbeitnehmer eine rechtliche Bindung aufzuerlegen, die er selbst nicht wünscht und die auch seinen Lebensverhältnissen nicht gerecht wird. Das führt aber dazu, daß zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits echte Eintagsarbeitsverhältnisse bestanden haben, die eine Rechtswirkung über den einzelnen Tag hinaus nicht äußern.

2. Die beiden Vordergerichte haben ihr der Klage stattgebendes Ergebnis damit begründet, die Klägerin wäre auch an den hier in Rede stehenden Feiertagen beschäftigt worden, wenn diese nicht gesetzliche Feiertage gewesen wären. Das Landesarbeitsgericht nimmt an, in einem solchen Fall müsse der Arbeitgeber jedenfalls dann den Lohn für den Feiertag bezahlen, wenn der Arbeitnehmer - was das Landesarbeitsgericht im Falle der Klägerin bejaht - über einen längeren Zeitraum hinweg und nicht nur gelegentlich beschäftigt worden ist, die Beziehungen der Parteien also einem Dauerarbeitsverhältnis nahekommen.

a) Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die bei Eintagsarbeitsverhältnissen darauf abhebt, wie es ohne den Feiertag gewesen wäre, wird im Schrifttum verschiedentlich vertreten (vgl. z. B. Reckenfelderbäume, SAE 1954, 108; Gross, AuR 1954, 366 370 zu IV; Trinkner, BB 1967, 460 f.). In die Rechtsprechung hat sie, soweit ersichtlich, bisher keinen Eingang gefunden; das in diesem Zusammenhang häufig angeführte Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 1. April 1953 (DB 1953, 764 = SAE 1954, 107) beruht auf einem besonders gelagerten Sachverhalt und läßt sich in seiner Grundauffassung durchaus in dem



hier vertretenen Sinn verstehen, daß der Anspruch auf Feiertagsbezahlung das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an dem Feiertag voraussetzt.

b) Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts und die soeben genannte Ansicht des Schrifttums ist jedoch nicht richtig. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Feiertagslohnzahlungsg ist die Frage, wie es ohne den Feiertag gewesen wäre, lediglich für die Höhe des Feiertagsgeldes erheblich, nämlich dafür, welchen Arbeitsverdienst der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte und was der Arbeitgeber deshalb an Feiertagsgeld zu zahlen hat. Es ist aber nicht möglich, auf dem Weg über eine solche Fragestellung die gesetzliche Anspruchsvoraussetzung, nämlich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am Feiertag, zu fingieren. Hierfür kommt es auf die aus den Parteivereinbarungen sich ergebende Rechtslage an, nach der, wie erörtert, an den hier in Betracht kommenden Feiertagen jedoch kein Arbeitsverhältnis bestand. Deshalb muß der Anspruch auf Feiertagsbezahlung bei echten Eintagsarbeitsverhältnissen der hier gegebenen Art versagt werden (ebenso Frey, aaO, Kap. VII B IV, S. 25; Nikisch, aaO, § 29 III 2, S. 331; unbestimmt Gumpert, BB 1957, Beilage zu Heft 8, zu IV A 1 mit Fußnote 5; Witting-Libbert, Gesetz zur Lohnzahlung an Feiertagen, 1951, § 1 Anm. 4; a. A. ohne nähere Begründung: Blohm, DB 1953, Beilage Nr. 18 zu Heft 49 zu II 2; Gross bei Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, Teil IV, D V 2, S. 74, Ziff. 143; Gros-Brecht, AR-Blattei "Feiertage VI", zu D).

c) Soweit das Landesarbeitsgericht zusätzlich erwogen hat, jedenfalls bei Eintagsarbeitsverhältnissen, die wegen ihrer ständigen Wiederholung einem Dauerarbeitsverhältnis nahekämen, müsse Feiertagslohn gezahlt werden, übersieht es, daß nach der allgemein vertretenen Ansicht die Dauer der Rechtsbeziehungen bei Anwendung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Feiertagslohnzahlungsg unerheblich ist. Aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes er-



gibt sich, daß es der Bundestag abgelehnt hat, den Anspruch auf Feiertagsbezahlung von einer Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen (vgl. dazu Frey, aaO, Kap. VII I, S. 24, mit Fußnote 4; Nikisch, aaO, § 29 III 2, S. 331). Mangels einer entsprechenden Einschränkung im Gesetz, wie sie sich sonst z. B. in § 1 Abs. 2 ArbKrankhG und in gewissem Sinn auch in §§ 4 und 5 Abs. 1 BUrtG findet, muß deshalb angenommen werden, daß auch der nur kurzfristig (z. B. zur vorübergehenden Aushilfe) beschäftigte Arbeitnehmer, sofern das Arbeitsverhältnis am Feiertag bestanden hat, gemäß § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG anspruchsberechtigt ist (vgl. aus der Rechtsprechung zum früheren Recht RAG ARS 34, 324; LAG Stuttgart AP 50 Nr. 115 m. zust. Anm. v. Denecke; wohl auch BAG 9, 102 = AP Nr. 6 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG Berlin m. zust. Anm. v. Dersch = AuR 1960, 191 m. zust. Anm. v. Frey; ebenso das gesamte einschlägige Schrifttum).

Demnach kommt es auf das Merkmal einer gewissen Dauer der Rechtsbeziehungen für den Anspruch aus § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG dann nicht an, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Willen der Parteien auch für den Tag, auf den ein Feiertag fällt, begründet worden ist. Die längere Dauer der "Beziehungen" kann allenfalls im Zusammenhang mit der in Ziffer 1 c dieser Entscheidungsgründe behandelten Frage bedeutsam werden, ob die von Tag zu Tag befristet abgeschlossenen Arbeitsverträge wegen Gesetzesumgehung als einheitlicher Arbeitsvertrag auf längere oder gar auf unbestimmte Zeit anzusehen sind. Das ist aber, wie bereits dargelegt, hier nicht der Fall.

3. Danach erweisen sich die vorinstanzlichen Urteile als unrichtig. Sie sind deshalb aufzuheben bzw. abzuändern. Da allein Rechtsfragen zur Entscheidung stehen, hat der Senat gemäß § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO durch erkannt und die Klage abgewiesen.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger

Hartmann

Donnig



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

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