

26. März 1966

43

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

Gesetz: Feiertagslohnzahlungsg § 1; BGB § 611 Mehrarbeits-
vergütung; Manteltarifvertrag für die gewerblichen
Arbeitnehmer in den Brotfabriken im Lande Nordrhein-
Westfalen vom 6. September 1963 § 4

- Leitsätze: 1. Wird in einem Betrieb mit regelmäßiger Fünf-
Tage-Woche die an einem Wochenfeiertag aus-
fallende Arbeitszeit an dem sonst arbeits-
freien Tag vor- oder nachgeholt, dann wird
hiervon der Anspruch auf die Feiertagsvergü-
tung gemäß § 1 Feiertagslohnzahlungsg nicht
berührt. Neben dem Anspruch auf die Feiertags-
vergütung hat der Arbeitnehmer einen zusätz-
lichen Anspruch auf Lohnzahlung für die Arbeit
an dem sonst arbeitsfreien Tag (Bestätigung
von BAG AP Nr. 4 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg;
BAG 8, 76 = AP Nr. 5 zu § 1 Feiertagslohn-
zahlungsg).
2. Die an dem arbeitsfreien Tag geleistete Arbeit
ist, wenn nichts anderes bestimmt ist, keine
Mehrarbeit. Dies gilt insbesondere dann, wenn
der maßgebende Tarifvertrag unter Mehrarbeit
die über die regelmäßige werktägliche Arbeits-
zeit hinausgehende Arbeit versteht. Aber auch
bei Berücksichtigung des Wochenzeitraums, in
dem die am Feiertag ausgefallene Arbeitszeit auf
den sonst arbeitsfreien Tag verlegt worden ist,
entsteht durch die Vor- oder Nacharbeit regel-
mäßig keine Mehrarbeit, weil es - mangels ander-
weitiger Regelung - nur auf die tatsächliche
Arbeitszeit ankommt, die auch in einer solchen
Woche im allgemeinen unverändert bleibt.

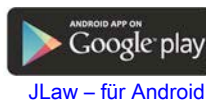
Aktenzeichen: 3 AZR 453/65

Urteil des BAG vom 26. März 1966

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 453/65

4 Sa 126/65 Hamm

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
am 26. März 1966

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 25. März 1966 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundes-
richterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter
Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und
Handrack für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. Juli 1965
- 4 Sa 126/65 - wird auf Kosten des Beklagten
zurückgewiesen.

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:

Die drei Kläger waren seit vielen Jahren bei dem Beklagten, der eine Brotfabrik betreibt, als Verkaufsfahrer tätig. Für die Arbeitsverhältnisse galt kraft Organisationszugehörigkeit u. a. der Manteltarifvertrag (MTV) für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Brotfabriken im Lande Nordrhein-Westfalen vom 6. September 1963.

Die Kläger erhielten neben einem festen monatlichen Grundlohn eine nach Warenarten gestaffelte Umsatzprovision und eine allen Verkaufsfahrern nach einem bestimmten Berechnungsmodus zufließende Prämie. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug in Übereinstimmung mit § 3 Nr. 1 MTV 43 Stunden und war auf die Werktage von Dienstag bis ~~Freitag~~ ^{Samstag} verteilt, während der Montag regelmäßig arbeitsfrei war.

Da am Mittwoch, dem 18. November 1964, wegen des gesetzlichen Feiertags (Buß- und Betttag) die Arbeit ausfiel, wurden die Kläger an dem sonst arbeitsfreien Montag, dem 16. November 1964, zur Arbeit herangezogen. An diesem Tag arbeiteten der Kläger zu 1. und 2. je zehn, der Kläger zu 3. neun Stunden. Die Parteien streiten über die Bezahlung dieser Arbeitszeit. Der Beklagte meint, er habe mit der Zahlung des monatlichen Grundlohns, der nach den erzielten Umsätzen verdienten Provision sowie eines weiteren Zwanzigstels der Provision (auf der Grundlage von 20 Arbeitstagen im November 1964) alle Ansprüche der Kläger erfüllt, da die am Montag, dem 16. November 1964, geleistete Arbeit als Mehrarbeit gemäß § 4 Abschn. a Nr. 2 Satz 2 MTV mit der Umsatzprovision abgegolten sei. Demgegenüber fordern die Kläger noch den Grundlohn für die am 16. November 1964 geleisteten Arbeitsstunden, berechnet nach dem tariflichen Stundenlohn von 3,55 DM.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang entsprechen und den Klägern zu 1. und 2. je 35,30 DM und dem Kläger zu 3. 31,77 DM zuerkannt. Dieses Urteil hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen bestätigt, hinsichtlich der Höhe

- 3 -



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

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

- 3 -

aber nur den Lohn für 8,6 Arbeitsstunden (43 Wochenstunden geteilt durch 5), also jedem Kläger 30,36 DM zugesprochen, da die am 16. November 1964 geleistete Mehrarbeit gemäß der tariflichen Regelung durch die Umsatzprovision abgegolten sei. Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Beklagten, der seinen Klageabweisungsantrag weiter verfolgt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Gegenstand des Rechtsstreits ist allein der Anspruch der Kläger auf Lohnzahlung für die am Montag, dem 16. November 1964, geleistete Arbeit. Daß der Arbeitsausfall am gesetzlichen Feiertag (Buß- und Betttag am Mittwoch, dem 18. November 1964) durch die Gewährung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für den Monat November 1964 ordnungsmäßig gezahlt worden ist; ist zwischen den Parteien nicht mehr streitig. Für den zusätzlichen Arbeitstag, für den der Beklagte lediglich eine anteilige Provision vergütet hat, steht den Klägern, wie die Vorinstanzen richtig erkannt haben, noch der Grundlohn zu. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Durch § 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen (Feiertagslohnzahlungsg) vom 2. August 1951 (BGBl. I S. 479) ist sichergestellt, daß der Arbeitnehmer bei dem durch einen Feiertag bedingten Arbeitsausfall keinen Lohnausfall erleidet. Er wird lohnmäßig so gestellt, als ob kein Feiertag gewesen wäre. Das bedeutet mit anderen Worten, daß der Arbeitnehmer in einer Woche mit einem Feiertag bei gleichbleibender Entlohnung einen Tag weniger arbeitet als in einer Woche ohne Feiertag.

Wird aber, was in dem hier gegebenen Fall der Fünf-Tage-Woche arbeitszeitmäßig ohne weiteres durchführbar ist, die am Feiertag ausfallende Arbeitszeit auf den sonst freien Werktag verlegt und damit erreicht, daß in einer Woche mit einem Feiertag trotz Freizeit an diesem Tag an fünf Tagen

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

gearbeitet wird, dann wird hiervon der Anspruch auf die Feiertagsvergütung nicht berührt. Andernfalls würde, wie das Bundesarbeitsgericht schon früher entschieden hat (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG mit zustimmender Anmerkung von Dersch; BAG 8, 76 [79] = AP Nr. 5 aaO), die zwingende Regelung des § 1 FeiertagslohnzahlungsG in unzulässiger Weise umgangen.

Insoweit besteht zwischen den Parteien kein Streit mehr. Sie sind sich darüber einig, daß die Lohnzahlungspflicht des Beklagten für den hier in Rede stehenden Feiertag durch den regelmäßigen Lohn (Grundlohn, Provision und Prämie) erfüllt ist. Der Beklagte stellt auch nicht in Abrede, daß den Klägern für den zusätzlichen Arbeitstag (16. November 1964) eine zusätzliche Lohnzahlung zusteht.

2. Für diesen zusätzlichen Arbeitstag hat der Beklagte den Klägern lediglich eine anteilige Provision gewährt und meint, damit seinen Verpflichtungen genügt zu haben. Das ist indessen nicht der Fall.

a) Der Beklagte vertritt die Ansicht, die Arbeit der Kläger am 16. November 1964 sei Mehrarbeit gewesen. Diese brauche er wegen der Gewährung von Provision gemäß § 4 Abschn. a Nr. 2 Satz 2 MTV nicht besonders zu vergüten. In dieser Vorschrift ist bestimmt, daß für das Fahrpersonal mit der Zahlung einer Umsatzprovision die Mehrarbeit abgegolten wird, wenn die Provision ihrer Höhe nach mindestens der tariflich vorgesehenen Mehrarbeitsvergütung entspricht. Es kann dahingestellt bleiben, ob die zuletzt genannte Voraussetzung hier erfüllt ist. Denn die von den Klägern am 16. November 1964 geleistete Arbeit ist in Wahrheit keine Mehrarbeit gewesen.

b) Der Manteltarifvertrag selbst legt für seinen Bereich in § 4 Abschn. a Nr. 1 mit der Abschnittsüberschrift "Begriffsbestimmung" fest, was unter Mehrarbeit zu verstehen ist. Danach ist "Mehrarbeit die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit". Der Tarifvertrag stellt es demnach auf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ab. Da nach dem von den Klägern nicht angefochtenen Urteil des Landesarbeitsgerichts nur noch der Lohn für

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

je 8,6 Arbeitsstunden im Streit ist und diese 8,6 Stunden nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit für die Kläger darstellen, kann die Frage der Mehrarbeitsbezahlung nicht auftreten. Denn es handelt sich bei den 8,6 Stunden gerade nicht um Mehrarbeit, so daß die Tarifbestimmung über die Abgeltung von Mehrarbeit durch die Zahlung von Umsatzprovision nicht anwendbar ist.

c) Unabhängig hiervon ist die Ansicht des Beklagten unrichtig, bei der zusätzlichen Arbeit am 16. November 1964 handele es sich jedenfalls dann um Mehrarbeit, wenn die Arbeitszeit der ganzen Woche berücksichtigt werde. Wie der Senat bereits entschieden hat (BAG AP Nr. 17 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG zu Ziff. 3 der Entscheidungsgründe mit zustimmender Anmerkung von Nikisch), ist bei der Prüfung der Frage, ob Mehrarbeit vorliegt, bei Fehlen einer gegenteiligen Regelung nur die tatsächliche Arbeitszeit anzusetzen. Zeiten der Nichtarbeit, wie hier die am Feiertag ausgefallene Arbeitszeit, müssen außer Betracht bleiben.

Da im vorliegenden Fall keine Regelung besteht, die - wie etwa § 10 Abs. 5 JugArbSchutzG - die am Feiertag ausgefallene Arbeitszeit wie Arbeitszeit wertet, haben die Kläger auch in der hier maßgebenden Woche durch die Arbeit an dem sonst freien Tag keine Mehrarbeit erbracht. Sie haben wie auch sonst nur an fünf Tagen gearbeitet. Ob hierbei durch Überschreitung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit Mehrarbeit angefallen ist, kann offen bleiben, weil ein Anspruch auf Bezahlung solcher Mehrarbeit nicht erhoben ist und auch durch die Provisionszahlung gemäß § 4 Abschn. a Nr. 2 Satz 2 MTV abgegolten wäre. Die regelmäßige Arbeitszeit am 16. November 1964 jedenfalls hat die (regelmäßige) Arbeitszeit dieser Woche nicht über die Höchstdauer der Wochenarbeitszeit hinaus verlängert. Erst bei einer solchen Verlängerung aber kann, wenn auf die Wochenarbeitszeit abgestellt wird, von Mehrarbeit die Rede sein.



- 6 -

3. Damit erweist sich das angefochtene Urteil, das den Klägern für den zusätzlichen Arbeitstag über die anteilige Provision hinaus auch den Grundlohn zuerkannt hat, als zutreffend. Die Höhe der Klageforderungen ist nicht bestritten.

gez. Dr. Stumpf

Frau Bundes-
richterin Prof.
Dr. Hilger ist
durch Urlaub an
der Unterschrift
verhindert.

Dr. Stumpf

Dr. Gröninger

Röglin

Handrack

