

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

5. Feb. 1967

14

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG § 1; Manteltarifvertrag für
Arbeiter des Bundes (MTBI) vom 25. Mai 1960 § 15;
Abs. 6, § 16 Abs. 2, §§ 19, 27, 33, 35; AZO § 15;
JugArbSchutzG § 10 Abs. 5

Leitsätze:

1. Wenn nach tariflicher Bestimmung die Arbeit an einem gesetzlichen Wochenfeiertag durch Freizeit an einem anderen Tag auszugleichen ist, dann besteht für diesen freien Tag nur dann ein Lohnzahlungsanspruch, wenn dies vorgesehen ist. Sonst gilt der allgemeine Grundsatz, daß ohne Arbeit kein Lohn zu zahlen ist.
2. Wird ein Arbeiter sowohl an dem gesetzlichen Wochenfeiertag als auch an dem Tag, für den ihm tariflich Freizeit zu gewähren ist, zur Arbeit herangezogen, dann kann er unter den tariflichen Voraussetzungen des Leitsatzes 1 einen geldlichen Ausgleich für die Nichtgewährung des freien Tages nicht verlangen. Die Arbeit am Tag der Ausgleichsfreizeit ist lediglich mit dem normalen Lohn für die Arbeitsleistung zu bezahlen.
3. § 1 FeiertagslohnzahlungsG gilt nicht, wenn sowohl am Feiertag als auch am Tag der Ausgleichsfreizeit gearbeitet wird.
4. Der Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag ist davon abhängig, daß über eine bestimmte Höchstdauer der Arbeitszeit hinaus tatsächlich gearbeitet worden ist. Sollen auch Zeiten der Nichtarbeit, z.B. eine tariflich vorgesehene Ausgleichsfreizeit, als Arbeitszeit gewertet werden, dann muß dies geregelt sein.

Aktenzeichen: 3 AZR 497/63

Urteil des BAG vom 5. Februar 1965 LAG Schleswig-Holstein



Verkündet am
5. Februar 1965

Im Namen des Volkes! ¹⁴

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Februar 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schlick und Bäumer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 8. Oktober 1963 - 3 Sa 48/63 - wird auf Kosten des Klägers 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
[\(mobile App\)](#)

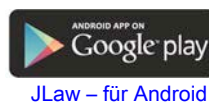


Tatbestand:

Der Kläger arbeitete in den Jahren 1960 bis 1962 für die Beklagte als Motorenwärter auf einem Bereitschaftsschlepper des Kanalamtes Kiel-Holtenau. Die tarifliche Wochenarbeitszeit von 45 Stunden war dienstplanmäßig in der Art aufgeteilt, daß in zwei Schichten von 7 bis 19 Uhr und von 19 bis 7 Uhr gearbeitet wurde. Ergaben sich hierdurch in einer Woche mehr als 45 Stunden, so wurde dies in den folgenden Wochen ausgeglichen. Fiel die dienstplanmäßige Arbeit auf einen Sonntag, dann wurde zum Ausgleich ein freier Tag in der Woche gewährt. Dagegen wurde die dienstplanmäßige Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag nicht durch Freizeit ausgeglichen, obwohl § 15 Abs. 6 des für das Arbeitsverhältnis geltenden Manteltarifvertrags für Arbeiter des Bundes vom 25. Mai 1960 (im folgenden: MTB I) folgendes bestimmt:

"Bei Arbeitsstellen mit Aufgaben, die Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und Wochenfeiertagen im Rahmen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit dienstplanmäßig gearbeitet werden. Im Monat sind mindestens zwei freie Sonntage zu gewähren, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige Arbeitszeit an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag ist durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Kalenderwoche auszugleichen."

Der Kläger erhielt für die Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen neben seinem Lohn den tariflichen Zu-



schlag von 100 % (§ 27 Abs. 1 c MTB I). Die Tage, die ihm als freie Tage nach § 15 Abs. 6 MTB I an sich zustanden, an denen er aber arbeitete, wurden mit dem normalen Lohn ohne Zuschlag bezahlt.

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stünde noch ein weiterer voller Tageslohn entweder für die Arbeit an dem jeweiligen Wochenfeiertag oder für die Nichtgewährung des jeweiligen freien Tages zu. Diesen zusätzlichen Lohn hat der Kläger für die Wochenfeiertage zwischen dem 16. November 1960 und dem 21. November 1962, an denen er arbeiten mußte, in der unstreitigen Höhe von 242,39 DM mit der Klage gefordert.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Der Kläger geht von der unzutreffenden Voraussetzung aus, die Beklagte müsse für den freien Tag, der nach § 15 Abs. 6 MTB I zu gewähren ist, wenn der Arbeiter an einem gesetzlichen Wochenfeiertag arbeiten muß, Lohn oder einen weiteren Zuschlag von 100 v. H. zum Lohn für die Feiertagsarbeit zahlen, also einen bezahlten freien Tag gewähren. Diese Ansicht des Klägers läßt sich aus dem Manteltarifvertrag, auf den sich der Kläger in erster Linie stützt, nicht begründen.

a) Der Wortlaut des § 15 Abs. 6 MTB I gibt in dieser Richtung keinen Anhaltspunkt. Er begründet lediglich einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit an einem Tag. Über die Lohnzahlung für die Freizeit ist nichts gesagt, was auch insofern mit der Systematik des

Tarifvertrags übereinstimmt, als die Vorschrift des § 15 MTB I im Abschnitt V mit der Überschrift "Arbeitszeit" enthalten ist, während die Entlohnung im Abschnitt VI geregelt wird.

b) Auch an anderer Stelle des Tarifvertrags, insbesondere in seinem Abschnitt VI mit der Überschrift "Lohn", ist nichts darüber bestimmt, daß der freie Tag im Sinne des § 15 Abs. 6 MTB I ein "bezahlter Tag" ist. Allein § 27 MTB I, der die Lohnzuschläge regelt, könnte hier in Betracht kommen. Dort ist für die "Arbeit an gesetzlichen Feiertagen" ein Zuschlag von 100 v.H. vorgeschrieben. Diesen Zuschlag hat aber der Kläger erhalten. Ein Zuschlag für die Arbeit an dem wegen der Feiertagsarbeit zu gewährenden freien Tag ist nicht vorgesehen.

c) Daß auch nach dem Willen der Tarifvertragsparteien weder ein solcher Zuschlag noch eine Lohnfortzahlung zu gewähren ist, ergibt die Sonderregelung des § 16 Abs. 2 MTB I in Verbindung mit § 27 Abs. 1 d MTB I. Hiernach soll grundsätzlich an den Tagen vor den hohen Feiertagen (Neujahr, Ostern, Pfingsten und Weihnachten) die Arbeit bereits um 12. Uhr beendet werden. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, dann besteht Anspruch auf die entsprechende Freizeit an einem anderen Tag. Diese Zeit ist aber, ebenso wie die ab 12 Uhr des Vorfeiertags tatsächliche gewährte Freizeit, nach ausdrücklicher Tarifvorschrift zu bezahlen. Kann auch die Ersatzfreizeit nicht gewährt werden, dann erhält der Arbeiter einen Zuschlag zu dem fortzuzahlenden Lohn von 25. v. H., beim Heiligabend sogar von 100 v. H.

Diese Regelung läßt deutlich erkennen, daß die Tarifvertragsparteien durchaus solche Fälle einbezogen haben, in denen fraglich sein kann, ob für bestimmte Zeiten der Freistellung von der Arbeit der Lohn zu



zahlen ist. Einen Hinweis in dieser Richtung geben auch § 33 MTB I über die Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung und § 35 MTB I über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall infolge von Betriebsstörungen oder behördlichen Maßnahmen. Die Tatsache, daß alle diese Fälle der Lohnfortzahlung und unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 MTB I der Fall eines besonderen Zuschlags bei Nichtgewährung von Ersatzfreizeit im Tarifvertrag ausdrücklich geregelt worden sind, zeigt, daß in anderen Fällen und damit auch im Falle der Ersatzfreizeit für Feiertagsarbeit der Arbeitgeber den Lohn nicht zu zahlen und im Falle der Nichtgewährung der Ersatzfreizeit für Feiertagsarbeit auch keinen Zuschlag zu gewähren hat.

Die Tarifparteien haben damit den in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 4, 326 330 = AP Nr. 1 zu § 4 AZO; BAG 6, 170 172 = AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lohnanspruch; BAG AP Nr. 1 zu § 614 BGB; BAG 8, 143 146 = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG; BAG GrSen. 8, 285 296 f. = AP Nr. 21^{6R} zu § 616 BGB) anerkannten und für den vorliegenden Tarifvertrag in § 32 Abs. 1 MTB I sogar ausdrücklich erwähnten Grundgedanken befolgt, daß grundsätzlich nur für die geleistete Arbeit Lohn zu zahlen ist und daß die Fälle, in denen trotz Nichtleistung von Arbeit ein Lohnanspruch besteht, der ausdrücklichen Regelungen bedürfen. An einer solchen Regelung fehlt es aber hier.

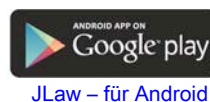
d) Mit dieser Auslegung steht der Senat im Einklang mit der Ansicht des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts, die dieser zu einer inhaltsgleichen Tarifnorm vertreten hat (BAG AP Nr. 3 zu § 12 AZO). Dort ist auch bereits auf den Unterschied zu den Fällen der Urlaubsabgeltung und der Abgeltung für nicht gewährte Hausarbeitstage hingewiesen worden. Sowohl



beim Urlaub als auch beim Hausarbeitstag nach den Ländergesetzen handelt es sich um bezahlte Freizeit, hier dagegen um unbezahlte Freizeit mit der Folge, daß eine Abgeltung ausgeschlossen ist. Auf die möglicherweise abweichende Entscheidung des Zweiten Senats vom 16. Mai 1957 (BAG 4, 286 / 288, 289_7 = AP Nr. 1 zu § 12 AZO) braucht nicht näher eingegangen zu werden, weil nicht nur eine andere Tarifregelung zugrunde lag, sondern auch das damalige Urteil auf den Ausführungen zur Frage der Abgeltung von Ruhezeiten nicht beruhte, worauf auch der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits hingewiesen hat (vgl. BAG AP Nr. 3² zu § 12 AZO).

2. Steht damit fest, daß der Kläger für die Arbeit an Wochenfeiertagen lediglich Anspruch auf unbezahlte Freizeit hatte, dann gibt auch § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (FeiertagslohnzahlungsgG) unter keinem denkbaren Gesichtspunkt eine geeignete Anspruchsgrundlage ab. In diesem Zusammenhang meint die Revision, der Ausfalltag, für den nach diesem Gesetz der Lohn weitergezahlt werden müsse, sei hier nicht der Feiertag selbst, sondern in Wahrheit der gemäß § 15 Abs. 6 MTB I an dessen Stelle getretene Tag der Ersatzfreizeit.

Es kann hier dahingestellt bleiben, ob es die Tarifvertragsparteien in der Hand haben, die auf dem FeiertagslohnzahlungsgG beruhende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers in der Weise abzuwandeln, daß nicht für die am Feiertag, sondern für die an einem diesen ausgleichenden anderen freien Tag ausgefallene Arbeitszeit der Lohn fortzuzahlen ist. (In Wahrheit haben die Tarifvertragsparteien dadurch, daß sie die Ersatzfreizeit ohne Lohnfortzahlung gelassen haben, eine solche Abwandlung des Gesetzesrechts gerade nicht vorgenommen.)



Jedenfalls steht im vorliegenden Fall fest, daß der Kläger weder an dem jeweiligen Feiertag noch an dem gemäß § 15 Abs. 6 MTB I zu gewährenden Tag der Ersatzfreizeit einen Arbeitsausfall hatte; denn er hat jeweils an beiden Tagen gearbeitet. Das FeiertagslohnzahlungsG. erfaßt aber nur die Fälle, in denen infolge des Feiertags nicht gearbeitet wird (Denecke, AZO, 5. Aufl., 1961, § 105 a GewO Anm. 18).

3. Der Senat hat noch geprüft, ob die Klageforderung wenigstens teilweise als Mehrarbeitszuschlag im Sinne des § 27 Abs. 1 a MTB I, der insoweit den § 15 AZO verdrängt hat (vgl. § 15 Abs. 2 AZO), zu rechtfertigen ist. Die Frage ist zu verneinen:

Zwar kann es nach der Vorschrift des § 15 Abs. 6 MTB I nicht zweifelhaft sein, daß die Beklagte gegen ihre Tarifpflicht verstoßen hat, als sie den Kläger an den Tagen zur Arbeit heranzog, an denen sie ihn zum Ausgleich der Feiertagsarbeit von der Arbeit hätte freistellen müssen; es ist auch nicht zu übersehen, daß tariflich verbotene Arbeit, wenn sie sich als Mehrarbeit darstellt, wie erlaubte Mehrarbeit mit einem Zuschlag zu bezahlen ist (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, 1963, S. 279 zu Fußnote 82; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., 1964, § 1 Anm. 50; ähnlich Denecke in Anm. zu BAG AP Nr. 4 zu § 2 AZO in Abschn. II). Auf der anderen Seite gibt § 19 MTB I eine genaue Umschreibung der Fälle, in denen Mehrarbeits- und Überstunden im Sinne des Tarifvertrags und damit auch im Sinn der Zuschlagsregelung des § 27 Abs. 1 a MTB I anerkannt werden. Sowohl bei den Mehrarbeits- wie bei den Überstunden muß die tatsächliche Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 45 Stunden überschritten sein, um die Zuschlagspflicht auszulösen.



In dieser Hinsicht hat der Kläger nichts vorgetragen. Vielmehr muß den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entnommen werden, daß Mehrarbeit oder Überstunden im Sinn des § 19 MTB I in dem streitbefangenen Zeitraum nicht geleistet worden sind, insbesondere auch nicht in den Wochen, in denen der Kläger am gesetzlichen Feiertag und an dem Tag, der wegen der Feiertagsarbeit hätte frei gegeben werden müssen, tatsächlich gearbeitet hat. Es ist deshalb davon auszugehen, daß sich die Arbeitszeit des Klägers in den tariflichen Höchstgrenzen gehalten hat.

Schließlich gibt § 19 MTB I angesichts der durch die bestimmt genannte Zahl der Arbeitsstunden gekennzeichneten Regelung keinen Anhalt für eine Auslegung in der Richtung, daß die Ersatzfreizeit des § 15 Abs. 6 MTB I wie Arbeitszeit anzusehen sei. Eine Regelung dieser Art ist für Jugendliche in § 10 Abs. 5 JugArbSchutzG enthalten, der die Anrechnung der infolge eines gesetzlichen Wochenfeiertags ausfallenden Arbeitszeit auf die Wochenarbeitszeit des Jugendlichen vorschreibt (vgl. dazu BAG AP Nr. 3 zu § 10 JugArbSchutzG). Gerade die Tatsache, daß der Gesetzgeber die Bewertung von Freizeit als Arbeitszeit einer ausdrücklichen Regelung für notwendig erachtet hat, zeigt, daß ohne eine solche Regelung die Freizeit eben nicht wie Arbeitszeit behandelt werden kann, jedenfalls nicht im Sinn der Vorschriften über Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge. Hier kommt es allein auf die Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung an, die sich beim Kläger, wie der Senat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts annehmen muß, innerhalb der tariflichen Höchstgrenze gehalten haben.



4. Da andere Anspruchsgrundlagen nicht ersichtlich sind, haben die Vorinstanzen der Klage zu Recht den Erfolg versagt.

gez. Dr. Stumpf Hilger Dr. Gröninger

Dr. Schlick Bäumer

