

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

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG § 1 Abs. 1; BGB §§ 134, 812

Leitsätze:

1. Der Zweck des § 1 FeiertagslohnzahlungsG verbietet nicht generell, die Feiertagsvergütung durch einen Zuschlag zum laufenden Stundenlohn zu pauschalisieren.
2. Eine Vereinbarung, durch die der Feiertagslohn in Form einer Pauschale gewährt wird, muß jedoch von vornherein eindeutig erkennen lassen, daß die Pauschale geeignet ist, den Anspruch - auch zeitgerecht - auszugleichen.

Aktenzeichen: 3 AZR 83/73

Urteil des BAG vom 22. Oktober 1973

LAG Niedersachsen



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



3 AZR 83/73

4 Sa 228/72 Niedersachsen

Urteilstenor zugestellt
am 22. Oktober 1973

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. Oktober 1973 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richterinnen Professorin Dr. Hilger und den Richter Dr. Thomas sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Pape für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. November 1972 - 4 Sa 228/72 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 5. Oktober 1970 bis 21. Juni 1971 bei der Beklagten beschäftigt. Er hatte in ihrem Auftrag als sogenannter Separat-Wachmann ein bestimmtes Objekt zu bewachen; dabei oblagen ihm auch die Aufgaben eines Pförtners. Seine Arbeitszeit betrug von montags bis freitags täglich 13 1/2 Stunden und an Samstagen 9 1/2 Stunden, mithin 77 Stunden je Woche.

Nach dem für das Arbeitsverhältnis der Parteien ab 1. Januar 1971 geltenden allgemeinverbindlichen Lohn-tarifvertrag für das Bewachungsgewerbe in Niedersachsen vom 30. Oktober 1970 (BANz 1971 Nr. 77, S. 2) stand dem Kläger ein Stundenlohn von 2,32 DM zu (Abschnitt II Nr. 2); außerdem hatte er als Pförtner einen Zuschlag von 0,25 DM zu beanspruchen (Abschnitt II Nr. 6). Nach dem einschlägigen ebenfalls allgemeinverbindlichen Mantel-tarifvertrag vom 14. Februar 1969 (BANz 1969 Nr. 120, S. 3) galt für Separat-Wachmänner eine wöchentliche Arbeitszeit von 72 Stunden; die darüber hinausgehende Arbeitszeit war mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen (§§ 33 Nr. 2 b, 5 Nr. 1 MTV).

Die Beklagte zahlte dem Kläger ab 1. Januar 1971 einen Stundenlohn von 2,70 DM und einen Fahrtkostenanteil von 0,30 DM für jede effektiv geleistete Stunde. In einer an den Kläger gerichteten Mitteilung vom 20. Januar 1971 ist der Stundenlohn aufgegliedert in den Tarif-lohn für Separatposten von 2,32 DM und eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Zulage von 0,38 DM. Über diese Zulage ist in dem Schreiben folgendes bestimmt worden:

"Mit der freiwilligen Zulage bis auf jederzeitigen Widerruf sind alle sonstigen Zuschläge für Pförtner, Torposten, Telefonposten, Hundeführer, Fahrtkosten, Ablösung für Freischichten, Dienstausschfall an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen oder aus Gründen, die vom Auftraggeber angeordnet werden, abgegolten."

- 3 -



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



- 3 -

Seit dem 1. Mai 1971 zahlte die Beklagte dem Kläger je Stunde weitere 0,10 DM, die sie als Zuschlag bezeichnet hat.

Der Kläger hat an vier Wochenfeiertagen im Jahre 1971 (1. Mai, Himmelfahrt [20. Mai], Pfingstmontag [31. Mai 1971] und 17. Juni 1971) nicht gearbeitet. Für die dadurch ausgefallenen 50 Arbeitsstunden hat er je 3,-- DM als Feiertagslohn gefordert. Die Beklagte hat dem Verlangen des Klägers entgegengehalten, daß die Feiertagsbezahlung durch den übertariflichen Lohn entsprechend der Vereinbarung vom 20. Januar 1971 abgegolten sei. Sollte diese Regelung jedoch unwirksam sein, so stehe ihr ein Anspruch auf Erstattung von 0,38 DM je Stunde zu; mit dieser Forderung rechne sie gegen einen etwaigen Anspruch des Klägers auf.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 140,-- DM stattgegeben; der Feiertagslohn sei nur von dem Stundenlohn von 2,80 DM, nicht jedoch von dem Fahrtkostenanteil zu berechnen. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision verfolgt sie weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

I. 1. Das Landesarbeitsgericht hat im Anschluß an das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. Juni 1969 (DB 1969, 1610) angenommen, jegliche Regelung, die Feiertagsvergütung pauschal in Form eines Zuschlags zum Stundenlohn gewähre, sei wegen Verstoßes gegen § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg unwirksam. Deshalb könne die Beklagte dem Kläger nicht entgegenhalten, mit dem übertariflichen Lohnbestandteil sei nach der Vereinbarung vom 20. Januar 1971 sein Anspruch auf Vergütung der an den Feiertagen ausgefallenen Arbeit erfüllt.

2. Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, es sei von vornherein nach dem Zweck des § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg ausgeschlossen, den Feiertagslohn zu pauschalisieren, vermag der Senat nicht beizutreten. Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt für zulässig angesehen, gesetzliche oder tarifliche Ansprüche verschiedener Art dadurch zu erfüllen, daß zu der vereinbarten oder tariflichen Vergütung ein pauschalierter Zuschlag gezahlt



- 4 -

wird (vgl. z. B. für die Mehrarbeitsvergütung: BAG 2, 277 = AP Nr. 1 zu § 15 AZO; AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung; BAG 17, 41 [45] = AP Nr. 1 zu § 1 AZO [zu 3 der Gründe]; für die Vergütung der Reisezeit, die zugleich Mehrarbeit ist: AP Nr. 3 zu § 611 BGB Wegezeit [zu 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 [zu 3 der Gründe]; für die Vergütung der an einem Feiertag ausgefallenen und auf einen sonst arbeitsfreien Tag verlegten Arbeitszeit: AP Nr. 19 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg [zu 2 c der Gründe]). Für die Bezahlung der an einem Wochenfeiertag ausgefallenen Arbeitszeit nach § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg sind keine Gründe ersichtlich, die es von vornherein in jedem Fall ausschließen, sie durch einen pauschalen Zuschlag zu dem vereinbarten oder tariflich festgelegten Stundenlohn vorzunehmen. Wenn etwa zu dem kraft Vereinbarung oder aufgrund eines Tarifvertrages zu zahlenden Stundenlohn ein Zuschlag in Höhe des Stundenlohnes gewährt wird, mit dem etwa anfallende Feiertagsvergütung abgegolten werden soll, so leuchtet nicht ein, weshalb hierin nicht die Erfüllung des Anspruchs aus § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg liegen soll. Bei dem unterstellten Sachverhalt läßt sich auch nicht einwenden, es könne dem Arbeitnehmer nicht angesonnen werden, selbst dafür zu sorgen, daß er aus dem Zuschlag die Feiertagsvergütung dann zur Verfügung habe, wenn der Arbeits- und Lohnausfall infolge des Feiertages eintrete: Die Vorstellung, die Arbeitnehmer könnten über ihre Bezüge nicht vernünftig disponieren, verkennt, daß Arbeitnehmer, auch wenn sie in Stundenlohn beschäftigt sind, ihren Verdienst regelmäßig genau so vernünftig für ihren Lebensunterhalt einteilen wie andere Menschen und insoweit keines besonderen - bevormundenden - Schutzes bedürfen; hinzu kommt, daß auch die gegen Stundenlohn Beschäftigten heutzutage

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



weitgehend ihre Vergütung aufgrund monatlicher Abrechnungen erhalten.

Außer dem angeführten Beispiel lassen sich noch weitere Fälle vorstellen, in denen gegen eine Pauschalabgeltung der Feiertagsvergütung keine Bedenken bestehen, so daß eine entsprechende Regelung nicht von vornherein dem mit § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG gewollten Zweck zuwiderlaufen muß.

II. 1. Ist sonach nicht jede Pauschalabgeltung des Feiertagslohns ausgeschlossen, so muß sie doch so gestaltet sein, daß der zum Lohn gewährte Zuschlag von vornherein erkennbar und eindeutig geeignet ist, den gesetzlichen Anspruch zu erfüllen. Hierzu gehört auch, daß der Anspruch in etwa zeitgerecht ausgeglichen wird und nicht erst Wochen oder Monate nach dem Feiertag dessen Bezahlung erreicht ist (vgl. zu einer entsprechenden Regelung, daß durch übertariflichen Stundenlohn eine untertarifliche Auslösung ausgeglichen werden soll, die - auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung vorgesehene - Entscheidung AP Nr. 13 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip).

2. Nach der hier zu beurteilenden Absprache der Parteien vom 20. Januar 1971 war für den Kläger nicht erkennbar, ob überhaupt und in welchem Umfange der ihm gezahlte Stundenlohn ausreichte, um ihm die Bezahlung der an Wochenfeiertagen ausfallenden Arbeitszeit zu gewährleisten. Der Stundenlohn von 2,70 DM setzte sich zusammen aus dem Tariflohn von 2,32 DM und einem sogenannten übertariflichen Lohn von 0,38 DM. Tatsächlich stand jedoch dem Kläger, weil er Pförtnerdienst leistete, ein tariflicher Zuschlag von 0,25 DM je Stunde zu (Abschnitt II Nr. 6 Lohntarifvertrag für das Bewachungsgewerbe in Niedersachsen vom 30. Oktober 1970) sowie für die über 72 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeit ein - auf den Stundenlohn umgerechneter-- Mehrarbeitszuschlag von 0,04 DM je Stunde. Damit reduzierte sich der sogenannte übertarifliche Lohn auf 0,09 DM und ab 1. Mai 1971 auf 0,19 DM. Hiermit sollten dann nicht nur die Feiertagsvergütung, sondern eine Reihe möglicher anderer Zuschläge, Ablösung für Freischichten und Dienstausschfall aus Gründen, die vom Auftraggeber der Beklagten angeordnet waren, ausgeglichen werden. Ob überhaupt und in welcher Höhe danach für den Kläger ersichtlich



ein Anteil übrigblieb, den er als Bezahlung für die Feiertage ansehen konnte und mußte, war und ist bei dieser Art der Pauschalregelung gänzlich ungewiß. Dies führt dazu, daß die Beklagte die Vereinbarung vom 20. Januar 1971 dem Anspruch auf Bezahlung der Feiertagsvergütung nicht entgegenhalten kann.

III. 1. Die Beklagte beanstandet auch die Höhe des Anspruchs: Die Feiertagsvergütung dürfe nur vom Tariflohn von 2,32 DM und nicht von den ab 1. Mai 1971 gezahlten 2,80 DM berechnet werden. Damit kann sie jedoch keinen Erfolg haben.

Dem Kläger steht für die an den Feiertagen ausgefallenen Arbeitsstunden der vereinbarte Stundenlohn von 2,80 DM zu. In Höhe von 2,61 DM stellt er ohnehin die tarifmäßige Vergütung dar (vgl. vorstehend zu II 2). Soweit der mit der verbleibenden Zulage von 0,19 DM verfolgte Zweck, die Feiertagsbezahlung abzugelten, wegen Verstoßes gegen § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG entfällt, ist damit der Rechtsgrund für die Zulage im übrigen deshalb nicht weggefallen, weil sie eine freiwillige übertarifliche Leistung sein sollte. Sie ist deshalb für die Feiertagsvergütung zu berücksichtigen.

2. Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich zugleich, daß der Beklagten kein Bereicherungsanspruch zusteht, mit dem sie aufrechnen könnte: Die Lohnvereinbarung, nach der dem Kläger ein Stundenlohn von 2,80 DM zustand, wird durch die Unwirksamkeit der Absprache über die Pauschalabgeltung des Feiertagslohns nicht beeinträchtigt. Auf die Frage, ob die Bereicherung des Klägers weggefallen ist, kommt es sonach nicht an.

gez. Prof. Dr. Stumpf

Prof. Dr. Hilger

Dr. Thomas

Dr. Wagner

Pape



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)