

Aktenzeichen: 4 AZR 116/92

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 11. November 1992

- 4 AZR 116/92 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 18. September 1991

- 6 Ca 2206/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 07. Februar 1992

- 10 Sa 1286/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Feiertagszuschlag bei kontinuierlicher Schichtarbeit

Gesetz:

Rahmentarifvertrag Steine und Erden vom 10. Februar 1989
Nr. 31, 32, 34 und 35

Leitsatz:

Für Arbeit, die bei kontinuierlicher Schichtarbeit entsprechend dem Schichtplan an einem Wochenfeiertag geleistet wird, ist nach Nr. 34 bzw. Nr. 35 des Rahmentarifvertrags Steine und Erden Feiertagszuschlag in Höhe von 125 % bzw. 150 % zu zahlen.

Hinweise des Senats: Tarifliche Regelung über Zuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen, in der wegen der Höhe des Zuschlags danach differenziert wird, ob nach gesetzlichen Bestimmungen Lohnausfall zu vergüten ist oder nicht.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 116/92

10 Sa 1286/91 Düsseldorf

Verkündet am
11. November 1992

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1992 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Dr. Wißmann sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Februar 1992 - 10 Sa 1286/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Höhe der Lohnzuschläge, die für an Wochenfeiertagen geleistete Schichtarbeit zu zahlen sind.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Brenner im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb bei einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden zu einem Brutto-Stundenlohn von 18,07 DM beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Rahmentarifvertrag Steine und Erden Anwendung.

Die Beklagte hat bis zum 30. September 1989 an den Kläger und die übrigen bei ihr beschäftigten Brenner einen Lohnzuschlag von 125 % für Schichten gezahlt, die auf einen Wochenfeiertag fielen; der Zuschlag betrug 150 % für Schichten an den beiden Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag. Seit dem 1. Oktober 1989 zahlt die Beklagte, nachdem sie hierüber mit dem Betriebsrat Einvernehmen erzielt hat, anstelle von 125 % nur noch 50 % und anstelle von 150 % nur noch 100 % Zuschlag; zusätzlich gewährt sie insoweit eine übertarifliche Zulage von 0,35 DM pro Stunde.

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



Der Kläger hat nach dem Schichtplan am 1. und 21. November sowie am 25. Dezember 1990 und am 1. Januar 1991 gearbeitet. Es handelte sich hierbei jeweils um gesetzliche Feiertage, die auf einen Wochentag fielen. Die Beklagte hat für die ersten beiden genannten Tage einen Zuschlag von je 50 %, für die beiden letztgenannten von 100 % gezahlt.

Der Kläger meint, er habe Anspruch auf 125 % bzw. 150 % Lohnzuschlag. Nach dem Tarifvertrag sei nämlich für jeden im Schichtplan als Arbeitstag vorgesehenen Wochenfeiertag der höhere Zuschlag zu zahlen. Nur so sei auch eine Gleichbehandlung der in kontinuierlicher Schicht eingesetzten Arbeitnehmer mit den übrigen Arbeitnehmern zu erreichen, denn letztere erhielten den höheren Zuschlag für Arbeit an einem Wochenfeiertag, an dem nur wegen des Feiertags ihre regelmäßige Arbeitspflicht nicht bestehe. Der Kläger macht den zwischen den Parteien in der Höhe unstreitigen Differenzbetrag geltend.

Er hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 179,75 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 3. Mai 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Kläger habe nur Anspruch auf Zuschlag i.H.v. 50 bzw. 100 %. Für einen Zuschlag i.H.v. 125 bzw.



150 % setze der Tarifvertrag nämlich voraus, daß es sich um einen nach dem Feiertagslohnzahlungsgesetz zu vergütenden Wochentag handele. Ein solcher könne aber bei einem in vollkontinuierlicher Schicht eingesetzten Arbeitnehmer wie dem Kläger niemals vorkommen. Die sich hieraus für solche Schichtarbeiter möglicherweise ergebende Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern bei der Höhe des Zuschlags werde durch andere Vorteile wie tariflichen Zusatzurlaub ausgeglichen.

Dem Arbeitsgericht ist eine Auskunft der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik vorgelegt worden, welche die von der Beklagten vorgenommene Tarifauslegung bestätigt. Ein weiterer der insgesamt neun tarifschließenden Verbände, der Rheinische Unternehmerverband Steine und Erden, hat in den Vorinstanzen als Prozeßbevollmächtigter der Beklagten ebenfalls diese Auslegung vertreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger stehen noch Feiertagszuschläge in Höhe des von ihm geltend gemachten Restbetrages von 179,75 DM brutto zu.



I. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien unterliegt kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit dem seit dem 1. Januar 1989 geltenden Rahmentarifvertrag Steine und Erden (RTV). Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es auf folgende Bestimmungen des RTV an:

Zuschläge

...

31. Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, für die **k e i n** Lohnausfall zu vergüten ist ***) 50 %

32. Für Arbeit am 2. Osterfeiertag und 2. Pfingstfeiertag, für Arbeit am 1. Mai, an den beiden Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag, wenn diese auf einen Werktag fallen und aufgrund gesetzlicher Bestimmung **k e i n** Lohnausfall zu vergüten ist, sowie für Arbeit am Heiligen Abend ab 12 Uhr ***) 100 %

...

34. Für Arbeit an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen und für die aufgrund gesetzlicher Bestimmung Lohnausfall zu vergüten ist *) 125 %

35. Für Arbeit am 2. Osterfeiertag und 2. Pfingstfeiertag, für Arbeit am 1. Mai, an den beiden Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag, wenn diese auf einen Werktag fallen und aufgrund gesetzlicher Bestimmung Lohnausfall zu vergüten ist *) 150 %

*) und

***) siehe Feiertage Ziff. 158 und Feiertags-
tafel Anhang 1

...

Anhang 1

Feiertagstafel

Die Lohnzahlung an Feiertagen ist folgende:



auf einen Werktag fallend	auf einen Sonntag fallend
für den Lohnausfall zu vergüten ist	für den kein **) Lohnausfall zu vergüten ist

...

**) Hier handelt es sich um gesetzliche Feiertage, die auf einen normalerweise arbeitsfreien Werktag fallen:

Beispiele:

1. Der 17. Juni fällt auf einen arbeitsfreien Samstag in der Fünftagewoche.
2. Für den Pfingstmontag besteht keine Lohnzahlungspflicht in einem Betrieb mit Kurzarbeit, der nur von mittwochs bis samstags arbeitet.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage für begründet angesehen, weil dem Kläger für die am 1. und 21. November sowie am 25. Dezember 1990 und am 1. Januar 1991 geleistete Arbeit nicht nur die von der Beklagten gezahlten Zuschläge nach Ziff. 31 bzw. 32 RTV, sondern die höheren Zuschläge nach Ziff. 34 bzw. 35 RTV zugestanden hätten. Der Zuschlag richte sich nämlich nach Ziff. 34 bzw. 35 RTV, wenn an einem gesetzlichen Wochenfeiertag gearbeitet werde, der nach der für die Lage der Wochenarbeitszeit getroffenen Festlegung oder, im Falle der Schichtarbeit, nach dem Schichtplan auf einen Tag falle, der für den betreffenden Arbeitnehmer ein Arbeitstag sei.

Dies ergebe sich aus der in den genannten Bestimmungen geforderten Prüfung, ob dem Arbeitnehmer im hypothetischen Fall der Freistellung von der Arbeit an dem betreffenden Wochenfeiertag der Lohnausfall nach dem Feiertagslohnzahlungsgesetz zu vergüten



gewesen wäre. Dagegen erfaßten die von der Beklagten herangezogenen Ziff. 31 und 32 RTV nur den Fall, daß der Arbeitnehmer Arbeit an einem gesetzlichen Wochenfeiertag leiste, der für ihn aufgrund der für die Lage der Wochenarbeitszeit getroffenen Festlegungen oder, im Fall der Schichtarbeit, nach dem Schichtplan eigentlich arbeitsfrei sein sollte und für den daher auch kein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt nach dem Feiertagslohnzahlungsgesetz in Betracht komme.

Da diese Auslegung aus dem eindeutigen Wortlaut des RTV folge, komme es auf anderslautende Rechtsauffassungen der Tarifvertragsparteien nicht mehr an.

III. Dem ist im Ergebnis und in der Begründung zuzustimmen. Dem Kläger steht für die am 1. und 21. November 1990 geleistete Arbeit nach Ziff. 34 RTV Zuschlag i.H.v. 125 %, für die Arbeit am 25. Dezember 1990 und am 1. Januar 1991 nach Ziff. 35 RTV Zuschlag i.H.v. 150 % zu.

1. Die Angriffe der Revision dagegen, daß das Landesarbeitsgericht seiner Prüfung den hypothetischen Fall einer Freistellung von der Arbeit an den betreffenden Wochenfeiertagen zugrundegelegt hat, bleiben erfolglos.

Gemeinsame Voraussetzung der Ziff. 31, 32, 34 und 35 RTV ist nämlich, daß an einem Feiertag tatsächlich Arbeit geleistet worden ist. Das schließt aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, denknotwendig eine Vergütung von Lohnausfall



aus, die auf der Nichtleistung von Arbeit an diesem Feiertag beruhen würde.

Daher erfordern die genannten Bestimmungen des RTV, wenn sie die Höhe des Zuschlags vom Bestehen eines gesetzlichen Anspruchs auf Vergütung des Lohnausfalls abhängig machen, die Prüfung des hypothetischen Falles, daß an dem Feiertag tatsächlich keine Arbeit geleistet worden wäre.

2. Dem Berufungsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß sich diese Prüfung eines hypothetischen Sachverhalts nach den in § 1 des Feiertagslohnzahlungsgesetzes aufgeführten Voraussetzungen zu richten hat. Dies ergibt sich zum einen aus der ausdrücklichen Bezugnahme auf diese Vorschrift in der Anlage 1 zum RTV, die die Zahlung von Zuschlägen für an Feiertagen geleistete Arbeit näher erläutert. Zum anderen ist dies auch aus den Ziff. 32, 34 und 35 RTV zu folgern, die jeweils auf die Vergütung von Lohnausfall für Feiertage aufgrund gesetzlicher Bestimmungen abstellen.

3. Die Anwendung von § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz auf den hypothetischen Fall, daß an dem Feiertag tatsächlich keine Arbeit geleistet worden wäre, führt zu dem Ergebnis, daß in vollkontinuierlicher Schichtarbeit beschäftigte Arbeitnehmer in gleicher Weise wie andere Arbeitnehmer Anspruch auf die erhöhten Zuschläge nach Ziff. 34 und 35 RTV haben, wenn der Wochentag, an dem Feiertagsarbeit geleistet worden ist, als Arbeitstag vorgesehen war. Für die Unterscheidung zwischen den Ziff. 31 und 32 RTV einerseits und den Ziff. 34 und 35 RTV andererseits kommt es nämlich lediglich darauf an, ob der Tag der Arbeitsleistung nach der



festgelegten Wochenarbeitszeit bzw. bei Schichtarbeitern nach dem Schichtplan als Arbeitstag oder als arbeitsfreier Tag vorgesehen war.

a) § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz stellt, von hier nicht interessierenden Ausschlußtatbeständen abgesehen, für die Vergütung von Lohnausfall drei Voraussetzungen auf: Erstens muß an dem Wochentag, auf den der Feiertag fällt, eigentlich die Arbeitsleistung geschuldet sein; zweitens muß diese Arbeit ausfallen, und drittens muß dies wegen des Feiertags geschehen. Diese Voraussetzungen können freilich im Rahmen der in den Ziff. 31, 32, 34, 35 RTV enthaltenen Bezugnahme auf das Feiertagslohnzahlungsgesetz nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie nicht in Widerspruch zu dem in diesen Bestimmungen genannten Erfordernis stehen, daß an einem Feiertag tatsächlich Arbeit geleistet worden ist.

b) Danach kommt hier als Merkmal zur Unterscheidung zwischen den Ziff. 31, 32 RTV einerseits und den Ziff. 34, 35 RTV andererseits nur die erste der unter a) genannten Voraussetzungen in Betracht. Nur diese Voraussetzung - eigentlich ist für den Wochentag, auf den ein Feiertag fällt, die Arbeitsleistung geschuldet - läßt sich nämlich mit der vom RTV geforderten tatsächlichen Arbeitsleistung am Wochenfeiertag vereinbaren. Die tatsächliche Arbeitsleistung an einem Wochenfeiertag ist sowohl in dem Fall möglich, daß dieser Wochenfeiertag nach der für die Wochenarbeitszeit getroffenen Festlegung oder nach dem Schichtplan üblicherweise ein Arbeitstag sein soll, wie auch in dem Fall, daß dieser



Wochentag nach diesen Festlegungen eigentlich arbeitsfrei sein soll.

c) Dagegen sind vorliegend der von § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz geforderte Arbeitsausfall und die Verursachung dieses Arbeitsausfalls durch den gesetzlichen Feiertag keine für die Abgrenzung zwischen den Ziff. 31, 32 RTV einerseits und Ziff. 34, 35 RTV andererseits tauglichen Gesichtspunkte. Für den Arbeitsausfall gilt dies, wie oben (a) ausgeführt, weil der RTV die Ansprüche auf Zuschlag gerade davon abhängig macht, daß tatsächlich Arbeit geleistet worden ist. Wenn aber der von § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz geforderte Ausfall von Arbeit dem hier in Streit befindlichen tarifvertraglichen Anspruch entgegensteht, dann kann es nach dem RTV nicht auf die Frage ankommen, auf welchen Grund ein in Wirklichkeit nicht eingetretener Arbeitsausfall hätte zurückgeführt werden müssen.

4. Ohne Erfolg wendet die Revision hiergegen ein, die in vollkontinuierlicher Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer könnten wegen der gegenüber der Tätigkeit anderer Arbeitnehmer bestehenden Unterschiede nie Anspruch auf die höheren Zuschläge nach Ziff. 34 und 35 RTV haben.

a) Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß die Vereinbarung von Arbeitsleistung an Sonn- und Feiertagen für vollkontinuierliche Schichtarbeit typisch ist, während bei anderen Arbeitszeitformen Wochenfeiertage üblicherweise arbeitsfrei blei-



ben. Insoweit kommt daher außerhalb der Schichtarbeit eine Anwendung der Ziff. 34 und 35 RTV nur in Betracht, wenn ausnahmsweise Arbeit an dem betreffenden Wochenfeiertag vereinbart ist.

b) Die in diesem Zusammenhang von der Revision angestellte Erwägung, daß die rechtliche Zulässigkeit von kontinuierlicher Schichtarbeit einen Anspruch auf Feiertagslohnzahlung nicht entstehen lasse, suggeriert die Vorstellung, die für einen Anspruch auf Feiertagslohnzahlung erforderliche Nichtleistung der Arbeit an Feiertagen beruhe bei anderen Arbeitszeitformen als Schichtarbeit auf öffentlich-rechtlichen Sonn- und Feiertagsarbeitsverboten wie §§ 105 b bis 105 i GewO.

Dies trifft aber für die in Ziff. 34 und 35 RTV geregelten Fälle nicht zu. Aus der gesetzlichen Zulässigkeit der Feiertagsarbeit kann hier nichts für eine unterschiedliche Behandlung von kontinuierlicher Schichtarbeit gegenüber anderen Formen der Arbeit abgeleitet werden. Der RTV setzt nämlich die tatsächliche Leistung von Arbeit an Feiertagen voraus und geht somit auch immer davon aus, daß im konkreten Fall die mit Zuschlägen zu honorierende Feiertagsarbeit gesetzlich zulässig ist.

c) Die Ziff. 31, 32, 34 und 35 RTV enthalten keine Anhaltspunkte für eine grundsätzliche Differenzierung zwischen in vollkontinuierlicher Schichtarbeit Beschäftigten und anderen Arbeitnehmern. Insbesondere gilt dies für die Auffassung der Beklagten, die Schichtarbeitnehmer hätten sich an Feiertagsarbeit so sehr gewöhnt, daß sie hierfür nicht in gleicher Weise durch Lohnzu-



schläge entschädigt werden müßten wie andere Arbeitnehmer. Der Umstand, daß ein Arbeitnehmer in quantitativ höherem Maße als andere Arbeitnehmer seine Arbeit zu Zeiten zu leisten hat, die als besonders ungünstig angesehen werden, vermindert nicht sein Schutzbedürfnis und rechtfertigt es nicht, ihm zum Ausgleich für die damit verbundenen Belastungen geringere Zuschläge zu gewähren als anderen, weniger belasteten Arbeitnehmern. Daß die in vollkontinuierlicher Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer zum Ausgleich der vielfältigen, über Feiertagsarbeit weit hinausgehenden Belastungen höhere Nachtzuschläge sowie einen zweitägigen Zusatzurlaub erhalten, kann zur Rechtfertigung einer anderen Auslegung der Ziff. 34 und 35 RTV nicht herangezogen werden.

5. Ebenfalls rechtsfehlerfrei ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß es angesichts dieser aus dem Wortlaut und dem Zusammenhang der Bestimmungen des RTV abzuleitenden Auslegung auf möglicherweise hiervon abweichende Vorstellungen der Tarifvertragsparteien nicht ankommen kann (Senatsurteil vom 25. August 1982, BAGE 39, 321 = AP Nr. 55 zu § 616 BGB). Hinzu kommt, daß im vorliegenden Fall mit der IG Chemie-Papier-Keramik und dem Rheinischen Unternehmerverband Steine und Erden nur zwei der insgesamt neun Vertragsparteien des RTV eine Äußerung zu der hier strittigen Frage abgegeben haben.

6. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht schließlich auch erkannt, daß der tarifvertragliche Anspruch des Klägers auf Zu-



schläge nach Ziff. 34 und 35 RTV nicht durch die Vereinbarung der
Beklagten mit dem Betriebsrat abbedungen werden konnte (§ 4
Abs. 3 TVG).

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Schneider

Dr. Wißmann

Dr. Knapp

Wax



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)