

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

8. MRZ. 1972

Gesetz: TVG § 1 (Gartenbau), Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses in Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus während der Winterperiode (LohnAusglTV) vom 12. August 1968: §§ 1, 2, 5; Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG): § 143 d; Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 1. Juli 1969: §§ 74 ff., 242 Abs. 16; 8. DVO zum AVAVG vom 9. Dezember 1959: § 2

Leitsätze:

Nach Wortlaut, Sinn und Zweck des § 2 lit. a) LohnAusglTV, der den Kreis derjenigen, die Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die tarifliche oder betriebliche Arbeitszeit haben, auf diejenigen Arbeitnehmer beschränken will, die auch einen öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Schlechtwettergeld nach dem AFG erwerben können, kommt es nicht allein darauf an, ob der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird, die allgemeinen gesetzlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen erfüllt. Es ist vielmehr im Sinne einer persönlichen Voraussetzung weiterhin auch noch darauf abzustellen, ob der betreffende Arbeitnehmer während der Schlechtwetterzeit vom 1. November bis 31. März (§ 74 Abs. 1 AFG) im Sinne von § 76 Abs. 1 Ziffer 1 AFG auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt worden ist.

Aktenzeichen: 4 AZR 247/71

Urteil des BAG vom 8. März 1972 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 247/71
11 (12) Sa 476/70
Düsseldorf

Im Namen des Volkes! 35

Verkündet am
8. März 1972

Urteil

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. März 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Rudolf und Dr. Hirt für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. März 1971 - 11 (12) Sa 476/70 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 gewerkschaftlich organisierte Kläger stand während des Winters 1969/1970 als Arbeiter in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten, die dem Bundesverband Garten- und Landschaftsbau e.V. angehört. Der Kläger war für den Einsatz im Außendienst vorgesehen. Sein Stundenlohn betrug 5,20 DM.

Im Betriebe der Beklagten wurde zwischen Weihnachten 1969 und dem Neujahrstag 1970 nicht gearbeitet. Während den Arbeitnehmern die gesetzlichen Feiertage, nämlich die beiden Weihnachtsfeiertage sowie der Neujahrstag, nach den Bestimmungen des Feiertagslohnzahlungsgesetzes vergütet wurden, erhielten sie für die Werktage (Samstag, den 27. Dezember, sowie Montag, den 29., bis Mittwoch, den 31. Dezember) keine Vergütung.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte für die vorbezeichneten Werktage auf Zahlung von Lohnausgleich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses in Betrieben des Landschafts- und Gartenbaus während der Winterperiode vom 12. August 1968 in Höhe von 166,40 DM in Anspruch genommen. Er ist der Meinung, dieser Betrag stehe ihm auch dann zu, wenn an den bezeichneten Werktagen zwischen Weihnachten und Neujahr nicht gearbeitet worden sei. Unerheblich sei, ob die Beklagte ihre Arbeitnehmer für die gesetzliche Schlechtwettergeldregelung beim Arbeitsamt angemeldet habe oder nicht. Es komme auch nicht darauf an, ob und in welchem Umfange er während des Winters 1969/1970 Ansprüche auf Zahlung von Schlechtwettergeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz erworben habe.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Klage sei deswegen nicht begründet, weil während des Winters 1969/1970 ihre sämtlichen Arbeitnehmer nicht in die gesetzliche Schlechtwettergeldregelung einbezogen

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gewesen seien. Das wiederum sei darauf zurückzuführen, daß sie für diesen Winter ihren Betrieb nicht als "schlechtwetterberechtigt" beim Arbeitsamt angemeldet habe. Einen Zwang zur Anmeldung beim Arbeitsamt gebe es nicht. Im übrigen sollten nach den einschlägigen tariflichen Bestimmungen nur diejenigen Arbeiter Anspruch auf den vom Kläger eingeklagten Lohnausgleich haben, deren Arbeitsverhältnis unter die gesetzliche Schlechtwettergeldregelung falle. Auch an dieser Voraussetzung fehle es beim Kläger. Er sei niemals auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz eingesetzt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, den Streitwert auf 166,40 DM festgesetzt und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Er rügt die Verletzung materiellen Rechts sowie des § 286 ZPO. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Zur Begründung der angefochtenen Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der eingeklagte Anspruch könne dem Kläger deswegen nicht zugesprochen werden, weil er während des Winters 1969/1970 niemals mit der Arbeit ausgesetzt habe. Das wiederum habe seinen Grund darin, daß die Beklagte seinen Einsatz so geregelt habe, daß er nicht unter die gesetzliche Schlechtwettergeldregelung gefallen sei. Ein Anspruch aus § 615 BGB komme deswegen nicht in Betracht, weil der Kläger seine Arbeit hätte anbieten müssen.

Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerhaft. Da der Kläger einen tariflichen Zahlungsanspruch geltend macht, ist von den Normen des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses in Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus während der Winterperiode vom 12. August 1968 (LohnAusglTV) auszugehen, der in § 2 bestimmt:



- 4 -

"

§ 2

Ausgleich für Lohnausfall

- a) Die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis unter die Schlechtwettergeldregelung fällt, haben während des zusammenhängenden Lohnausgleichszeitraumes von mindestens 8 Kalendertagen, in die die Weihnachtsfeiertage und der Neujahrstag fallen, Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die tarifliche oder betriebliche Arbeitszeit.
- b) Wird während des Ausgleichszeitraumes gearbeitet, besteht der Anspruch auf zusätzliche Bezahlung der geleisteten Arbeit."

Unstreitig fallen die beiderseits tarifgebundenen Prozeßparteien unter den räumlichen und persönlichen Geltungsbereich des LohnAusglTV (§ 1 Ziff. 1 und 3). Sie werden aber auch, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, von seinem fachlichen Geltungsbereich erfaßt, der sich auf alle Betriebe und Betriebsabteilungen des Landschaftsgartenbaus erstreckt, die sich ausschließlich oder überwiegend sowohl mit Erstellungs- oder Herstellungsarbeiten als auch mit Unterhaltungs- oder Pflegearbeiten dieses Gewerbezweiges befassen (§ 1 Ziff. 2 LohnAusglTV). Dabei kommt es nach der eindeutigen Fassung des Tarifvertrages nicht darauf an, ob und in welchem Umfange Herstellungs- oder Pflegearbeiten im einzelnen anfallen.

Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers steht jedoch der eingeklagte tarifliche Anspruch nicht ohne weiteres allen Arbeitnehmern zu, die unter den Geltungsbereich des § 1 des LohnAusglTV fallen. § 2 lit. a) des Tarifvertrages beschränkt den tariflichen Anspruch vielmehr auf diejenigen Arbeitnehmer,

"deren Arbeitsverhältnis unter die Schlechtwettergeldregelung fällt."

Zwar bestimmt der LohnAusglTV selbst nicht ausdrücklich, was er unter "der Schlechtwettergeldregelung" versteht. Nach dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages kann jedoch nicht zweifelhaft sein, daß damit ursprünglich die bei

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

seinem Inkrafttreten bestehende gesetzliche Schlechtwettergeldregelung gemeint war. Mit der tariflichen Regelung in § 2 LohnAusglTV haben die Tarifvertragsparteien nämlich die Voraussetzungen von § 143 d Abs. 1 Ziff. 2 des damals noch geltenden Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) erfüllen wollen, das die Gewährung von Schlechtwettergeld nach dieser und den folgenden gesetzlichen Bestimmungen u.a. davon abhängig machte, daß

"bei Arbeitsausfall unbeschadet des Anspruchs auf Urlaub eine Anwartschaft auf Lohnausgleich für einen zusammenhängenden Ausgleichszeitraum von mindestens acht Kalendertagen, in den die Weihnachtsfeiertage und der Neujahrstag fallen, gewährleistet ist."

Daß nach dem insoweit im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommenen übereinstimmenden Willen der Tarifvertragsparteien mit der Bezugnahme auf "die Schlechtwettergeldregelung" ursprünglich diejenige des AVAVG gemeint war, ergibt sich weiterhin daraus, daß der LohnAusglTV jeweils kurzfristig gekündigt werden kann, wenn dieses Gesetz aufgehoben, geändert oder ergänzt wird (§ 5 S. 2 LohnAusglTV). Schließlich fehlt auch im Bereiche des Landschaftsgartenbaus eine eigene tarifliche Schlechtwettergeldregelung, auf die hätte Bezug genommen werden können.

Zu berücksichtigen ist freilich, daß die gesetzliche Schlechtwettergeldregelung des AVAVG (§§ 143 d ff.) inzwischen durch die entsprechenden, jedoch inhaltsgleichen Bestimmungen des am 1. Juli 1969 in Kraft getretenen Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) abgelöst worden ist. Da es um Ansprüche des Klägers aus dem Winter 1969/1970 geht, ist daher nicht mehr an die Normen des AVAVG, sondern, wie auch das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend angenommen hat, an die Schlechtwettergeldregelung in §§ 74 ff. AFG anzuknüpfen. Dabei ist davon auszugehen, daß nach § 2 lit. a) LohnAusglTV die jeweils geltende gesetzliche Schlechtwettergeldregelung in Bezug genommen sein soll.

- 6 -



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



- 6 -

Die gesetzliche Schlechtwettergeldregelung ist aber nach § 74 Abs. 1 AFG im Sinne einer allgemeinen Zulässigkeitsvoraussetzung zunächst einmal auf Betriebe des Bau-gewerbes beschränkt, zu denen unstreitig der Betrieb der Beklagten nicht gehört. Andererseits ist in § 74 Abs. 2 S. 1 AFG dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung die Möglichkeit eingeräumt worden, im Wege der Rechtsverordnung die Regelung des Absatzes 1 auch auf artverwandte Betriebe auszudehnen. Das ist in der Achten Verordnung zur Durchführung des AVAVG vom 9. Dezember 1959 (BGBl. I, S. 720) geschehen, die in der Fassung vom 22. Oktober 1968 (BGBl. I, S. 1101) auch jetzt noch gilt (§ 242 Abs. 16 AFG). Diese Durchführungsverordnung bestimmt in § 2 Ziff. 2, daß die Gewährung von Schlechtwettergeld auch zulässig ist

"in Betrieben und selbständigen Betriebsabteilungen des Landschaftsgartenbaus, in denen fortgesetzt und ausschließlich folgende Arbeiten ausgeführt oder in denen neben den folgenden nur gelegentlich oder in geringfügigem Umfange auch andere Arbeiten verrichtet werden:

Herstellen der gesamten Außenanlagen im Wohnungs-
bau bei öffentlichen Bauvorhaben

Erstellung von Park- und Grünanlagen,
Deich-, Hang-, Halden- und Böschungsverbau".

Damit ist durch Rechtsverordnung in verfassungs- und gesetzeskonformer Weise (BSG, Urteil vom 17.4.1969 - 7 Ar 11/68 -; Hennig-Kühl-Heuer, AFG, § 74, Anm. 10) auch der Landschaftsgartenbau in die gesetzliche Schlechtwettergeldregelung einbezogen worden, jedoch nur insoweit, als die Betriebe dieser Berufssparte die in der Rechtsverordnung bezeichneten Herstellungs- bzw. Erstellungsarbeiten ausführen, die im weiteren Sinne noch dem Bau-gewerbe zugerechnet werden können. Dabei macht es nichts aus, wenn neben den Herstellungs- oder Erstellungsarbeiten "nur gelegentlich" oder "in geringfügigem Umfange" auch noch andere Aufgaben erledigt werden, insbesondere land-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

schaftsgärtnerische Unterhaltungs- oder Pflegearbeiten. Die gesetzliche Regelung gilt jedoch, wie umgekehrt aus § 2 Ziff. 2 der Durchführungsverordnung herzuleiten ist, nicht für solche Betriebe, die ausschließlich oder überwiegend Unterhaltungsarbeiten (Pflegearbeiten) verrichten. Entsprechendes gilt für etwaige Betriebsabteilungen.

Aus den dargestellten Rechtsgründen hat das Landesarbeitsgericht nunmehr Feststellungen darüber zu treffen, ob im Winter 1969/1970 im Betriebe der Beklagten ausschließlich oder neben "nur gelegentlich" oder "in geringfügigem Umfange" durchgeführten sonstigen Aufgaben landschaftsgärtnerische Herstellungs- bzw. Erstellungsarbeiten verrichtet worden sind, oder ob es sich um einen Betrieb handelt, der zu dieser Zeit ausschließlich oder überwiegend landschaftsgärtnerische Unterhaltungs- oder Pflegearbeiten verrichtet hat. Wurden damals in dem Betriebe der Beklagten ausschließlich oder überwiegend Pflegearbeiten verrichtet, so kann er für diesen Zeitraum nach der zwingenden Regelung in § 2 Ziff. 2 der Durchführungsverordnung nicht unter die gesetzliche Schlechtwettergeldregelung fallen. Dann aber kann auch das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht im Sinne des verweisenden Relativsatzes in § 2 lit. a) LohnAusglTV "unter die Schlechtwettergeldregelung" fallen, so daß unter diesen Umständen die Klage unbegründet wäre. Dabei kommt es, weil § 2 Ziff. 2 der Durchführungsverordnung nicht auf die Tätigkeit des einzelnen Arbeiters, sondern auf den Charakter des Betriebes abstellt, insoweit nicht darauf an, welche Tätigkeit der Kläger im einzelnen während des Ausgleichszeitraumes (§ 74 Abs. 1 AFG) ausgeübt hat. Sollte zu entscheiden sein, ob im Betriebe der Beklagten im vorerörterten Rechtssinne neben Erstellungsarbeiten "nur gelegentlich" oder "in geringfügigem Umfange" auch andere Arbeiten, etwa Pflegearbeiten, verrichtet worden sind, so ist, ggf. unter Berücksichtigung der die Gerichte allerdings nicht bindenden einschlägigen verwaltungsrechtlichen Bestimmungen (Verwaltungsverordnungen, Erlasse) der Arbeitsverwaltung, zu prüfen,

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

was unter "nur gelegentlich" bzw. "geringfügigem Umfang" zu verstehen ist. Die vorstehenden Rechtsausführungen gelten entsprechend für etwaige Betriebsabteilungen.

Ergeben die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jedoch umgekehrt, daß im Betriebe der Beklagten ausschließlich oder neben "nur gelegentlich" oder "in geringfügigem Umfang" durchgeführten anderen Aufgaben landschaftsgärtnerische Herstellungsarbeiten verrichtet worden sind, so fällt der Betrieb unter die allgemeinen Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 74 AFG. Den gesetzlichen Erfordernissen des Absatzes 1, Ziffer 1, dieser Vorschrift entspricht die dann für den Kläger geltende, offensichtlich auf die gesetzliche Regelung bezogene tarifliche Kündigungsregelung in § 16 Ziff. 1 lit. b) und Ziff. 3 lit. a) des Bundesrahmentarifvertrages für Landschaftsgärtner vom 1. Juni 1969 (Hennig-Kühl-Heuer, aaO, § 74, Anm. 5). Dem weiteren gesetzlichen Erfordernis in § 74 Abs. 1 Ziff. 2 AFG entspricht, worüber auch zwischen den Parteien Einvernehmen besteht, die Regelung in § 2 lit. a) LohnAusglTV. Das bedeutet: Sofern der Betrieb der Beklagten von § 2 Ziff. 2 der Durchführungsverordnung erfaßt und damit im Sinne der gesetzlichen Schlechtwettergeldregelung Baubetrieben rechtlich gleichgestellt wird, sind die allgemeinen und betrieblichen Voraussetzungen für den gesetzlichen Schlechtwettergeldbezug und damit auch der tariflichen Verweisungsnorm insoweit erfüllt.

Nach Wortlaut, Sinn und Zweck von § 2 lit. a) LohnAusglTV, der den Kreis der Anspruchsberechtigten auf diejenigen Arbeitnehmer beschränken will, die auch einen öffentlichrechtlichen Anspruch auf Schlechtwettergeld nach dem AFG erwerben können, kommt es jedoch nicht allein darauf an, ob der Betrieb der Beklagten die allgemeinen gesetzlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen erfüllt. Es ist vielmehr im Sinne einer persönlichen Voraussetzung weiterhin auch noch darauf abzustellen, ob der betreffende Arbeitnehmer während der Schlechtwetterzeit vom 1. November

- 9 -

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



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



bis 31. März (§ 74 Abs. 1 AFG) im Sinne von § 76 Abs. 1 Ziff. 1 AFG auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz gestanden hat.

Unter den geschilderten rechtlichen Voraussetzungen wird das Landesarbeitsgericht daher weiterhin Feststellungen darüber zu treffen haben, ob der Kläger während des Winters 1969/1970 innerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit irgendwann auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz, bei dem aus witterungsbedingten Gründen Arbeitsausfall eintreten konnte, eingesetzt war. Dabei kommen im allgemeinen nur Arbeitsplätze im Baustellenbereich und solche in Betracht, die dem unmittelbaren Fortgang der Arbeit auf der Baustelle dienen (Hennig-Kühl-Heuer, aaO, § 76, Anm. 2). Der Arbeiter braucht auf dem entsprechenden Arbeitsplatz die Arbeit nicht aufgenommen zu haben; es reicht vielmehr, wenn er für einen witterungsabhängigen Arbeitsplatz eingeteilt worden war (BSG AP Nr. 3 zu § 143 e AVAVG; Hennig-Kühl-Heuer, aaO, § 76, Anm. 3). Im übrigen kann auch hierbei ggf. an die einschlägigen Verwaltungsvorschriften angeknüpft werden, sofern das Berufungsgericht diese für materiellrechtlich unbedenklich und sachgerecht hält.

Nicht erforderlich ist hingegen entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten, daß der betreffende Arbeiter auch Arbeitsausfall im Sinne von § 76 Abs. 1 Ziff. 2 AFG hatte. Den öffentlichrechtlichen Anspruch auf Schlechtwettergeld nach den Bestimmungen des AFG kann er freilich nur dann erfolgreich geltend machen, wenn er über die bereits erörterten allgemeinen betrieblichen Voraussetzungen sowie diejenigen des § 76 Abs. 1 Ziff. 1 AFG hinaus aus witterungsbedingten Gründen an einem Arbeitstag mit der Arbeit hat aussetzen müssen. Zur Erlangung des eingeklagten tariflichen Anspruches bedarf es jedoch dieses letzten Erfordernisses nicht. Die Tarifvertragsparteien haben nämlich erkennbar darauf abgestellt, daß der tarifliche Anspruch solchen Arbeitern zukommen sollte, deren Arbeitsverhältnis beim Eintritt von witterungsbedingtem Arbeitsausfall die



- 10 -

Voraussetzungen für den gesetzlichen Schlechtwettergeldbezug erfüllt. Offensichtlich haben sie die tarifliche Anspruchsberechtigung jedoch nicht darüber hinaus auch noch von dem allein von der jeweiligen Wetterlage und daher zufälligen Umstand abhängig machen wollen, ob der Arbeiter während der Schlechtwetterzeit Arbeitsausfall hatte oder nicht.

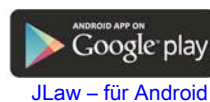
Die Klage ist mithin begründet, wenn der Betrieb der Beklagten (bzw. eine Betriebsabteilung) von der Regelung in § 2 Ziff. 2 der vorbezeichneten Durchführungsverordnung erfaßt wird und der Kläger im Schlechtwetterzeitraum (§ 74 Abs. 1 AFG) des Winters 1969/1970 im Sinne von § 76 Abs. 1 Ziff. 1 AFG irgendwann auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt war. Nach den andeutungsweisen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann das letzte Erfordernis zumindest am 7. Februar sowie vom 24. bis 28. Februar 1970 erfüllt gewesen sein, was jeweils aus den dargelegten Rechtsgründen ausreichen würde.

Unrichtig ist hingegen die Rechtsauffassung der Beklagten, nach der die Anspruchsberechtigung der tarifunterworfenen Arbeiter allein davon abhängen soll, ob sie für ihren Betrieb durch Anmeldung beim Arbeitsamt von der gesetzlichen Schlechtwettergeldregelung "Gebrauch mache" oder nicht. Für diese Rechtsauffassung findet sich weder in dem LohnAusglTV noch in den Bestimmungen des AFG irgendein Anhaltspunkt. Außerdem würde, wenn die Rechtsauffassung der Beklagten zuträfe, die Begründetheit eines tariflichen Anspruches praktisch in ihr Belieben gestellt. Von einem darauf gerichteten Willen der Tarifvertragsparteien kann aber nicht ausgegangen werden. Andererseits ergibt sich aus den vorstehenden Rechtsausführungen zugleich, daß der Begriff der Schlechtwettergeldregelung aus den Bestimmungen des LohnAusglTV allein nicht interpretiert werden kann, wie rechtsirrtümlich der Kläger meint.

- 11 -



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



Weiterhin wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß nach § 2 lit. a – b) LohnAusglTV unter den zuvor geschilderten rechtlichen Voraussetzungen der Anspruch des Klägers unabhängig davon besteht, ob zwischen Weihnachten und Neujahr gearbeitet worden ist oder nicht. Deswegen kommt es auch nicht darauf an, ob die während dieses Zeitraumes anfallende Arbeitsleistung durch Verlegung der Arbeitszeit schon vor den Weihnachtsfeiertagen erbracht worden ist. Daher ist auch für eine Anwendung des § 615 BGB kein Raum.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

gez. Dr. Poelmann

Bundesrichter
Dr. Neumann
hat Urlaub

Dr. Feller

Dr. Poelmann

Oskar Rudolf

Dr. Hirt

