

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

164

Gesetz: Tarifvertrag für die bei den alliierten Streitkräften
beschäftigten Arbeitnehmer (TV AL) § 3 Ziffer 1 und 3.

Leitsätze:

1. Gehaltsempfänger haben neben dem Monatsgehalt für Feiertagsarbeit nur dann Anspruch auf eine Grundvergütung, wenn die Feiertagsarbeit zugleich Mehrarbeit ist.
2. § 3 Ziffer 1 b TV AL enthält keinen erweiternden Tatbestand zu der Begriffsbestimmung der Mehrarbeit in § 3 Ziffer 1 a, schränkt vielmehr den Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung für Gehaltsempfänger gegenüber der allgemeinen Regelung in § 3 Ziffer 1 a ein.

Bei der gemäß § 3 Ziffer 1 b TV AL vorzunehmenden Berechnung ist ein Wochenfeiertag von der Anzahl der Werktage des Kalendermonats nur dann abzuziehen, wenn der einzelne Gehaltsempfänger an dem Wochenfeiertag nicht gearbeitet hat.

Aktenzeichen: 4 AZR 429/56

Urteil des BAG vom 9. November 1957

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4. AZR 429/56
I Sa 72/56 (Bremen)

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor den
Prozeßbevollmächtigten
der Parteien zugestellt
am 9. November 1957

Urteil

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. November 1957
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrich-
ter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeits-
richter Kutschbach und Dr. Hiltmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile
des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 25. Juli 1956
- I Sa 72/56 - und des Arbeitsgerichts Bremerhaven
vom 20. April 1956 - Ca 128/56 - aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des gesamten Rechtsstreits trägt der
Kläger.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist als Angestellter bei einer Dienststelle der amerikanischen Streitkräfte beschäftigt und erhält ein Gehalt nach der Gruppe C 3/6 gemäß dem Tarifvertrag für die bei Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer vom 28. Januar 1955 (TV AL). Er wurde am Buß- und Betttag, dem 16. November 1955, zur Arbeit herangezogen, ohne daß hierdurch die in § 2 TV AL auf 48 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wurde. Er erhielt für diese Arbeit gemäß § 3 Ziff. 3 TV AL den Feiertagszuschlag in Höhe von 100 % der Grundvergütung, diese berechnet in Höhe von 1/200 des Bruttogehaltes für jede Arbeitsstunde.

Der Kläger ist der Ansicht, daß ihm für die Bußtagsarbeit außer dem Feiertagszuschlag auch eine zusätzliche Grundvergütung neben dem Monatsgehalt zu zahlen sei. Mit der Klage verlangt er von der Beklagten die Zahlung dieser Grundvergütung im Betrage von 18,80 DM.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Auffassung, daß an Gehaltsempfänger eine Grundvergütung neben dem Gehalt nur für Mehrarbeit zu zahlen sei; Feiertagsarbeit sei aber nicht ohne weiteres Mehrarbeit.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Bezahlung der Feiertagsarbeit sei für Arbeiter und Angestellte in gleicher Weise im § 3 Ziff. 3 TV AL geregelt. Schon daraus sei zu schließen, daß die auf den Wochenfeiertag entfallende Grundvergütung zusätzlich neben dem Feiertagszuschlag gewährt werden müsse. Diese Auslegung entspreche allein dem allgemeinen Wortsinn sowie dem üblichen Sprachgebrauch und ergebe sich auch daraus, daß eine entsprechende Regelung hinsichtlich der Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit (in § 3 Ziff. 1 a TV AL) und Nachtarbeit (in § 3 Ziff. 2 TV AL) getroffen sei; in diesen Fällen aber könne es nicht



zweifelhaft sein, daß Zuschlag und Grundvergütung nebeneinander gezahlt werden sollten. Der Klageanspruch sei aber auch unter dem Gesichtspunkt der Mehrarbeit gerechtfertigt. Die Arbeitsleistung des Klägers am Buß- und Bettag 1955 sei sowohl nach allgemeinen Grundsätzen, als auch nach der Regelung im § 3 Ziff. 1 b TV AL als Mehrarbeit anzusehen. Diese Bestimmung könne nicht dahin ausgelegt werden, daß bei der Feststellung des Monatsstundensolls zur Berechnung der Mehrarbeitsstunden die gesetzlichen und für jedermann gleichmäßig geltenden Wochenfeiertage nur denjenigen Angestellten abgezogen werden und damit zugute kommen sollten, die tatsächlich dienstfrei geblieben seien.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat als unstreitig festgestellt, daß der TV AL für das Arbeitsverhältnis maßgebend sei. Ob dies auf Tarifwirkung oder auf einzelvertraglicher Abrede beruht, ist für die Entscheidung ohne Belang. Denn der Klageanspruch ist nach den Bestimmungen des TV AL, die allein als Grundlage des Anspruchs in Betracht kommen, in jedem Falle unbegründet.

Der Bußtag ist nach § 2 des Bremischen Gesetzes vom 12. November 1954 gesetzlicher Feiertag. Die am Bußtag des Jahres 1955 vom Kläger geleistete Arbeit ist daher Feiertagsarbeit im Sinne des § 3 Ziff. 3 TV AL. Nach dieser Bestimmung "beträgt der Zuschlag für Feiertagsarbeit 100 v. H. neben der Grundvergütung". Das Berufungsgericht legt das dahin aus, daß dem Gehaltsempfänger für Feiertagsarbeit in jedem Falle neben dem Monatsgehalt und dem Zuschlag auch noch eine besondere Grundvergütung zu zahlen sei. Das ist rechtsirrig. Richtig ist, daß die Bestimmung keinen Unterschied zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern macht. Sie besagt aber - ebenso wie die ähnliche Regelung für die Nachtarbeit in § 3 Ziff. 2 - nur, daß alle Arbeitnehmer



- 4 -

für Feiertagsarbeit neben der ihnen zustehenden Grundvergütung einen Zuschlag erhalten. Während nun bei den Lohnempfängern der Anspruch auf Grundvergütung nach dem TV AL immer entsprechend der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden entsteht und demgemäß für jede Arbeitsstunde besonders berechnet wird, erhalten die Gehaltsempfänger die Grundvergütung mit ihrem Monatsgehalt. Durch das Monatsgehalt werden alle Arbeiten abgegolten, die nicht Mehrarbeit sind. Daher können Gehaltsempfänger für Feiertagsarbeit neben ihrem Monatsgehalt eine besondere Grundvergütung nur insoweit beanspruchen, als die Feiertagsarbeit zugleich Mehrarbeit ist (ebenso Pretzsch-Schalkhäuser-Rechenberg, Recht der Arbeitnehmer bei den Streitkräften, S. 100). Der Rechtsgrund für den Anspruch ist dann aber nicht die Leistung von Feiertagsarbeit, sondern allein die Leistung von Mehrarbeit. Die abweichende Ansicht des Berufungsgerichts würde dazu führen, daß für Feiertagsarbeit, die nicht Mehrarbeit ist, den Lohnempfängern die einfache, den Gehaltsempfängern aber die doppelte Grundvergütung (nämlich die im Monatsgehalt enthaltene und eine zusätzliche) zu zahlen wäre. Daß eine solche ungleiche Behandlung der Lohn- und der Gehaltsempfänger gewollt sei, kann der Bestimmung des § 3 Ziff. 3 TV AL nicht entnommen werden.

Mehrarbeit ist die vom Kläger am Bußtag des Jahres 1955 geleistete nicht betriebsübliche Feiertagsarbeit nicht. Die gegenteilige Ansicht des Berufungsgerichts beruht wiederum auf einer rechtsirrigen Auslegung des Tarifvertrages. Maßgebend sind die Bestimmungen über die Arbeitszeit (§ 2) und über Mehrarbeit (§ 3 Ziff. 1). Was als Mehrarbeit anzusehen ist, ist in § 3 Ziff. 1 a TV AL bestimmt. Danach sind Mehrarbeit die auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 2 (oder der hier nicht in Betracht kommenden Sonderbestimmungen) hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Es muß also die in § 2 Ziff. 1 a normierte regelmäßige Arbeitszeit, d. h. entweder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden oder die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden überschritten sein. Diese Voraus-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

setzungen sind bei der vom Kläger geleisteten Bußtagsarbeit nicht erfüllt. Nach seinem eigenen Vortrag hat er nämlich am Bußtag 8 Stunden gearbeitet und dabei auch nicht die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten.

Nun bestimmt § 3 Ziff. 1 b TV AL:

"Gehaltsempfänger haben nur dann Anspruch auf Bezahlung für gelegentlich geleistete Mehrarbeitsstunden, wenn die während des Kalendermonats tatsächlich geleistete Arbeit diejenige Stundenzahl übersteigt, die sich aus der Anzahl der Werktage ergibt - vermindert um Krankheits-, Urlaubs-, Wochenfeiertage sowie um Tage sonstiger Dienstbefreiung -, multipliziert mit der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit im Sinne des § 2."

Zu Unrecht entnimmt das Berufungsgericht dieser Bestimmung, daß die vom Kläger am Bußtag geleistete Arbeit Mehrarbeit sei. Diese Bestimmung enthält nicht einen besonderen selbständigen Tatbestand für Mehrarbeit der Gehaltsempfänger. Sie will die in § 3 Ziff. 1 a enthaltene Begriffsbestimmung für Mehrarbeit weder ersetzen noch erweitern. Es soll vielmehr die Mehrarbeitsvergütung bei den Gehaltsempfängern an zusätzliche, engere Voraussetzungen geknüpft werden. Es müssen also zunächst einmal Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 3 Ziff. 1 a geleistet worden sein. Anspruch auf Bezahlung haben Gehaltsempfänger aber "nur dann", wenn auch noch die Voraussetzungen zu Ziff. 1 b gegeben sind, d. h. wenn und soweit die nach Ziff. 1 b zu errechnende Stundenzahl im Kalendermonat überschritten wird. Diese Bestimmung will es ermöglichen, die von Gehaltsempfängern gelegentlich geleisteten Überstunden "abfeiern" zu lassen (vgl. § 2 Abs. 3 TO.A).

Sonn- und Feiertagsarbeit als solche ist weder nach der AZO noch nach dem TV AL Mehrarbeit. Das gilt auch für die auf einen Wochentag fallenden Feiertage. Etwas anderes besagt auch nicht das vom angefochtenen Urteil angeführte Schrifttum zur Arbeitszeitordnung. Dort ist eine ganz andere Frage behandelt, nämlich die, ob die an einem Wochenfeiertag ausfallende Arbeit an anderen Tagen zuschlagsfrei vor- oder nachgearbeitet oder überhaupt auch an anderen Tagen geleistete Mehrarbeit



[JLaw - Gesetz und Urteil](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

Zu einer anderen Auslegung der Tarifbestimmungen kann auch nicht der Umstand führen, daß derjenige Arbeitnehmer, der an einem Wochenfeiertag zur Arbeit herangezogen wird, für die Grundvergütung arbeiten muß, während der feiernde Arbeitnehmer die Vergütung für die ausfallende Arbeitszeit auch ohne Arbeitsleistung erhält. Denn dieses Ergebnis beruht nicht auf einer Regelung der Entlohnung für Feiertagsarbeit, sondern auf einer besonderen Regelung, die dem Arbeitnehmer lediglich denjenigen Arbeitsverdienst gewährleisten will, dessen er sonst wegen des Ausfalls der Arbeit infolge des Feiertags verlustig gehen würde.

Des weiteren legt das Berufungsgericht den § 3 Abs. 1 b

TV AL hinsichtlich der Berechnung der Mehrarbeit irrig aus. Nach dieser oben im Wortlaut wiedergegebenen Bestimmung muß bei den Gehaltsempfängern die während des Kalendermonats tatsächlich geleistete Arbeit diejenige Stundenzahl übersteigen, die sich aus der Anzahl der Werktage, multipliziert mit der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, ergibt, und zwar vermindert sich die Anzahl der Werktage des Monats zuvor um "Krankheits-, Urlaubs-, Wochenfeiertage sowie um Tage sonstiger Dienstbefreiung". Das angefochtene Urteil führt richtig aus, daß der Berechnung die bei dem einzelnen Arbeitnehmer gegebenen Umstände zugrunde zu legen sind. Zu Unrecht will es aber von der Anzahl der Werktage den Bußtag abziehen, obwohl der Kläger am Bußtag gearbeitet hat. Zunächst ist festzuhalten, daß die Tarifbestimmung unter Werktagen alle Tage außer den Sonntagen versteht; sonst könnten nämlich von den Werktagen die Wochenfeiertage nicht abgezogen werden (oder es ergäbe sich ein nicht gewollter und nicht gerechtfertigter doppelter Abzug). Von der so ermittelten Zahl der Werktage sind Wochenfeiertage abzuziehen. Hierunter sind sinngemäß nur solche Wochenfeiertage zu verstehen, an denen der betreffende Gehaltsempfänger auch tatsächlich gefeiert hat. Das sagt zwar die Tarifbestimmung nicht ausdrücklich. Es ergibt sich aber aus dem unmittelbaren Zusammenhang mit den Worten "sowie um Tage sonstiger Dienstbefreiung". Daraus folgt, daß es sich bei den zuvor angeführten Krankheits-, Urlaubs- und Wochenfeiertagen

um [JLaw](#) der neuesten Urteile



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

handelt. Daß die Tarifbestimmung nicht etwa nur eine vom Arbeitgeber gewährte Dienstbefreiung (wie Urlaub) im Auge hat, ist daraus zu entnehmen, daß auch die erwähnten Krankheitstage keine Dienstbefreiung in diesem engeren Sinne sind. Es können also nur solche Tage gemeint sein, an denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat. Somit sind auch die weiteren Voraussetzungen des § 3 Ziff. 1 a für den Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung nicht erfüllt, da unstreitig der Kläger an allen Tagen des Monats einschließlich des Bußtags nicht mehr als die regelmäßige achtstündige Arbeitszeit und nicht mehr als 48 Stunden wöchentlich gearbeitet hat. Im übrigen kommt es hierauf nicht entscheidend an, weil es schon an der Leistung von Mehrarbeit im Sinne des § 3 Ziff. 1 a in Verbindung mit § 2 TV AL fehlt.

Durch einen Ergänzungstarifvertrag vom 31. Juli 1957 sind die Bestimmungen sowohl des § 3 Ziff. 1 b wie des § 3 Ziff. 3 im Sinne der hier getroffenen Entscheidung erläuternd klargestellt worden, und zwar hat sich der Ergänzungstarifvertrag Rückwirkung bis zum 1. Februar 1955, dem Tage des Inkrafttretens des TV AL, beigelegt. Ob hierdurch auch das Arbeitsverhältnis des Klägers und insbesondere der im Streit befangene Anspruch erfasst wird, kann unerörtert bleiben, da der Klageanspruch schon nach der ursprünglichen Fassung des TV AL unbegründet ist (vgl. zu dieser Frage Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 5. Aufl., § 1 Anm. 22, § 4 Anm. 19).

Somit war die Klage unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile abzuweisen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Martel

Dr. Pecher

Herm. Kutschbach

Dr. Hiltmann

