

Aktenzeichen: 4 AZR 538/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 24. Januar 2001
- 4 AZR 538/99 -

I. Arbeitsgericht
Osnabrück

Urteil vom 14. Oktober 1998
- 2 Ca 787/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 30. Juli 1999
- 2 Sa 2458/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Feiertagslohn bei flexibler Arbeitszeitregelung

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Bau; Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 3. Februar 1981 in der Fassung vom 18. Dezember 1996 § 3; EntgeltFG § 2

Leitsätze:

1. Eine Betriebsvereinbarung, wonach im wöchentlichen Wechsel jeweils von Montag bis Freitag und von Montag bis Donnerstag gearbeitet wird, ist mit § 3 Ziff. 1.3 BRTV-Bau vereinbar.

2. Fällt auf den hiernach arbeitsfreien Freitag ein gesetzlicher Feiertag, so löst dies keinen Anspruch auf Zahlung von Feiertagsvergütung aus.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 538/99
2 Sa 2458/98
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Januar 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 24. Januar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, die ehrenamtlichen Richter Winterholler und Seifner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. Juli 1999 - 2 Sa 2458/98 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück vom 14. Oktober 1998 - 2 Ca 787/98 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger Anspruch auf Feiertagsvergütung für den 3. Oktober 1997 - Tag der Deutschen Einheit - hat, obwohl ohne den Feiertag an diesem Tag nach der Arbeitszeitverteilung nicht gearbeitet worden wäre.

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Straßen- und Tiefbauunternehmen, als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der für allgemeinverbindlich erklärte Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 3. Februar 1981 in der Fassung vom 18. Dezember 1997 Anwendung (BRTV-Bau). Der Betriebsrat bei der Beklagten und die Beklagte schlossen im Juni 1997 die Betriebsvereinbarung „Sommer-Arbeitszeit ab 30.06.1997“. Diese Regelung sah vor, daß innerhalb eines Zweiwochenzeitraumes die tarifliche Wochenarbeitszeit von 40 Wochenstunden ungleichmäßig verteilt wurde. In ungeraden Wochen wurden 44 Stunden gearbeitet, in geraden Wochen 36 Stunden. Die Arbeitszeit in ungeraden Wochen, beginnend ab 30. Juni 1997 mit der 27. Kalenderwoche, betrug von montags bis donnerstags neun Stunden und freitags acht Stunden. In der geraden Woche, beginnend mit der 28. Kalenderwoche, betrug die Arbeitszeit von montags bis donnerstags neun Stunden. Am Freitag war arbeitsfrei. Die Arbeitszeitregelung galt bis Ende Oktober 1997. Der Kläger arbeitete in der 40. Kalenderwoche des Jahres 1997 von montags bis donnerstags. Der turnusmäßig arbeitsfreie Freitag fiel am 3. Oktober 1997 mit dem Tag der Deutschen Einheit zusammen. Die Beklagte leistete für diesen Tag keinerlei Vergütung, „da dieser Tag nach der betrieblichen Arbeitszeitverteilung ein arbeitsfreier Tag gewesen wäre“.

Der Kläger hat nach vergeblicher schriftlicher Geltendmachung des Feiertagslohnes für den 3. Oktober 1997 am 15. Dezember 1997 mit seiner beim Arbeitsgericht am 17. Februar 1998 eingegangenen Klage dieses Begehren weiterverfolgt. Er



hat die Auffassung vertreten, die Betriebsvereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit sei, zumindest soweit es die 40. Kalenderwoche betreffe, rechtsunwirksam. Gemäß § 3 Ziff. 1.3 BRTV-Bau könne die nach betrieblicher Regelung an einzelnen Tagen ausfallende Arbeitszeit durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen werden. Danach sei nur die Verteilung der Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum möglich, die an anderen „Werktagen“ nicht geleistet werde. Eine Regelungskompetenz der Betriebsparteien, auch über die Feiertage und Sonntage verfügen zu können, bestehe nicht. Den Betriebsparteien sei es daher verwehrt gewesen, in der Betriebsvereinbarung vom Juni 1997 den 3. Oktober 1997 als gesetzlichen Feiertag als arbeitsfreien Tag festzulegen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 214,96 DM brutto
nebst 4% Zinsen auf den Nettodifferenzbetrag seit dem
3. Dezember/15. Dezember 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Anspruch des Klägers bestehe nicht. Die Voraussetzungen des § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz seien nicht erfüllt. Die Arbeitszeit sei für den Kläger nicht wegen des Feiertages ausgefallen, da er auf der Grundlage der getroffenen Betriebsvereinbarung über die Sommerarbeitszeit in der 40. Kalenderwoche lediglich von montags bis donnerstags zu arbeiten gehabt habe und der Feiertag ohnehin arbeitsfrei gewesen sei. Der Feiertag sei also nicht die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall. Im übrigen führe eine Bezahlung des 3. Oktober 1997 zu einer Erhöhung der Monatsvergütung des Klägers für den Monat Oktober 1997. Es sei der Arbeitslohn zu vergleichen, den der Arbeitnehmer für alle im Abrechnungszeitraum geleisteten Stunden erhalten hätte, wenn es den Feiertag nicht gegeben hätte, mit dem Lohn, den der Kläger tatsächlich erhalten habe. Hier sei keine Differenz festzustellen.

Die Betriebsvereinbarung über die Sommerarbeitszeit sei wirksam. Mit ihr sei keineswegs gezielt der 3. Oktober 1997 als arbeitsfreier Tag festgelegt worden. Die Beklagte habe die betriebliche Arbeitszeitverteilung ausschließlich auf Werktage aus einem Ausgleichszeitraum von zwei Wochen verteilt. Ein derartiges Zweiwochenmodell erfasse über einen längeren Zeitraum grundsätzlich auch Feiertage, die mit Werktagen aufeinanderträfen. Treffe in einem solchen Zweiwochenmodell ein Ausgleichstag mit einem gesetzlichen Feiertag zusammen, so entfalle ein Feiertagsentgeltanspruch



insgesamt, da der gesetzliche Feiertag nicht die einzige Ursache für den Arbeitsausfall darstelle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der vom Arbeitsgericht zugelassenen Berufung hat das Landesarbeitsgericht entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Bezahlung des gesetzlichen Feiertages des 3. Oktober 1997, der mit seinem turnusmäßig freien Arbeitstag zusammenfiel.

1. Nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltFG) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Verdienst für die Arbeitszeit zu zahlen, die „infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt“. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Feiertagsbezahlung besteht hiernach nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen ist (*ständige Rechtsprechung ua. 5. Senat 9. Oktober 1996 - 5 AZR 345/95 - BAGE 84, 216*). Daran fehlt es, weil der Kläger ohne Feiertagsruhe nicht gearbeitet hätte, denn er war am 3. Oktober 1997 durch die planmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage innerhalb von zwei Wochen ohnehin von der Arbeitsleistung freigestellt. Wird ein Arbeitnehmer nach einem im voraus bestimmten Arbeitsplan an einem bestimmten Wochentag von der Arbeit freigestellt, so ist seine Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag, der nach Arbeitsplan arbeitsfrei ist, nicht infolge eines Feiertages ausgefallen (*BAG 27. September 1983 - 3 AZR 159/81 - BAGE 44, 160, 162*). Dies gilt ebenso in den Fällen, in denen die Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage so verteilt wird, daß in Wochen mit geraden Zahlen nur an vier Tagen in der Woche, in Wochen mit ungeraden Zahlen an fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird und der freie Tag in der geraden Woche - wie hier - auf einen Wochenfeiertag fällt. Denn dann fällt die Arbeit wegen dieser Arbeitszeitverteilung und nicht wegen des Feiertages aus (*vgl. Senat 16. März 1988 - 4 AZR 626/87 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 19 = EzA TVG Einzelhandel § 4 Nr. 8 zum rollierenden System mit Fünf-Tage-Woche bei sechstägiger Ladenöffnungszeit*).



2. Zwar können durch Betriebsvereinbarung die gesetzlichen Wochenfeiertage bei der Festlegung der freien Tage von vornherein ausgespart werden (vgl. BAG 31. Januar 1989 - 1 ABR 69/87 - BAGE 61, 57) oder es kann vorgesehen werden, daß für eine auf einen Wochenfeiertag fallende Freizeit ein zusätzlicher Freizeitausgleich an einem anderen Tag zu gewähren ist (vgl. BAG 13. Januar 1987 - 1 ABR 69/85 - BAGE 54, 87, 94 f.). Solche Regelungen sind hier indes gerade nicht gegeben. Das entspricht auch der Auffassung des Klägers. Dafür, daß die Betriebsparteien bewußt den freien Tag auf den Feiertag - Tag der Deutschen Einheit am 3. Oktober 1997 - gelegt hätten, sind Anhaltspunkte nicht ersichtlich.

3. Der Kläger und mit ihm das Landesarbeitsgericht haben indessen die Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG iVm. den Regelungen in § 3 Ziff. 1.1 bis 1.4.1 des allgemeinverbindlich erklärten BRTV-Bau als unwirksam angesehen. Diese Bestimmungen lauten:

„1. Allgemeine Regelung

1.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 39 Stunden.

1.2 Tarifliche Arbeitszeit

In der Zeit von der 1. bis zur 12. Kalenderwoche sowie von der 44. Kalenderwoche bis zum Jahresende beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis freitags 7,5 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden (Winterarbeitszeit). In der Zeit von der 13. bis zur 43. Kalenderwoche beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis freitags 8 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden (Sommerarbeitszeit).

1.3 Arbeitszeitausgleich innerhalb von zwei Wochen

Die nach betrieblicher Regelung an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen werden (zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich). Die Wochenarbeitszeit kann somit nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Lichtverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer auf die Werktage verteilt werden.



1.4 Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

1.41 Durchführung

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach Nr. 1.42 gezahlt wird. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen. Die Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen.“

Das Landesarbeitsgericht hat seine Ansicht im wesentlichen mit folgenden Erwägungen begründet: Arbeitgeber und Betriebsrat könnten nach der Gesamtregelung in § 3 Ziff. 1.3 bis 1.4.1 BRTV-Bau nur über die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung disponieren, die gem. § 3 Ziff. 1.3 BRTV-Bau ausfalle; die tarifliche Arbeitszeit sei gleichmäßig auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt (§ 3 Ziff. 1.2 BRTV-Bau). Falle ein Feiertag auf einen dieser tariflichen Arbeitstage, so falle die Arbeitszeit an diesem Tag nicht aus betrieblichen Erfordernissen oder wegen der Lichtverhältnisse aus, sondern wegen des Feiertages. Mit § 3 Ziff. 1.3 hätten die Tarifvertragsparteien den Anspruch auf Feiertagsbezahlung „tariffest“ gemacht.

4. Dem kann nicht gefolgt werden. Vielmehr entspricht die vorliegende betriebliche Regelung über die Verteilung der Arbeitszeit genau Ziff. 1.3 BRTV-Bau. Nach Satz 1 dieser Tarifbestimmung kann die nach betrieblicher Regelung an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen werden. Die Verteilung der Wochenarbeitszeit entspricht erkennbar den vom Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam zugrunde gelegten betrieblichen Erfordernissen (vgl. § 3 Ziff. 1.3 Satz 2 BRTV-Bau).



5. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts finden in den in Rede stehenden Regelungen des BRTV-Bau keine Stütze. Richtig ist lediglich, daß der Tarifvertrag entgegen der nach Ziff. 1.2 des § 3 BRTV-Bau vorgesehenen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeitverteilung den Arbeitszeitausgleich auch an Werktagen zuläßt. Nur in diesem Zusammenhang ist der Hinweis richtig, daß Werktag jeder Kalendertag ist, der nicht Sonn- oder Feiertag ist. Auch der Samstag ist Werktag, gleichgültig, ob an ihm üblicherweise gearbeitet wird oder nicht. Somit kann bei der abweichenden Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auch der Samstag einbezogen werden. Damit ist aber für die hier gegebene Fragestellung nichts gewonnen: Zusammenfallen des turnusmäßigen freien Tages mit einem gesetzlichen Feiertag. Vielmehr richtet sich das nach allgemeinen Grundsätzen: Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Verdienst für die Arbeitszeit zu zahlen, die „infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt“. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Feiertagsbezahlung besteht nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen ist. Daran fehlt es, weil der Kläger auch ohne Feiertagsruhe nicht gearbeitet hätte, denn er war durch die abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage innerhalb von zwei Wochen - Festlegung für gerade und für ungerade Wochen - von der Arbeitsleistung am Freitag gerader Wochen und damit auch für den in die 40. Kalenderwoche fallenden Freitag, 3. Oktober 1997 - Tag der Deutschen Einheit - freigestellt, wie ausgeführt. Eine gegenteilige Bestimmung ergibt sich nicht aus dem Tarifvertrag. Hätten die Tarifvertragsparteien eine Ausnahme von der Verpflichtung der Arbeitnehmer, im fraglichen Zeitraum 40 Stunden zu arbeiten, vorsehen wollen, so hätten sie dies deutlich im Tarifvertrag zum Ausdruck gebracht. Andere Tarifverträge enthalten eine solche Regelung. So hat das Landesarbeitsgericht Hamm (31. März 1982 - 12 TaBV 93/81 - DB 1982, 2710, 2711) auf einen Tarifvertrag hingewiesen, in dem ausdrücklich bestimmt wird, daß für eine auf einen Wochenfeiertag fallende Arbeitszeit zusätzlicher Freizeitausgleich an einem anderen Tag zu gewähren ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91, § 97 ZPO.

Schliemann

Bott

Friedrich

Winterholler

Seifner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)