

Aktenzeichen: 4 AZR 680/92
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 29. September 1993
- 4 AZR 680/92 -

I. Arbeitsgericht
Offenbach

Urteil vom 21. Oktober 1991
- 5 Ca 107/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 09. Juli 1992
- 3 Sa 1632/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Feiertagszuschläge im Schichtbetrieb

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Gemeinsamer Mantelta-
rifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Me-
tall- und Elektroindustrie des Landes Hessen §§ 4, 6; GewO
§ 105 b

Leitsätze:

K e i n e



4 AZR 680/92 .

3 Sa 1632/91 Frankfurt am Main

Verkündet am
29. September 1993

Backes,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. September 1993 durch den Vorsitzenden

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Schaub, die Richter Dr. Wißmann und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Lehmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 9. Juli 1992 - 3 Sa 1632/91 - aufgehoben.
2. Das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach vom 21. Oktober 1991 - 5 Ca 107/91 - wird auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Die Anschlußberufung des Klägers gegen dieses Urteil wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger 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 darum, ob der Kläger von der Beklagten die Zahlung von Feiertagszuschlägen verlangen kann.

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der Metallindustrie, in welchem die Tarifverträge für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie für das Land Hessen angewendet werden. Der Kläger ist dort als Maschineneinrichter beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten wird in drei Schichten gearbeitet, wobei sich die in der Früh- und Spätschicht arbeitenden Mitarbeiter regelmäßig abwechseln. Die Nachtschicht ist mit Mitarbeitern besetzt, die nur in dieser Schicht arbeiten. Hierzu gehört auch der Kläger.



Zwischen den Parteien ist umstritten, ob für die in einen gesetzlichen Feiertag hineinreichenden Arbeitszeiten einer Nachtschicht der im § 6 des Gemeinsamen Manteltarifvertrages für die Arbeiter und Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 15. Januar 1982 in der maßgeblichen Fassung (im folgenden MTV) festgelegte Feiertagszuschlag von 150 % des Tariflohnes oder lediglich der von der Beklagten auch gezahlte Nachtarbeitszuschlag von 25 % zu zahlen ist. Die einschlägigen Regelungen des Manteltarifvertrages lauten:

"§ 4

Mehr-, Wechselschicht-, Nacht-, Sonn- und
Feiertagsarbeit

...

3. Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn
 - a) in 2 Schichten, (z. B. Früh- und Spätschicht)
 - b) in 3 Schichten, (Früh-, Spät- und Nachtschicht)in regelmäßigem Wechsel gearbeitet wird.

...

In Wechselschichten ohne feste Pausen ist den Arbeitnehmern zur Einnahme des Essens ausreichend Zeit ohne Verdienstabzug zu gewähren. Das Nähere regelt die Arbeitsordnung der Betriebe.

4. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeit, bei Nachtschichtarbeit auch die außerhalb des vorgenannten Zeitraumes liegende Arbeitszeit. Regelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn sie für den Zeitraum von mindestens einer Arbeitswoche durchgeführt wird. Die Ansagefrist beträgt mindestens 24 Stunden.
5. Sonn- und Feiertagsarbeit ist
 - a) an Sonn- und Feiertagen zwischen 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit;
 - b) die am darauffolgenden Tag bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit, soweit die Arbeit bereits am Sonn- oder Feiertag begonnen hat.



Beginn und Ende der Sonn- und Feiertagsarbeit bei Wechselschichten sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat so festzulegen, daß jeweils die vollen Schichten zuschlagsfrei oder zuschlagspflichtig sind.

...

§ 6

Zuschläge

1. Der Zuschlag beträgt bei

...

c) Nachtarbeit

- für regelmäßige Nachtarbeit 25 %

...

- für Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit (§ 4 Ziff. 3 Abs. 3) für die volle Nachtschicht (§ 4 Ziff. 4 Abs. 1) 25 %

...

d) Sonn- und Feiertagsarbeit

...

- für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, an denen Arbeit ausfällt 150 %

...

3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu zahlen.

..."

Zwischen der Geschäftsleitung der Beklagten und deren Betriebsrat ist im März 1989 eine mündliche Übereinkunft getroffen worden, deren Inhalt die Geschäftsleitung allen Personalsachbearbeitern gegenüber wie folgt bekanntgegeben hat:

"...

Was die Belegung mit Schichtzuschlägen betrifft, ist in jedem Falle der Schichtbeginn maßgebend. Beginnt die Schicht an einem Werktag und das Schichtende ragt in den Feiertag, ist die erbrachte Arbeitsleistung als Schicht des Werktages zu werten.

..."

Mit seiner Klage hat der Kläger die Differenz zwischen dem gezahlten Nachtarbeitszuschlag und dem Feiertagszuschlag in Höhe von 125 % des Tariflohnes für die Arbeitsstunden ab 0.00 Uhr unter Abzug einer täglichen 15-minütigen Pause anlässlich der folgenden, jeweils in einen gesetzlichen Feiertag hineinreichenden Nachtschichten aus dem Jahre 1991 geltend gemacht:

30. 04./01. 05.: 20.00 bis 6.30 Uhr
08. 05./09. 05.: 21.45 bis 5.45 Uhr
29. 05./30. 05.: 21.45 bis 5.45 Uhr
02. 10./03. 10.: 21.45 bis 5.45 Uhr.

Dies macht einen Gesamtbetrag von 631,66 DM brutto aus.

Der Kläger hat nach einer in einen Feiertag hineinreichenden Nachtschicht jeweils für die nachfolgende, in den nächsten Werktag hineinreichende Nachtschicht arbeitsfrei. Er ist der Auffassung, die Beklagte schulde ihm den begehrten Feiertagszuschlag nach den Regelungen des Manteltarifvertrages. Die mündliche Übereinkunft der Beklagten mit dem Betriebsrat sei nicht durch die Ermächtigung in § 4 Abs. 5 MTV abgedeckt, weil die Nachtschichtarbeiter nicht in Wechselschicht arbeiteten.

Der Kläger hat - zusammengefaßt - zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 631,66 DM brutto zu zahlen nebst 4 % Zinsen aus dem sich aus 164,33 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 24. Mai 1991, aus dem sich aus 308,10 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 9. Juli 1991 sowie aus dem sich aus 159,23 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 9. Januar 1992.



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, im Hinblick auf die entsprechend § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO mit dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung schulde sie dem Kläger keinen Feiertagszuschlag. Bei einem anderen Ergebnis profitiere der Kläger in zweifacher Hinsicht von der Feiertagsregelung. Neben der Freistellung für die folgende, in den Werktag hineinreichende Schicht erhielte er am Feiertag für die Arbeitszeit von 0.00 Uhr bis zum Ende der Schicht den Feiertagszuschlag.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, die sich in erster Instanz nur auf die Nachtschichten in den Monaten April und Mai 1991 bezogen hat, ganz überwiegend stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Auf die Anschlußberufung des Klägers hin, der u. a. nun auch Feiertagszuschläge für die Nachtschicht vom 02./03. Oktober 1991 verlangt hat, hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil entsprechend dem zuletzt gestellten Antrag abgeändert.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision strebt die Beklagte weiterhin die Klageabweisung an. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. Die Parteien haben in der Revisionsinstanz einen Teilvergleich geschlossen. Die Beklagte hat sich verpflichtet, den auf die Arbeitszeit am 1. Mai 1991 von 6.00 Uhr bis 6.30 Uhr entfallenden Feiertagszuschlag zu zahlen.



Die Parteien streiten danach nur noch um Arbeitszeiten an Feiertagen bis längstens 6.00 Uhr.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen hat der Kläger keinen Anspruch auf Feiertagszuschläge für die allein noch streitbefangenen Arbeitsstunden an Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 6.00 Uhr. § 6 Abs. 1 d in Verb. mit § 4 Abs. 5 Satz 1 a MTV begründet einen solchen Anspruch nicht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seinen gegenteiligen Rechtsstandpunkt mit dem Wortlaut von § 4 Abs. 5 Satz 1 a MTV begründet. Arbeit, die innerhalb des dort genannten Zeitraums von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr an Feiertagen geleistet werde, sei Feiertagsarbeit. Für diese Arbeit könne der Kläger den Feiertagszuschlag nach § 6 Abs. 1 d MTV verlangen. Die Regelungsabrede mit dem Betriebsrat stehe dem nicht entgegen. Sie könne nach § 4 Abs. 5 Satz 2 MTV nur für Wechselschichtarbeiten an Feiertagen gelten. Der Kläger habe aber nicht in Wechselschicht, sondern ausschließlich in Nachtschicht gearbeitet. Auch § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO gelte nur für Wechselschichtbetriebe. Die Vorschrift enthalte zudem keine Regelung dazu, ob für Arbeiten an Feiertagen Zuschläge zu zahlen seien oder nicht.

II. Diesem Verständnis von § 6 Abs. 1 d, § 4 Abs. 5 Satz 1 a MTV folgt der Senat nicht.



1. In § 4 Abs. 5 Satz 1 MTV wird zwar bestimmt, daß Sonn- und Feiertagsarbeit die an solchen Tagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit ist. Wird die Arbeit an einem Sonn- oder Feiertag begonnen, gehört auch noch die am darauffolgenden Tag bis 6.00 Uhr geleistete Arbeitszeit zur Sonn- und Feiertagsarbeit. Diese Regelung betrifft jedoch nur den Normalbetrieb. Sie enthält keine abschließende Festlegung für Schichtbetriebe. Einer Verschiebung der Feiertagsruhezeiten nach § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO steht sie nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift kann in Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht die Ruhezeit an Sonn- und Feiertagen frühestens um 6.00 Uhr abends des vorhergehenden Werktages und spätestens um 6.00 Uhr morgens des Sonn- und Feiertags beginnen. Der Betrieb muß danach die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden ruhen. Wird im Rahmen dieser Vorgaben rechtswirksam die Ruhezeit in den Feiertag hinein verschoben, ist die vom Kalendertag abweichende Feiertagsruhezeit auch für den Feiertagslohn und den Feiertagszuschlag maßgeblich. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach auch für Fälle entschieden, in denen eine mit § 4 Abs. 5 Satz 1 a MTV inhaltsgleiche Tarifvorschrift Anwendung fand (BAGE 20, 237 = AP Nr. 25 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG mit zustimmender Anm. von Schnorr von Carolsfeld; ablehnend: Knieper, AuR 1968, 271; BAGE 21, 332 = AP Nr. 26 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG mit kritischer Anm. von Canaris; BAG Urteil vom 17. Mai 1973 - 3 AZR 376/72 - AP Nr. 29 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG mit kritischer Anm. von Konzen).

An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Es ist seit langem anerkannt, daß die betrieblich festgelegten Feiertagsruhe-



zeiten auch für die lohnrechtliche Behandlung entscheidend sind, wenn die Tarifvertragsparteien nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmen. Dies beruht darauf, daß bei einer entsprechenden Verschiebung der Feiertagsruhezeit die mit der Feiertagsarbeit normalerweise verbundene Belastung jedenfalls zu einem wesentlichen Teil ausgeglichen wird. Eine solche Verschiebung der Ruhezeit liegt auch im Interesse der Arbeitnehmer. Es müßten sonst im Zusammenhang mit Feiertagen Nachtschichten gefahren werden, die auf die Zeit vor dem Feiertag bis 24.00 Uhr und die Zeit nach dem Feiertag ab 0.00 Uhr aufzuspalten wären. Eine von der arbeitszeitrechtlichen Situation abweichende Entgeltregelung für die Arbeit an Feiertagen führte auch zu einer ungerechtfertigten doppelten Bevorzugung dieser Arbeit. Wer in den Feiertag hinein arbeitet, erhält die darauf folgende Schicht aus dem Feiertag heraus als voll bezahlte Freischicht. Ein Grund, warum die tatsächlich geleistete Arbeitszeit außerdem noch mit einem zusätzlichen Feiertagszuschlag zu vergüten wäre, ist nicht erkennbar.

Durch § 4 Abs. 5 Satz 1 MTV sind die Tarifvertragsparteien nicht von dem Grundsatz abgewichen, nach dem die lohnrechtliche der arbeitszeitrechtlichen Qualifizierung der Feiertagsarbeit folgt. Die Tarifvertragsparteien haben die Begriffsbestimmung der Feiertagsarbeit in den allgemeinen Definitionsteil und nicht in die Zuschlagsregelung des § 6 Abs. 1 d MTV aufgenommen. Dies hätte man aber erwarten müssen, wenn sie die Zuschlagspflicht abweichend von der betrieblichen Feiertagsruhezeit im Schichtbetrieb hätten regeln wollen. Aufgrund des allgemein bekannten Bedürfnisses nach einer Verschiebung der Feiertagsruhezeit in



Schichtbetrieben ist regelmäßig davon auszugehen, daß Tarifvertragsparteien solche Verschiebungen im Rahmen der Gewerbeordnung nicht verhindern wollen. Eine Absicht der Tarifvertragsparteien, die Zuschlagspflicht für Feiertagsarbeit selbständig und unabhängig von der betrieblichen Festlegung der Feiertagsruhezeit zu bestimmen, hätte deshalb mit besonderer Deutlichkeit in dem entsprechenden Regelungszusammenhang zum Ausdruck kommen müssen. Dies ist nicht geschehen.

2. Auch aus § 4 Abs. 5 Satz 2 MTV läßt sich keine abweichende Regelung entnehmen. Diese Vorschrift bestimmt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht, daß eine arbeitszeitrechtlich zulässige und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat herbeigeführte Verschiebung der Feiertagsruhe nur dann für die Behandlung der auf den Feiertag entfallenden Arbeitszeit von Bedeutung sein soll, wenn sie Arbeitnehmer betrifft, die selbst in Wechselschicht arbeiten. § 4 Abs. 5 Satz 2 MTV geht vielmehr von dem Grundsatz aus, daß im Schichtbetrieb die arbeitszeitrechtlichen Festlegungen auch für die Zuschlagspflicht von Feiertagsarbeit maßgeblich sind. Sie bestimmt lediglich ergänzend und klarstellend, daß bei Betrieben, in denen Wechselschichten gefahren werden, die Schichten so gelegt werden sollen, daß sie jeweils entweder voll zuschlagspflichtig oder voll zuschlagsfrei sind.

III. Damit kann der Kläger für die noch streitbefangenen Arbeitsstunden der in Feiertage hineinreichenden Nachtschichten bis 6.00 Uhr morgens keine Feiertagszuschläge verlangen. Die Beklagte hat die Feiertagsruhezeit in ihrem Betrieb im Rahmen von § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO im Einvernehmen mit dem Betriebsrat derart



verändert, daß diese Arbeitsstunden außerhalb der für die Zuschlagspflicht maßgeblichen Feiertagsruhezeit lagen.

1. § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO findet entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Betrieb der Beklagten Anwendung. Es kommt hierfür nicht darauf an, daß durchgängig in Wechselschicht gearbeitet wird, daß also alle Arbeitnehmer im regelmäßigen Wechsel in der Früh-, Spät- und Nachtschicht arbeiten. Nach dem eindeutigen Wortlaut des Gesetzes genügt es, daß im Betrieb regelmäßig in Tag- und Nachtschicht fortgearbeitet wird, indem die Arbeitnehmer einander gruppen- aber auch schichtweise ablösen (Landmann/Rohmer, GewO, Bd. I, Stand August 1993, § 105 b Rz 44). Dies ergibt sich auch aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Die Ausnahmeregelung dient den berechtigten Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, eine im Hinblick auf die Feiertagsruhe gespaltene Nachtschicht bis 24.00 Uhr und ab 0.00 Uhr nach dem Feiertag zu verhindern (Landmann/Rohmer, GewO, aaO; Stahlhacke/Bleistein, GewO, Stand Dezember 1984, § 105 b, Anm. II 5). Diese Interessen bestehen unabhängig davon, ob die Nachtschichtarbeiter regelmäßig wechseln, oder diese Schicht immer nur von einer Arbeitnehmergruppe gefahren wird.

2. Feiertagsruhezeit im Sinne von § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO ist die sich an die festgelegte, in den Feiertag hineinreichende Arbeitszeit anschließende Ruhezeit von mindestens 24 Stunden. Nur soweit in einem Schichtbetrieb innerhalb dieses Zeitraums gearbeitet wird, handelt es sich um zuschlagspflichtige Feiertagsarbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 d MTV.



3. Die Beklagte hat die Feiertagsruhezeit ausweislich der vorgelegten Mitteilung vom 16. März 1989 im Rahmen des § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat jeweils in die Feiertage hinein derart verschoben, daß die vom Kläger geltend gemachten Arbeitszeiten außerhalb der zuschlagspflichtigen Feiertagsruhezeit lagen. Zwar wird in der mitgeteilten Übereinkunft mit dem Betriebsrat lediglich die Belegung der Nachtschicht mit Feiertagszuschlägen angesprochen. Dem liegt aber die notwendige Übereinkunft zugrunde, daß nach dem Willen der Betriebspartner die Arbeitszeiten der Nachtschicht, die in den Morgen des Feiertages hineinreichen, als normale Arbeitszeit behandelt werden sollen. Daran soll sich bis zum Morgen nach dem Feiertag die Feiertagsruhezeit anschließen. Für den letztgenannten Zeitraum erhält der Kläger dann auch unstreitig die Leistungen nach § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsgG.

4. Diese Übereinkunft mit dem Betriebsrat begegnet keinen betriebsverfassungsrechtlichen Bedenken.

a) Die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, die sich aus ihrer Mitteilung ergebende Übereinkunft mit dem Betriebsrat getroffen zu haben. Damit steht zwischen den Parteien zugleich fest, daß der in der Mitteilung allein angesprochene Personalauschuß vom Betriebsrat nach § 28 BetrVG beauftragt war, mit der Geschäftsleitung der Beklagten eine entsprechende Vereinbarung zu treffen.

b) Diese Vereinbarung konnte auch formlos erfolgen. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich befugt, in Ausübung des Direktionsrechts



ohne Einhaltung einer Form, Lage und Dauer der Arbeitszeit, auch was den Schichtbetrieb angeht, festzulegen (BAG Urteil vom 23. Juni 1992 - 1 AZR 57/92 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Arbeitszeit). Es bedarf deshalb auch keiner normativ wirkenden förmlichen Betriebsvereinbarung, um das zugehörige Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auszuüben. Es genügt die bei der Beklagten getroffene Regelungsabrede (vgl. BAG Urteil vom 14. September 1988 - 4 AZR 292/88 -, n. v.).

IV. Der Kläger hat die Kosten des gesamten Rechtsstreits nach § 92 Abs. 2 ZPO (in Verb. mit § 91 Abs. 1 ZPO) zu tragen. Der Umstand, daß er in den Vorinstanzen den in der Revisionsinstanz durch Teilvergleich erledigten geringfügigen Teil der Klageforderung zu Recht erhoben hatte, führt nicht zu einer Pflicht der Beklagten, einen Teil der Kosten zu tragen. § 92 Abs. 2 ZPO ist nicht nur zugunsten eines Klägers, sondern auch zu dessen Lasten anzuwenden, nämlich dann, wenn seine Klageforderung bis auf einen verhältnismäßig geringfügigen Teilbetrag abzuweisen ist (RGZ 143, 83, 84; Thomas/Putzo, ZPO, 18. Aufl., § 92 Rz 8; Zöllner/Herget, ZPO, 18. Aufl., § 92 Rz 11).

Schaub

Dr. Wißmann

Bepler

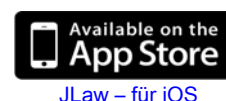
Zugleich für den
ehrenamtlichen Richter
Lehmann, dessen Amts-
zeit abgelaufen ist.

Schaub

Jansen



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)