

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

61

=====

Gesetz: BGB §§ 133, 157, 611 ff.; Feiertagslohnzahlungsg
§ 1; ZPO §§ 139, 286

Leitsätze:

1. Die durch den Arbeitgeber erfolgte Zusammenfassung von Arbeitnehmern in einer Betriebsgruppe zwecks Ausführung gemeinschaftsbedingter Arbeiten berührt regelmäßig nicht das Fortbestehen der zwischen ihnen und dem Arbeitgeber bei ihrem Eintritt abgeschlossenen Einzelarbeitsverträge. Auch als Mitglied einer auf diese Weise gebildeten Betriebsgruppe stehen diese Arbeitnehmer in einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber.
Die gemeinsame Ausführung von Arbeiten kann aber auch in der Form erfolgen, daß mehrere Arbeitnehmer, bevor sie in Arbeit treten, sich zu einer Gruppe zusammenschließen und diese Gruppe als solche sich dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung anbietet. Auch in diesem Falle können die einzelnen Arbeitnehmer in ein unmittelbares Vertragsverhältnis zum Arbeitgeber treten, wenn die entweder die Rechtsform der Gesellschaft oder eines nicht rechtsfähigen Vereins aufweisende Eigengruppe den Arbeitsvertrag im Namen der einzelnen Gruppenmitglieder abschließt.
2. Die Vorschrift des § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 stellt zwingendes Recht dar, das nach Voraussetzungen und Umfang nicht zuungunsten des Arbeitnehmers vertraglich abgeändert werden kann.

Aktenzeichen: 5 AZR 110/60

Urteil des BAG vom 23. Februar 1961

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

61

5 AZR 110/60

6 Sa 437/59 Düsseldorf

Verkündet am
23. Februar 1961

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 1961 durch die Bundesrichter Dr. Holschemacher, Dr. Schröder und Dr. Pecher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Siebrecht und Kutschbach für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 6. Kammer, vom 9. November 1959 – 6 Sa 437/59 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war in der Zeit vom 10. Oktober 1958 bis zum 21. April 1959 als Putzer im Akkordlohn in einer Kolonne tätig, die für die Beklagte Putzarbeiten ausführte. Während des letzten Monats seiner Tätigkeit arbeitete er in der Kolonne H . Diese Kolonne bestand aus vier Arbeitnehmern, nämlich dem Kolonnenführer H , dem Kläger sowie den Putzern S und S . Seit dem 21. April 1959 ist die Kolonne aufgelöst.

Die Lohnabrechnungen für die Kolonne erfolgten in der Weise, daß der Kolonnenführer H. der Beklagten gegenüber die Angaben über die Quadratmeterzahl der verputzten Flächen sowie über die geleisteten Stundenzahlen der einzelnen Kolonnenmitglieder machte. Auf Grund dieser Angaben wurden von der Beklagten die Löhne für die einzelnen Kolonnenmitglieder errechnet und der Gesamtbetrag anschließend dem Kolonnenführer übergeben, der dann die Löhne an die Kolonnenmitglieder weiterzuleiten hatte. Vor der jeweiligen endgültigen Abrechnung erhielt der Kolonnenführer für seine Kolonne Abschlagszahlungen.

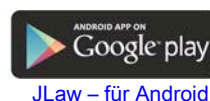
Nach der letzten zwischen den Parteien erfolgten Abrechnung für den Zeitraum vom 1. bis 21. April 1959 stand dem Kläger ausweislich der von der Beklagten aufgestellten Lohnabrechnung ein Restlohnanspruch in Höhe von 255,47 DM zu. Die Beklagte verfuhr nun in der Weise, daß sie unter Verrechnung der Forderungen des Klägers und eines anderen Kolonnenmitglieds mit den ihr gegen zwei weitere Kolonnenmitglieder aus zuviel bezahltem Lohn zustehenden Forderungen an den Kolonnenführer H den Saldo in Höhe von 255,03 DM aushändigte, den dieser unter die vier Kolonnenmitglieder gleichmäßig verteilte. Auf den Kläger entfielen hiervon 63,73 DM.

Der Kläger verlangt mit der Klage an rückständigem Lohn einschließlich restlicher Feiertagsbezahlung unter Anrechnung erhaltener Abschlagszahlungen die Zahlung eines Betrages in Höhe von 293,24 DM.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Die Beklagte bestreitet den Klageanspruch mit der Begründung, daß es sich bei der Kolonne, in der der Kläger beschäftigt gewesen sei, um eine sogenannte "echte Kolonne" gehandelt habe, für die der Kolonnenführer die Einstellung, Entlohnung und Entlassung vorgenommen habe. Unmittelbare arbeitsrechtliche Beziehungen zwischen dem Kläger und ihr hätten daher nicht bestanden. Sie habe hinsichtlich des Lohnes nur mit dem Kolonnenführer abrechnen müssen. Selbst wenn man ihre Arbeitgeberstellung bejahе, sei die Klage unbegründet. Denn was die Lohnausfallerstattung an den Feiertagen anlange, so habe mit den einzelnen Kolonnen stets die Vereinbarung bestanden, daß die Feiertagsvergütung lediglich nach Stundenlohn und nicht nach Durchschnittsverdienst erfolgen sollte. Die Höhe der einbehaltenen Lohn- und Kirchensteuer entspreche den gesetzlichen Bestimmungen; an Sozialversicherungsbeiträgen habe sie allerdings in den Vormonaten 34,98 DM zuviel abgeführt, zur Rückerstattung sei jedoch nicht sie, sondern der Sozialversicherungsträger verpflichtet. Im übrigen sei sie durch die Auszahlung der Lohnbeträge an den Kolonnenführer von jeglicher Verbindlichkeit gegenüber dem Kläger befreit worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage unter Abweisung im übrigen in Höhe von 86,19 DM mit der Begründung stattgegeben, daß die Beklagte ihre Lohnzahlungspflicht gegenüber dem Kläger durch Zahlung der dem Kläger anteilig zustehenden Beträge an den Kolonnenführer erfüllt habe. Nur hinsichtlich der Feiertagslohnzahlungsdifferenz und der vom Kläger verlangten Erstattung der zuviel gezahlten bzw. einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge sei die Beklagte unmittelbar zur Zahlung verpflichtet.

Auf die Berufung beider Parteien hat das Landesarbeitsgericht unter Zurückweisung der Berufung der Beklagten und der weitergehenden Berufung des Klägers das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 261,84 DM netto zu zahlen.



- 4 -

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht ist auf Grund der in erster Instanz durchgeführten Beweisaufnahme sowie der praktischen Handhabung des Arbeitsverhältnisses zu der Annahme gelangt, daß es sich bei der Kolonne, in der der Kläger bis zu seinem Ausscheiden beschäftigt gewesen ist, um eine auf Veranlassung der Beklagten zusammengestellte Betriebsgruppe, nicht um eine sogenannte "echte" Kolonne ("Eigengruppe") gehandelt hat. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils hat die Beklagte vor Zuweisung des Klägers in die Kolonne H dem Kolonnenführer den Vorschlag gemacht, den Kläger in seine Gruppe aufzunehmen; auch während der Tätigkeit des Klägers in dieser Kolonne seien die ihr als Arbeitgeberin obliegenden öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen, wie Einbehaltung und Abführung der vom Kläger geschuldeten Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge, von ihr stets erfüllt worden. Das Landesarbeitsgericht hat aus diesem Sachverhalt sowie aus seiner weiteren Feststellung, daß der Kläger, der schon seit Monaten zu der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis gestanden hatte und innerhalb anderer Kolonnen eingesetzt gewesen war, nach Beendigung der Frostperiode auf Veranlassung der Beklagten der Kolonne H zugeteilt wurde, den Schluß gezogen, daß der Kläger als Angehöriger einer Betriebsgruppe weiterhin in einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zu der Beklagten gestanden hat.

a) Soweit die Revision das angefochtene Urteil mit der Begründung angreift, es beruhe "teilweise auf unzutreffenden Rechtsansichten und teilweise auf einer unzureichenden Ausschöpfung des Beweisthemas", ist hinsichtlich der letzteren, auf die Verletzung der §§ 139, 286 ZPO

- 5 -



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



gestützten Rüge nicht genügend dargetan, in welchen Einzelpunkten der Tatsachenrichter gegen anerkannte Grundsätze der Beweiswürdigung verstoßen haben und inwiefern das angefochtene Urteil auf einem solchen Gesetzesverstoß beruhen soll. Eine von den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts abweichende Beweiswürdigung der Revision, wie sie in dem Hinweis erblickt werden könnte, nicht die Beklagte, sondern der Kolonnenführer H habe die Arbeitnehmer seiner Kolonne eingestellt, entlohnt und entlassen, ist für die Revisionsinstanz unbeachtlich (§ 561 Abs.2 ZPO).

Im Kern richten sich die Angriffe der Revision gegen die rechtliche Würdigung des festgestellten Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht, insbesondere gegen die Annahme des Bestehens unmittelbarer arbeitsrechtlicher Beziehungen zwischen dem Kläger und der Beklagten. Das Nichtbestehen solcher Beziehungen will die Revision aus dem Umstand folgern, daß der Kläger nicht in einer Betriebs-, sondern in einer Eigengruppe beschäftigt gewesen und deshalb der Kolonnenführer H als Arbeitgeber des Klägers anzusehen sei. Diese Auffassung verkennt Wesen und Rechtscharakter der zum Zwecke der gemeinsamen Ausführung von Arbeiten gebildeten Arbeitsgruppen.

b) Die Frage, welche Rechtsbeziehungen bei Verteilung der Arbeit unter mehrere Arbeitnehmer zwischen ihnen, sei es einzeln, sei es in ihrer Gesamtheit, und dem Arbeitgeber entstehen, ist im wesentlichen von den getroffenen Vereinbarungen und der tatsächlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses abhängig. Die durch den Arbeitgeber erfolgte Zusammenfassung von Arbeitnehmern in einer **B e t r i e b s g r u p p e** zwecks Ausführung gemeinschaftsbedingter Arbeiten berührt regelmäßig nicht das Fortbestehen der zwischen ihnen und dem Arbeitgeber bei ihrem Eintritt abgeschlossenen Einzelarbeitsverträge. Auch als Mitglied einer auf diese Weise gebildeten Betriebsgruppe stehen diese Arbeitnehmer in einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber. Wird in einem solchen Falle das Arbeitsentgelt getrennt nach den einzel-



nen Forderungen oder insgesamt an den Obmann der Gruppe zur Verteilung an die Gruppenmitglieder ausgezahlt, so bleibt der Arbeitgeber Lohnschuldner, der Entgeltanspruch der einzelnen Gruppenmitglieder richtet sich gegen den Arbeitgeber, nicht gegen den von den Arbeitnehmern gewählten oder dem Arbeitgeber bestimmten oder von beiden gemeinsam bestellten Gruppen- bzw. Kolonnenführer.

Die gemeinsame Ausführung von Arbeiten kann aber auch in der Form erfolgen, daß mehrere Arbeitnehmer, bevor sie in Arbeit treten, sich zu einer Gruppe zusammenschließen und diese Gruppe als solche sich dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung anbietet. Auch in diesem Falle können die einzelnen Arbeitnehmer in ein unmittelbares Vertragsverhältnis zum Arbeitgeber treten, wenn die entweder die Rechtsform der Gesellschaft oder eines nicht rechtsfähigen Vereins aufweisende **E i g e n - g r u p p e** den Arbeitsvertrag im Namen der einzelnen Gruppenmitglieder abschließt. Schließt die Eigengruppe den Vertrag im eigenen Namen, so entstehen keine unmittelbaren Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Gruppenmitgliedern, es sei denn, daß das zwischen Arbeitgeber und Eigengruppe bestehende Vertragsverhältnis die Merkmale eines Vertrages zugunsten Dritter enthält (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd.I, § 78, II, III; Nikisch, Arbeitsrecht, 2.Aufl., § 24; Staudinger-Nipperdey-Mohnen, Kommentar zum BGB, 11.Aufl., Vorbem. 271 - 275 zu § 611 ff.; RAG in ARS 13, 339).

c) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsirrtum angenommen, daß der Kläger als Angehöriger einer von dem Arbeitgeber gebildeten Betriebsgruppe in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, nicht in einem solchen zu seinem Kolonnenführer H gestanden hat. Die im allgemeinen zutreffende Tatsache, daß bei Bildung einer Betriebsgruppe die Zuteilung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber erfolgt, schließt nicht aus, daß sich der Arbeitgeber - wie es vorliegend geschehen ist - bei der



Benennung von Arbeitnehmern vorher mit dem Kolonnenführer ins Benehmen setzt, um im Interesse einer gedeihlichen Zusammenarbeit die Ansicht des Kolonnenführers zu hören. Unzutreffend ist die Auffassung der Revision, daß in diesem Falle die Zusammensetzung der Kolonne als durch den Kolonnenführer erfolgt anzusehen sei, mithin eine Eigengruppe und nicht - wie das Landesarbeitsgericht angenommen habe - eine Betriebsgruppe vorliege. Im übrigen würde selbst die von der Revision angenommene Bildung einer Eigengruppe das Bestehen unmittelbarer vertraglicher Beziehungen zwischen Mitgliedern einer solchen Gruppe und dem Arbeitgeber, wie unter 1b) dargelegt, nicht schlechthin ausschließen.

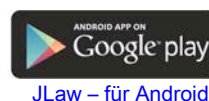
Wenn das Landesarbeitsgericht aus der Tatsache der regelmäßig durch die Beklagte erfolgten Lohnabrechnung, verbunden mit der Einbehaltung und Abführung der vom Kläger geschuldeten Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge, folgert, daß diese Handhabung das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses indiziere, so läßt auch diese Annahme einen Rechtsirrtum nicht erkennen. Denn besondere Umstände, die auf eine Aufspaltung der Arbeitgeberpersönlichkeit im Sinne einer Verteilung der Arbeitgeberfunktionen auf mehrere Personen hinweisen (vgl. hierzu Nikisch, Arbeitsrecht, 2.Aufl., § 17 II; BAG 2, 32; BAG AP Nr. 1 zu § 1 GesamthafenbetriebsG), sind dem festgestellten Sachverhalt nicht zu entnehmen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat danach mit Recht angenommen, daß der Lohnanspruch des Klägers sich gegen die Beklagte, nicht gegen den Kolonnenführer H. richtet. In der dem Kläger von der Beklagten erteilten Abschlußrechnung für den Zeitraum vom 1. April bis zum 21. April 1959 beziffert die Beklagte ihre Lohnschuld gegenüber dem Kläger mit 255,47 DM, die sie unstreitig nicht an den Kläger zur Auszahlung gebracht hat. Die Ansicht der Revision, daß die Beklagte durch die an den Kolonnenführer erfolgte Zahlung eines der Kolonne - nach Verrechnung mit Gegenforderungen der Beklagten gegen andere Kolonnen-



mitglieder - noch zustehenden Restbetrages von ihrer Lohnschuld gegenüber dem Kläger befreit worden sei, ist rechtsirrig.

a) Grundsätzlich hat der Schuldner die zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit führenden Tatsachen zu beweisen. Wenn der vom Beklagten eingesetzte Kolonnenführer den für die Kolonne empfangenen Lohn nicht richtig verteilte, so befreite das die Beklagte nicht von ihrer Lohnzahlungspflicht, soweit die einzelnen Kolonnenmitglieder den ihnen zustehenden Lohn nicht erhielten (Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd.I, § 78, III; Nikisch, Arbeitsrecht, 2.Aufl., § 24 I, 3 Fußnote 5). Durch die Zahlung an den Kolonnenführer H... konnte die Beklagte von ihrer Verbindlichkeit nur dann befreit werden, wenn H... seitens des Klägers ermächtigt gewesen wäre, Zahlungen, die dem Kläger zustanden, in seinem Namen entgegenzunehmen. Es ist der Beklagten zwar zuzugeben, daß eine solche Bevollmächtigung des H... nicht unbedingt ausdrücklich erteilt sein mußte, sie konnte auch stillschweigend erklärt werden. Insoweit reicht jedoch der Sachvortrag der Beklagten nicht aus. Aus der Tatsache allein, daß die Beklagte während der verhältnismäßig kurzen Beschäftigungsdauer des Klägers in der Kolonne H... Lohn Gelder an H... zur Verteilung an die Kolonne ausgehändigt hat, kann mangels weiterer Anhaltspunkte nicht auf das Vorliegen einer Bevollmächtigung des H... seitens des Klägers mit ihren weittragenden Rechtsfolgen geschlossen werden. Soweit die Revision in diesem Zusammenhang geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe seine aus § 139 ZPO sich ergebende Aufklärungspflicht verletzt, fehlt es an der nach § 554 Abs.3 Ziff. 2b ZPO zu erfordernden bestimmten Angabe, in welcher Richtung mangels näherer Angaben der Beklagten in der Tatsacheninstanz das Landesarbeitsgericht hätte aufklären müssen und welche Einzelheiten die Beklagte daraufhin vorgetragen hätte (Stein-Jonas, ZPO, 18.Aufl., § 554 Anm. III 3 b; Rosenberg, Lehrb.d.Dt.Zivilprozeßrechts,



6. Aufl., § 141 II 2 b; RGZ 117, 168 ff. [170]; 126, 245 ff. [249]; BGHZ 14, 205; BAG AP Nr. 3 zu § 554 ZPO).

Die Beklagte konnte danach die dem Kläger zustehende Lohnforderung nicht dadurch tilgen, daß sie gegenüber dieser Lohnforderung Forderungen zur Verrechnung brachte, die ihr gegen den Kolonnenführer H und ein anderes Mitglied der Kolonne zustanden. Ebensowenig wurde sie von ihrer Verbindlichkeit gegenüber dem Kläger dadurch befreit, daß ihr Erfüllungsgehilfe H die ihm als Schlußbetrag überwiesene Summe an Kolonnenmitglieder ausgezahlt hat, die keinerlei Lohnansprüche mehr hatten.

b) Soweit die Revision sich gegen eine falsche Errechnung des Arbeitsentgelts für die in den letzten Abrechnungszeitraum fallenden beiden Wochenfeiertage durch das Berufungsgericht wendet und in diesem Zusammenhang das Übergehen eines Beweisantrages rügt, beruht ihr Angriff auf einer irrigen Rechtsauffassung.

Der Kläger hat mit Recht beanstandet, daß von der Beklagten für die Errechnung der Feiertagsbezahlung die normalen Stundenlöhne zugrunde gelegt worden sind. Nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I, S. 479) ist für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Dies bedeutet, daß der wirkliche Ausfall des einzelnen Arbeitnehmers für diesen Tag geschuldet wird. Die in früheren Feiertagsentgeltregelungen vorgesehene Weiterzahlung des regelmäßigen Verdienstes ist im Feiertagslohnzahlungsgesetz vom 2. August 1951 nicht aufrechterhalten (Witting-Libbert, Gesetz zur Lohnzahlung an Feiertagen, mit Erläuterungen, § 1 Anm. 5; Frey, Die Feiertagsbezahlung, 1956, Kap. XV S. 65 ff.). Der Kläger hat der von ihm geltend gemachten Nachzahlungsforderung für die an den beiden Wochenfeiertagen ausgefallene Arbeitszeit seinen täglichen Akkord-Durchschnittsverdienst der vorangegangenen vier Wochen zugrunde gelegt. Die auf dieser



zeitlichen Grundlage vorgenommene Errechnung des Lohnausfalls begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Auch die Beklagte hat gegenüber dieser Berechnungsweise keine Einwendungen erhoben. Das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen stellt, wie seinem dem Schutze des Arbeitnehmers dienenden Inhalt, der Gesetzessprache und dem Fehlen ermächtigender Vorschriften zu entnehmen ist, zwingendes Recht dar, das nach Voraussetzungen und Inhalt nicht zuungunsten des Arbeitnehmers vertraglich abänderbar ist (h.M., vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Teil des Bürgerlichen Rechts, 15.Aufl., I.Halbband, § 49, 4; Hueck-Nipperdey, aaO, § 40, III 3 g; Nikisch, aaO, § 29 III, 8; Witting-Libbert, aaO, Anm. 5; Frey, aaO, S. 65 und das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.September 1960 - 1 AZR 508/59 -). Eine zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung des Inhalts, daß für die Errechnung des Lohnausfalls an einem gesetzlichen Feiertag der normale Stundenlohn zugrunde zu legen ist, wäre daher nach § 134 BGB nichtig. Mit Recht hat deshalb das Landesarbeitsgericht den von der Beklagten für das Bestehen einer solchen Abrede angetretenen Beweis nicht erhoben. Wenn in dem von der Revision angeführten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.Juni 1957 (AP Nr. 4 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG Berlin) eine Abänderung der gesetzlich vorgeschriebenen Feiertagsbezahlung der Art und Höhe nach für möglich gehalten wird, so übersieht die Revision, daß in der für das Land Berlin geltenden Feiertagslohnzahlungsregelung (Gesetz vom 22.Juli 1950 i.d.F. vom 4.Juni 1954, GVBl. Berlin S.301) die Sozialpartner ausdrücklich ermächtigt worden sind, durch Tarifvertrag eine andere Regelung zu treffen. Eine zur Abänderung des Gesetzesinhalts ermächtigende Bestimmung enthält



61

das hier anzuwendende für den Bund geltende Feiertagslohn -
zahlungsgesetz vom 2. August 1951 eindeutig nicht.

Die Revision war danach mit der Kostenfolge aus
§ 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Holschemacher

Dr. Pecher

Dr. Schröder

Dr. Siebrecht

Herm. Kutschbach

