

Aktenzeichen: 5 AZR 294/00
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 12. Dezember 2001
- 5 AZR 294/00 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 19. März 1999
- 5 Ca 7823/98 A -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 7. März 2000
- 5 Sa 600/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Ersatzruhetage für Wochenfeiertage

Gesetz:

ArbZG § 11 Abs. 3, § 25

Leitsätze:

1. Ein Ersatzruhetag kann gem. § 11 Abs. 3 ArbZG auch an einem ohnehin arbeitsfreien Samstag oder einem schichtplanmäßig arbeitsfreien sonstigen Werktag gewährt werden. Eine bezahlte Freistellung kann nicht verlangt werden.

2. Sieht ein bei Inkrafttreten des ArbZG bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag für die Beschäftigung an Feiertagen keinen Freizeitausgleich, wohl aber einen Vergütungszuschlag vor, so verdrängt diese tarifliche Regelung den Anspruch auf Ersatzruhetage gem. § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG (§ 25 Satz 3 iVm. Satz 1 ArbZG). Auf die Höhe des Zuschlags kommt es grundsätzlich nicht an.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



5 AZR 294/00
5 Sa 600/99
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Dezember 2001

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hann und Zoller für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 7. März 2000 - 5 Sa 600/99 - wird zurückgewiesen.



2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen finanziellen Ausgleich für Arbeit an Wochenfeiertagen.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Arbeiter im Schichtdienst mit einem Monatslohn von 2.347,00 DM bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit findet auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die Ernährungsindustrie in Sachsen vom 4. März 1994 (MTV) Anwendung. Dieser Tarifvertrag ist seit dem 1. Januar 1994 in Kraft und fristgemäß zum 31. Dezember 1995 gekündigt worden. Nach seinem § 5 Ziff. 1.1 ist die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden auf die Tage von Montag bis Freitag zu verteilen, soweit keine abweichende Regelung mit dem Betriebsrat vereinbart wird.

Nach einer Betriebsvereinbarung wird die Arbeit bei der Beklagten durch Wochenarbeitszeitpläne bestimmt, die Geschäftsleitung und Betriebsrat einvernehmlich festlegen. Für den Kläger sind drei Schichtpläne maßgeblich, die die Arbeitsstunden gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag und ungleichmäßig auf die Tage Sonntag bis Freitag bzw. Sonntag bis Donnerstag verteilen. Die Arbeit wird nach den Schichtplänen unabhängig von Wochenfeiertagen geleistet. Die Beklagte vergütet Feiertagsstunden mit dem normalen Stundenlohn zuzüglich dem im Tarifvertrag bei Schichtarbeit vorgesehenen Feiertagszuschlag von 50 %. Außer den sich aus den Schichtplänen ergebenden Ruhezeiten (Freischichten) räumt sie für Feiertagsarbeit keine gesonderten Ersatzruhetage ein. Zum Zwecke der Abrechnung ermittelt sie monatlich die Sollarbeitszeit für jeden Arbeitnehmer, indem sie eine 40 Stunden Arbeitswoche mit jeweils acht Arbeitsstunden von Montag bis Freitag zugrundelegt. Dem stellt sie die entsprechend der betrieblichen Arbeitszeitverteilung geleisteten Stunden gegenüber. Im Zeitraum Oktober 1997 bis Juni 1998 hat der Kläger an den Wochenfeiertagen 3. Oktober und 19. November 1997, 1. Januar, 21. Mai und 1. Juni 1998 gearbeitet, nach seiner Behauptung auch am 25. und 26. Dezember 1997 sowie am 1. Mai 1998.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe eine Mehrarbeitsvergütung zu. Wegen der Feiertage sei in den betreffenden Monaten von einer niedrigeren Sollstundenzahl auszugehen. Er habe demgegenüber die normale Stundenzahl erbracht. Die Beklagte habe ihm zudem trotz seiner Aufforderung keinen Ersatzruhetag gemäß § 11 Abs. 3 ArbZG für die Feiertagsarbeit gewährt. Da die Ersatzruhetage nicht mehr als solche gewährt werden könnten, bestehe eine Entschädigungspflicht in Geld. Die Grundsätze für nicht gewährte Urlaubstage seien entsprechend heranzuziehen. Bei einem Stundenlohn von 13,54 DM ergebe sich für acht Tage mit jeweils acht Stunden ein Forderungsbetrag von 866,56 DM.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 866,56 DM nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Da der Kläger für jede an Feiertagen geleistete Arbeitsstunde neben seinem Stundenlohn unstreitig einen Zuschlag von 50 % erhalten habe, bestünden keine weitergehenden Ansprüche. Mehrarbeit liege erst ab der 41. Wochenstunde vor, sei deshalb nicht angefallen. Ersatzruhetage müßten nicht gewährt werden, da der MTV als Übergangsvorschrift anstelle der Freistellung einen Zuschlag vorsehe. Bei den Ersatzruhetagen könne es sich auch um nach dem Schichtplan ohnehin freie Tage handeln. Insofern hätten Ersatzruhetage in ausreichendem Umfang zur Verfügung gestanden. Im übrigen habe der Kläger weder am 25. und 26. Dezember 1997 noch am 1. Mai 1998 gearbeitet. Für den 25. Dezember 1997 und den 1. Mai 1998 habe er Feiertagslohn erhalten, am 26. Dezember 1997 habe er nach dem Schichtplan ohnehin nicht arbeiten müssen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsanspruch weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die geleistete Feiertagsarbeit ist weder Mehrarbeit noch rechtfertigt sie einen finanziellen Ausgleich.



I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, dem Kläger stehe kein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung zu.

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug für den Kläger ausweislich seines Arbeitsvertrags und des nachwirkenden § 5 Ziff. 1.1 MTV 40 Stunden, die je nach Schichteinteilung auf die einzelnen Wochentage verteilt waren. Der Kläger hat selbst nicht vorgetragen, er habe außerhalb der Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitplan für die jeweilige Woche mehr als 40 Stunden gearbeitet. Damit lag keine Mehrarbeit gemäß § 5 Ziff.2.1 MTV vor.

2. Der Kläger leitet Mehrarbeit allein daraus her, daß er an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet hat. Durch die Wochenfeiertage vermindere sich seine regelmäßige Arbeitszeit für diese Woche. Leiste er in einer solchen Woche gleichwohl 40 Stunden, sei hierin Mehrarbeit zu sehen. Da er für seine an dem Feiertag nach dem Dienstplan vorgesehenen Arbeitsstunden ohnehin Entgeltfortzahlung gemäß § 2 EFZG zu erhalten habe, müsse seine Arbeitsleistung zusätzlich vergütet werden.

Dem ist nicht zu folgen. In einer Woche mit einem Wochenfeiertag muß der Arbeitnehmer nur dann weniger arbeiten, wenn die Arbeitsleistung infolge des Feiertags ausfällt. § 2 EFZG verpflichtet zur Vergütung der ausgefallenen Arbeitsstunden; diese werden auf die Arbeitszeit angerechnet und müssen nicht nachgearbeitet werden. Der Arbeitnehmer soll durch den feiertagsbedingten Ausfall von Arbeitsstunden nicht schlechter gestellt werden, als er ohne den Feiertag stünde. Fallen dagegen keine Arbeitsstunden aus, kann nichts angerechnet werden. Die Feiertagsarbeit führt nicht zu Überstunden, da durch sie die für die betreffende Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden, die der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entsprechen, nicht überschritten werden (*BAG 15. Juli 1999 - 6 AZR 738/97 - AP MTL II § 27 Nr. 2, zu II 1 b der Gründe*). Dem Arbeitnehmer sind gemäß § 611 BGB die Arbeitsstunden zu vergüten, die er gearbeitet hat (*vgl. BAG 5. Februar 1965 - 3 AZR 497/63 - AP FeiertagslohnzahlungsG § 1 Nr. 17; Geyer/Knorr/Krasney Entgeltfortzahlung - Krankengeld - Mutterschaftsgeld Stand August 2001 § 2 EFZG Rn. 22; Kasseler Handbuch/Vossen Band 1 2. Aufl. 2.2 Rn. 538*). Das Gesetz sieht die Feiertagsarbeit nicht als „wertvoller“ an, sondern überläßt den Tarifvertragsparteien die Regelung etwaiger Zusatzleistungen (*vgl. schon Denecke/Neumann AZO 11. Aufl. § 105 a GewO Rn. 19 ff.*).

II. Ein Ausgleichsanspruch für nicht gewährte Ersatzruhetage besteht nicht.



1. Schon der Ausgangspunkt des Klägers, er habe keine Ersatzruhetage gehabt, beruht auf einem unrichtigen Verständnis des Begriffs „Ersatzruhetag“.

a) Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie gemäß § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist. Die Vorschrift steht in engem Zusammenhang mit § 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG, nach dem Arbeitnehmer bei Beschäftigung an einem Sonntag einen Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen haben müssen. Nach dem Wortlaut der Norm kommt als Ersatzruhetag jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein schichtplanmäßig arbeitsfreier sonstiger Werktag in Betracht. Eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag kann nicht verlangt werden (*ErfK/Wank 2. Aufl. § 11 ArbZG Rn. 5, 7; Neumann/Biebl ArbZG 13. Aufl. § 11 Rn. 8; Kasseler Handbuch/Schliemann Band 1 2. Aufl. 2.5 Rn. 612; Baeck/Deutsch ArbZG § 11 Rn. 18; Dobberahn ArbZG 2. Aufl. Rn. 122; Roggendorf ArbZG § 11 Rn. 12; MünchArbR/Anzinger 2. Aufl. § 221 Rn. 82; Erasmy NZA 1995, 97, 103; Junker ZfA 1998, 105, 127 mwN; jedenfalls für Schichtarbeit auch Zmarzik/Anzinger ArbZG § 11 Rn. 30 f.; aA Buschmann/Ulber ArbZG 2. Aufl. § 11 Rn. 6; Ulber AiB 1999, 181 f.*). Das entspricht der Konzeption und dem Zweck des ArbZG, das von der Sechs-Tage-Woche ausgeht. Im Vordergrund steht der Arbeitszeitschutz (vgl. § 1 ArbZG). Der Arbeitnehmer, der sonntags arbeitet, soll wenigstens einen arbeitsfreien Tag in der Woche haben (*BT-Drucks. 12/5888 S 30; Dobberahn aaO; Wank aaO; Erasmy aaO*). Nichts spricht für die Annahme, das Gesetz bewerte hier die Sonntagsarbeit generell als „doppelt wertvoll“. Soweit das ArbZG ausnahmsweise einen besonderen Vergütungsschutz regelt, kommt das demgegenüber deutlich zum Ausdruck (vgl. § 6 Abs. 5 ArbZG).

Zwar spielt bei § 11 Abs. 3 ArbZG auch der Gedanke der Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern eine Rolle, die am Sonntag nicht arbeiten müssen bzw. für die die Arbeit wegen des Feiertags ausfällt. Nur die letzteren haben aber mit § 2 EFZG einen Vergütungsschutz. § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG enthält keinen Anhaltspunkt dafür, daß der Begriff des Ersatzruhetags hier weitergehend als bei § 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG einen materiellen Schutz beinhaltet. Vielmehr wäre § 25 Satz 3 iVm. Satz 1 ArbZG bei gegenteiliger Auslegung von § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG kaum verständlich; denn ein Vergütungszuschlag könnte schwerlich Äquivalent für eine bezahlte Freistellung sein.

b) Hiernach spricht vieles dafür, daß der Kläger zum Ausgleich für die Beschäftigung an den Wochenfeiertagen jeweils innerhalb eines Zeitraums von acht Wochen einen Ersatzruhetag (Freitag oder Samstag) hatte. Dieser konnte auch durch den Schichtplan „gewährt“ werden, ohne daß die Beklagte ihn ausdrücklich als Ersatzruhetag bezeichnen mußte. Letztlich kommt es aber nicht darauf an, wie die Schichtplanfolge für den Kläger im einzelnen gestaltet war und ob er im Streitzeitraum an mehr als fünf Wochenfeiertagen gearbeitet hat; denn die Klage erweist sich unabhängig hiervon als unbegründet.

2. Der Anspruch auf Ersatzruhetage nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG wird jedenfalls durch § 10 Nr. 3 MTV verdrängt. Nach dieser Bestimmung beträgt der Zuschlag für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen im Rahmen der Schichtarbeit je Stunde 50 %. Enthält ein bei Inkrafttreten des ArbZG bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag Regelungen, in denen abweichend von § 11 Abs. 3 ArbZG für die Beschäftigung an Feiertagen anstelle der Freistellung ein Zuschlag gewährt wird, so bleiben diese tarifvertraglichen Regelungen unberührt (§ 25 Satz 3 iVm. Satz 1 ArbZG).

a) Der MTV vom 4. März 1994 trat nach seinem § 23 am 1. Januar 1994 in Kraft und bestand damit bei Inkrafttreten des ArbZG (BGBl. I S 1170) am 1. Juli 1994 (Art. 21 ArbZRG). Zwar wurde er zum 31. Dezember 1995 gekündigt und wirkt seitdem nach (§ 4 Abs. 5 TVG), da eine neue Tarifregelung oder eine sonstige „andere Abmachung“ nicht zustande gekommen ist. Doch steht nach § 25 ArbZG die Nachwirkung der unmittelbaren und zwingenden Geltung (§ 4 Abs. 1 TVG) gleich. Es ist unerheblich, daß die Nachwirkung erst nach Inkrafttreten des ArbZG einsetzte; denn nach § 25 ArbZG kommt es auf eine zwingende Wirkung nicht an. Der bestehende Tarifvertrag soll entsprechend der jeweiligen Interessenlage in den unterschiedlichen Branchen so lange respektiert werden, wie ihm unmittelbare Wirkung zukommt. Das war bei § 10 Nr. 3 MTV der Fall. Die Beklagte hielt sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch weiterhin an diese Regelung. Der Gesetzgeber hat darauf verzichtet, eine feste zeitliche Grenze für die Weitergeltung der Tarifnormen zu bestimmen. Die Tarifvertragsparteien sollten ohne Zeitdruck über eine Neuregelung verhandeln können. Der Übergangszeitraum endet erst, wenn die Tarifregelung abgelöst wird oder die Tarifvertragsparteien jedenfalls eine neue Entscheidung treffen (*vgl. BT-Drucks. 12/5888 S 33; Zmarzlik/Anzinger aaO § 25 Rn. 3 f., 7; Buschmann/Ulber aaO § 25 Rn. 1; Neumann/Biebl aaO § 25 Rn. 1 mwN*).



b) § 10 Nr.3 MTV gewährt abweichend von § 11 Abs. 3 ArbZG für die Beschäftigung an Feiertagen (§ 5 Ziff. 4 MTV) anstelle der Freistellung einen Zuschlag.

aa) § 10 Nr. 3 MTV bezieht sich zwar nicht auf eine gesetzliche Regelung und sagt nichts über eine Freistellung aus. Beides ist aber auch nicht erforderlich. Die ausdrückliche Abweichung vom ArbZG ist praktisch ausgeschlossen, da § 25 ArbZG nur bei Inkrafttreten des Gesetzes bestehende Tarifverträge betrifft. Die ausdrückliche Ersetzung einer Freistellung ist kaum zu erwarten, da weder die AZO noch die GewO eine Regelung über Ersatzruhetage oder einen irgendwie gearteten Ausgleich für Feiertagsarbeit enthielten. Die Tarifvertragsparteien hatten eine völlig eigenständige Regelung zu treffen. Wenn vor Inkrafttreten des ArbZG teilweise auf einzelvertraglicher, betrieblicher oder tariflicher Ebene ein Zeitausgleich für Feiertagsarbeit geregelt war, so betrifft das eben nur einzelne Bereiche und berührt die Auslegung des MTV nicht.

bb) Haben die Tarifvertragsparteien, aus welchen Gründen auch immer, keinen Freizeitausgleich, aber einen Vergütungszuschlag geregelt, so besteht dieser „anstelle“ der Freistellung. Der Zuschlag muß der Sache nach als Kompensation an der Stelle der - später eingeführten - Freistellung stehen, ohne daß die Tarifvertragsparteien sich dessen bewußt gewesen sein müßten. Die Präposition „anstelle“ bedeutet „statt“, „stellvertretend für“ (vgl. *Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache*). Im Zusammenhang des § 25 ArbZG genügt deshalb, daß etwas anderes als die Freistellung, nämlich ein Zuschlag vereinbart worden ist. Wie ausgeführt will das Gesetz die branchenspezifischen Tarifregelungen übergangsweise fortbestehen lassen. Die Gewährung von Ersatzruhetagen ist auch insgesamt nicht unabdingbar (§ 12 Nr. 2 ArbZG).

cc) Diesem Ergebnis steht die Höhe des Zuschlags von (nur) 50 % nicht entgegen. Der Kläger verweist zu Unrecht darauf, ein Zuschlag, der anstelle der Freistellung gewährt werden solle, müsse mindestens 100 % betragen. Dieser Ansatz geht davon aus, daß „anstelle“ im Sinne eines gleichwertigen Ersatzes zu verstehen sei. Der Wortlaut ist insoweit jedoch unergiebig. Wollte der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien einen weitgehenden Gestaltungsfreiraum lassen, so war es nur konsequent, in § 25 ArbZG keine Regelung über die Höhe des Zuschlags zu treffen. Vor allem ist der Wert der Freistellung, da es sich nicht um eine bezahlte Freistellung von der Arbeit handelt (oben 1 a), finanziell nur schwer zu bemessen. Auch dies erklärt die Zurückhaltung des Gesetzes, das nicht einmal einen „angemessenen“ Zuschlag fordert. Der

Zuschlag in Höhe von 50 % ist jedenfalls nicht so gering, daß er einer Nichtregelung gleichkommt.

dd) Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich zugunsten des Klägers nichts daraus, daß die Tarifvertragsparteien in § 5 Ziff. 4 MTV für die Zulässigkeit der Feiertagsarbeit auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen haben. Dies betrifft allein die Erlaubnis, die Feiertagsarbeit anzuordnen, nicht aber die Rechtsfolgen der geleisteten Feiertagsarbeit. Insbesondere läßt sich aus § 5 Ziff. 4 MTV nicht herleiten, die tariflichen Zuschläge sollten etwa zusätzlich zu einem später eingeführten Freistellungsanspruch Bestand haben.

3. Kann der Kläger nicht die Gewährung von Ersatzruhetagen verlangen, steht dies einem Zahlungsanspruch des Klägers entgegen.

III. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Müller-Glöge

Linck

Mikosch

Hann

Zoller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)