

Aktenzeichen: 5 AZR 412/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 9. Mai 1984
- 5 AZR 412/81 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 11. Februar 1981
- 11 Ca 310/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 29. Juli 1981
- 4 Sa 46/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Krankenlohn bei Feierschichten

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1 Satz 1; BUrlG § 9; BGB § 611 Abs. 1,
§ 615 Satz 1; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 3 und 5

Leitsätze:

1. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung für einzelne Tage zwischen Weihnachten und Neujahr Feierschichten vereinbaren.
2. Sie können den Arbeitnehmern gestatten, an diesen Tagen entweder bezahlten Tarifrurlaub zu nehmen oder unbezahlten Urlaub.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 412/81

4 Sa 46/81 Hamburg

Verkündet am
9. Mai 1984

Im Namen des Volkes!

Clobes,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 9. Mai 1984 durch den Vor-
sitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und
die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Rich-
ter Döring und Krebs für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 29. Juli 1981 - 4 Sa 46/81 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision 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 Klägerin fordert von der Beklagten Krankenlohn für den 27. und 28. Dezember 1979.

Die Klägerin arbeitete als gewerbliche Arbeitnehmerin in den Hamburger Werken der Beklagten. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die Bestimmungen des Manteltarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie vom 24. März 1979 (MTV-Chemie) Anwendung.

Vom 23. November bis zum 28. Dezember 1979 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Die Beklagte verweigerte die Lohnfortzahlung für den 27. und 28. Dezember 1979 und berief sich auf eine Betriebsvereinbarung vom 24. Januar 1979. Diese hat - soweit hier von Bedeutung - folgenden Wortlaut:



Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der B AG, Hamburg, wird folgende Vereinbarung über die Arbeitszeitregelung zu Weihnachten und Neujahr 1979 getroffen:

1. In der Zeit von Sonnabend, dem 22.12. bis Dienstag, dem 1. Januar 1980, bleiben die Hamburger Werke und die Zentralverwaltung geschlossen.

...
2. Für die am 27. und 28.12. ausfallenden Arbeitstage wird entweder Tarifurlaub oder unbezahlter Urlaub gewährt. Sofern unbezahlter Urlaub genommen wird, besteht an diesen beiden Tagen im Krankheitsfall kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld.
3. Die am Montag, dem 31.12. bis 13.00 Uhr ausfallenden Arbeitsstunden werden - ohne Präjudiz für künftige Jahre - bezahlt.

...

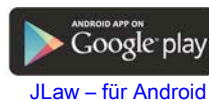
Als die Klägerin am 23. November 1979 erkrankte, stand ihr Tarifurlaub für das Jahr 1979 nicht mehr zu.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Betriebsvereinbarung vom 24. Januar 1979 schließe Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle nicht aus. Die Beklagte könne nicht einseitig unbezahlten Urlaub erteilen. Zumindest sei § 9 BUrtG, wonach Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen sind, auf den von der Beklagten zwischen Weihnachten und Neujahr 1979 erteilten Urlaub entsprechend anzuwenden. Der unbezahlte Urlaub sei zu Erholungszwecken gewährt worden.

Die Klägerin hat beantragt,



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



-4-

die Beklagte zu verurteilen, an sie 255,68 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 15. Januar 1980 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Betriebsvereinbarung vom 24. Januar 1979 schlieÙe jeden Lohnanspruch der Klägerin aus. Im übrigen habe sie mit dem unbezahlten Urlaub am 27. und 28. Dezember ein unwirtschaftliches Anlaufen der Produktion für diese Tage vermeiden wollen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision will die Klägerin erreichen, daß das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt wird.

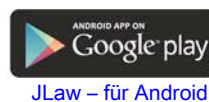
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Berufungsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

1. Der Anspruch der Klägerin könnte sich nur aus § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG ergeben. Nach dieser Bestimmung verliert ein Arbeiter, der nach Beginn der Beschäftigung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, seinen Anspruch auf Ar-



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



beitsentgelt nicht für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit, längstens bis zur Dauer von sechs Wochen. Ansprüche nach § 611 Abs. 1 BGB - verdienter Arbeitslohn - kommen nicht in Betracht, da die Klägerin an den beiden fraglichen Tagen tatsächlich nicht gearbeitet hat. Auch § 615 Satz 1 BGB (Ansprüche aus Annahmeverzug) scheidet - für sich allein gesehen - als Anspruchsgrundlage schon deshalb aus, weil die Klägerin wegen ihrer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, die geschuldete Leistung zu bewirken (§ 297 BGB).

2. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG setzt voraus, daß die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung war (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. zuletzt Urteil des Senats vom 17. November 1977 - 5 AZR 599/76 - AP Nr. 8 zu § 9 BUrtG, zu 2 a der Gründe mit weiteren Nachweisen; Kehrman/Pelikan, LohnFG, 2. Aufl., § 1 Rz 38; Brecht, Lohnfortzahlung für Arbeiter, 3. Aufl. 1979, § 1 Rz 20).

An dieser Voraussetzung scheitert der Anspruch der Klägerin. Gearbeitet wurde im Hamburger Betrieb der Beklagten an den fraglichen Tagen nur deshalb nicht, weil Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsruhe für den 27. und 28. Dezember 1979 vereinbart hatten. Die Klägerin hätte, auch wenn sie gesund gewesen wäre, an diesen Tagen keinen Lohnanspruch erwerben können. Sie hätte die Beklagte nicht in Verzug setzen können (§ 615 Satz 1 BGB).

a) Die Betriebsvereinbarung vom 24. Januar 1979 regelt die



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



Arbeitszeit der Arbeitnehmer des betroffenen Betriebs zwischen Weihnachten und Neujahr. Das ist eine Regelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei einer vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Darum geht es auch im vorliegenden Fall. Das folgt aus den Eingangsworten und aus Nr. 1 der Vereinbarung, dem Kern der Abrede. In Nr. 2 der Betriebsvereinbarung werden für den Arbeitnehmer nur Möglichkeiten aufgezeigt, wie er den mit der Vereinbarung von Feierschichten verbundenen Lohnausfall vermeiden kann. Auch in dieser Regelung ist von "ausfallenden Arbeitstagen" die Rede.

Das Berufungsgericht hat nicht genügend zwischen einer Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) und einer Betriebsvereinbarung über die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG) unterschieden. Schwerpunkt der Regelung ist weder die Lage des Urlaubs noch die Erteilung von Erholungsurlaub sondern die Vereinbarung von Feierschichten. Mit diesem Inhalt unterscheidet sich die Betriebsvereinbarung von individual-rechtlichen Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen mit urlaubsrechtlichem Inhalt (vgl. etwa die Fallgestaltungen in den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 16. März 1972 - 5 AZR 357/71 - AP Nr. 3 zu § 9 BUrlG und BAG 26, 312 = AP Nr. 2 zu § 7 BUrlG Betriebsferien).

b) Bedenken gegen die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung bestehen im vorliegenden Fall nicht.



Gesetzliche und tarifliche Regelungen schließen eine Betriebsvereinbarung mit dem dargestellten Inhalt nicht aus (§ 77 Abs. 3 BetrVG; § 87 Abs. 1 BetrVG). Der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie vom 24. März 1979 enthält keine dem Regelungsinhalt der fraglichen Betriebsvereinbarung entsprechende oder entgegenstehende Bestimmungen. Vorübergehende Betriebsstillegungen (Feierschichten) werden üblicherweise nicht in Tarifverträgen geregelt.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG können einzelne Feierschichten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Insoweit hat das Mitbestimmungsrecht auch Auswirkungen auf die Entlohnung der Arbeitnehmer (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 87 Rz 50).

Die im vorliegenden Fall getroffene Betriebsvereinbarung ist nicht unbillig. Die Interessen beider Seiten, des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer, werden angemessen berücksichtigt. Der Betrieb spart Produktionskosten, er braucht die Produktion für zwei Tage nicht anlaufen zu lassen. Andererseits erhalten die Arbeitnehmer Freizeit für einen längeren Zeitraum. Ihnen wird ohne Anrechnung auf den Urlaub die am 31. Dezember ausfallende Arbeitszeit vergütet. Um einen Lohnausfall zu vermeiden, können sie Tarifurlaub nehmen. Darauf wurden sie schon zu Beginn des Jahres



-8-

1979 hingewiesen. Bei einem Urlaubsanspruch von 23 Tagen ist es zumutbar, zwei Urlaubstage aufzusparen.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Richterin Michels-Holl
ist durch Urlaub an der
Unterschrift verhindert
Dr. Thomas

Döring

Krebs

