

Aktenzeichen: 5 AZR 458/86

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 2. Dezember 1987

- 5 AZR 458/86 -

I. Arbeitsgericht

Siegen

Urteil vom 28. Februar 1986

- 3 Ca 1357/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 24. Juli 1986

- 9 Sa 801/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Feiertagsvergütung bei regelmäßiger Arbeitszeitverkürzung

Gesetz:

FeiertagslohnzahlungsG § 1 Abs. 1 Satz 1; Tarifvertrag vom 3. Juli 1984 zur Änderung des Manteltarifvertrages für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 § 2 Nr. 1, § 3 Nr. 1, 2 und 6

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 458/86

9 Sa 801/86 Hamm

Verkündet am
2. Dezember 1987

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und Dr. Hirt für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Juli 1986 - 9 Sa 801/86 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 28. Februar 1986 - 3 Ca 1357/85 - wird in vollem Umfange zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und 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 Parteien streiten darüber, wie die Feiertagsvergütung nach Herabsetzung der tariflichen Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden ab 1. April 1985 zu berechnen ist, sowie über die Auswirkungen dieser Berechnung auf die Höhe der tariflichen Urlaubsvergütung.

1. Der Kläger ist gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten. Die Parteien sind an den Tarifvertrag vom 3. Juli 1984 zur Änderung des Mantel-Tarifvertrages für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 gebunden (MTV). In § 2 Nr. 1 MTV ist über die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit folgendes bestimmt:

"Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 8,5 Stunden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen 37 und 40 Stunden betragen (Vollzeitbeschäftigte).



Die Spanne zwischen 37 und 40 Stunden soll angemessen ausgefüllt werden. Dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen (§ 3).

..."

Hierzu haben die Tarifvertragsparteien in § 3 MTV über die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit folgendes vereinbart:

- "1. Die Arbeitszeit im Betrieb wird im Rahmen des Volumens, das sich aus der für den Betrieb nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 festgelegten Arbeitszeit ergibt, durch Betriebsvereinbarung näher geregelt. Dabei können für Teile des Betriebes, für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten zwischen 37 und 40 Stunden festgelegt werden."
2. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktagen in der Woche verteilt werden. Sie muß im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht werden.
6. Aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muß zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen."

Die Beklagte hat hierzu am 23. Januar 1985 mit dem Betriebsrat folgendes vereinbart:

- "1. Einführung der 38 1/2 Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich ab 01.04.85



Arbeitszeit

am 04.04.85 von 7.00 - 14.15 Uhr = 6,5 Stunden
ab der 15. Kalenderwoche endet die Arbeitszeit
in einem 2 wöchentlichen Abstand jeweils Frei-
tags um 12.15 Uhr. Von Mai bis September 1985
um 11.15 Uhr.

2. Arbeitszeit-Beginn vom 01. Mai bis 30. Sep-
tember 1985 einheitlich für alle Betriebsan-
gehörige 6.00 Uhr.
3. Zwischen Weihnachten und Neujahr 1985 ruht
die Arbeit im Betrieb. Allen Betriebsange-
hörigen werden diese Ausfalltage auf den
Jahresurlaub angerechnet."

Der Kläger fordert in diesem Rechtsstreit für sieben Feier-
tage im Jahre 1985 eine Vergütung für werktäglich acht Stunden
(5. April, 8. April, 1. Mai, 16. Mai, 27. Mai, 6. Juni und
17. Juni). Die Beklagte hat demgegenüber dem Kläger nur einen
Verdienstausschlag für 7,7 Stunden (38,5 Stunden : 5) ersetzt. Der
Verdienstausschlag für 7,7 Stunden verteilt sich in Höhe von 7,72
Stunden auf die zuerst genannten Feiertage und von 7,68 Stunden
auf die zuletzt genannten fünf Feiertage.

Der Kläger ist der Auffassung, er hätte an den vorgenannten
Feiertagen acht Stunden gearbeitet, dementsprechend müßte er auch
eine Vergütung in dieser Höhe erhalten. Hieraus errechnet er eine
Zeitdifferenz von 2 x 0,28 Stunden sowie 5 x 0,32 Stunden = 2,16
Stunden x 16,67 DM Stundenlohn = 36,01 DM.

Am 17. Juni 1985 sei ihm ein Verdienstausschlag für neun
Stunden entgangen, weil er wegen der Auftragslage ab 13. Juni
1985 eine Stunde länger gearbeitet hätte. Hierfür beanspruche er
einen weiteren Stundenverdienst von 16,67 DM.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Aus seiner Forderung auf Ersatz eines Verdienstaufschlags für acht Stunden an Feiertagen ergebe sich zwangsläufig eine entsprechend erhöhte tarifliche Urlaubsvergütung nach folgender Berechnung: Die Beklagte habe für einen Urlaub von 18 Tagen im Juli 1985 einen Verdienst für 141,30 Stunden zugrunde gelegt. Diesen Durchschnittsverdienst habe die Beklagte für den Zeitraum von April bis Juni 1985 errechnet. Im selben Zeitraum beanspruche er eine Feiertagsvergütung für 2,16 Stunden zusätzlich. Demnach sei die für die Berechnung der Urlaubsvergütung zugrunde gelegte Arbeitszeit von 141,30 Stunden um 2,16 Stunden auf 143,46 Stunden zu erhöhen, geteilt durch 18 ergebe einen Tagesdurchschnitt von 7,9 Stunden für jeden Urlaubstag. Demgegenüber habe die Beklagte ihm nur einen Tagesdurchschnitt von 7,85 Stunden gewährt. Hierfür habe sie ihm 2.355,47 DM brutto abgerechnet. Dagegen ergebe sich bei einer Arbeitszeit von 7,9 Stunden ein Urlaubsentgelt von 2.370,47 DM. Daraus errechne sich eine Nachforderung von 15,-- DM sowie ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 7,50 DM.

Der Kläger hat daher beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den
Kläger 75,18 DM brutto nebst 4 %
Zinsen seit Rechtshängigkeit zu
zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hierzu ausgeführt, der Kläger habe seine Forderung zwar richtig berechnet, sie sei aber nicht begründet. Der Kläger könne für jeden Feiertag nur einen Verdienstaufschlag für 7,7 Arbeitsstunden beanspruchen, weil die darüber hinaus geleisteten und von der Beklagten be-



zahlten 0,3 Stunden als Vorholzeit für die an jedem zweiten Freitag verkürzte Arbeitszeit dienten. Da am Feiertag keine Vorholzeit zu leisten sei, brauche die Beklagte sie auch nicht zu bezahlen. Damit entfalle auch seine Forderung auf eine höhere Urlaubsvergütung, weil sie auf der Grundlage des vom Kläger zu Unrecht beanspruchten Verdienstausfalls für acht Stunden an Feiertagen berechnet worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen, soweit der Kläger mehr als 16,67 DM (eine Stunde erhöhten Verdienstausfall am 17. Juni 1985) gefordert hat. Der Kläger will mit seiner Revision die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts erreichen.

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

Die Revision ist begründet und mußte zur Zurückweisung der Berufung sowie zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts führen. Der Kläger hat Anspruch auf eine Vergütungsdifferenz von 0,3 Stunden für sieben auf einen Wochenarbeitstag entfallende Feiertage im Jahre 1985. Damit ist zugleich die Forderung des Klägers auf eine entsprechend erhöhte Urlaubsvergütung begründet.

I. Das Berufungsgericht hat zur Begründung ausgeführt, es sei auszugehen von einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden als Bemessungsgrundlage für die Feiertagsvergütung. Der Kläger habe hiernach nicht mehr als durchschnittlich 7,7 Stunden



an einem Wochenarbeitstag geleistet. Die Arbeitszeit habe nicht - wie der Kläger annehme - 8 Stunden am Arbeitstag betragen, weil er entsprechend der Betriebsvereinbarung an 9 Arbeitstagen jeweils 18 Minuten vorgearbeitet habe, um dafür am zweiten Wochenfreitag, dem 10. Arbeitstag, eine um 3 Stunden verkürzte Arbeitszeit zu erreichen. Die nochmalige Bezahlung für die Vorholzeit von 18 Minuten als zusätzliche Feiertagsvergütung würde einem doppelten Ausgleich entsprechen. Eine Anspruchsgrundlage hierfür sei weder dem Feiertagslohnzahlungsgesetz noch dem Manteltarifvertrag zu entnehmen.

Da die Forderung des Klägers auf eine höhere Feiertagsbezahlung nicht begründet sei, könne der Kläger daraus auch seinen Anspruch auf eine höhere Urlaubsvergütung nicht herleiten. Zwar habe sich die Berufungsbegründung damit nicht ausdrücklich auseinandergesetzt, aber das sei unschädlich, weil die vom Kläger beanspruchte erhöhte Urlaubsvergütung die von ihm zu Unrecht verlangte Feiertagsvergütung voraussetze.

II. Hiergegen wendet sich der Kläger zu Recht, denn nach § 1 FeiertagslohnzahlungsgG hat er Anspruch auf soviel Stunden Verdienstausschlag, wie er am Feiertag gearbeitet hätte. Zweck dieser gesetzlichen Regelung ist sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer bei einem durch einen Feiertag bedingten Arbeitsausfall keinen Lohnausfall erleidet. Er wird lohnmäßig so gestellt, als ob kein Feiertag gewesen wäre. Das bedeutet, daß der Arbeitnehmer in einer Woche mit einem Feiertag bei gleichbleibender Entlohnung einen Tag weniger arbeitet als in einer Woche ohne Feiertag (BAGE



18, 213, 215 = AP Nr. 20 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, zu 1 der Gründe). Dabei ist entscheidend allein die für das einzelne Arbeitsverhältnis maßgebende Arbeitszeitregelung, die für den Feiertag gegolten hätte, wenn dieser ein Arbeitstag gewesen wäre. Auf die Möglichkeit, einen Verdienstausschlag dadurch zu vermeiden, daß am Feiertag ausgefallene Arbeitszeit vor- oder nachgearbeitet wird, darf der Arbeitnehmer nicht verwiesen werden (BAGE 19, 92, 95 = AP Nr. 21 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, zu 3 b der Gründe; BAGE 42, 324, 327 = AP Nr. 39 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, zu I 2 der Gründe, m.w.N.). Andererseits ist erforderlich, daß der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen ist (BAGE 38, 255, 257 = AP Nr. 36 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, zu 2 der Gründe). Jedoch kann der Arbeitgeber sich der gesetzlichen Verpflichtung aus § 1 FeiertagslohnzahlungsG nicht dadurch entziehen, daß er für den Feiertag von vornherein keine Arbeit einplant (BAG Urteil vom 26. März 1985 - 3 AZR 239/83 - AP Nr. 47 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, zu I 1 der Gründe).

III. Auf der Grundlage der vorstehend wiedergegebenen Rechtsprechung zur Auslegung des § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG steht dem Kläger für sieben auf einen Wochenarbeitstag entfallene Feiertage im Jahre 1985 ein Verdienstausschlag für die ausgefallene Arbeitszeit von acht Stunden zu. Die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers hat acht Stunden täglich betragen. Er hat zum Ausgleich für die Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der 38,5 Stunden-Woche nur jeweils am zweiten Freitag einer Woche weniger als acht Stunden täglich gearbeitet. Aus dem Vorbringen der Parteien ist aber nicht zu entnehmen, daß ein Feiertag, für den der



Kläger Verdienstausschlag beansprucht, auf einen Freitag mit weniger als acht Stunden Arbeitszeit entfiele. Die Parteien haben die Arbeitszeit so verteilt, daß im Zwei-Wochen-Zeitraum die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden in der Weise erreicht wird, daß nicht gleichmäßig 7,7 Stunden an jedem Arbeitstag geleistet werden, sondern der Kläger arbeitet an neun Tagen je acht Stunden und an jedem zweiten Freitag fünf Stunden. Dann ist aber für die Berechnung des Verdienstausschlags die Arbeitszeit zugrunde zu legen, die der Kläger tatsächlich an einem Feiertag geleistet hätte.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Schleinkofer

Dr. Hirt



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)