

Aktenzeichen: 5 AZR 710/87
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 25. Januar 1989
- 5 AZR 710/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Juni 1986
Ludwigshafen - 4 Ca 2418/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 12. Mai 1987
Rheinland-Pfalz - 8 Sa 867/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Feiertagsvergütung im Freischichtenmodell

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG § 1; Manteltarifvertrag für die
gewerblichen Arbeitnehmer in der eisen- und metallerzeugen-
den und -verarbeitenden Industrie im Lande Rheinland-Pfalz
vom 9. September 1959 i.d.F. vom 12. Dezember 1984 § 2

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 710/87

8 Sa 867/86 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
25. Januar 1989

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1989 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Buschmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. Mai 1987 - 8 Sa 867/86 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 24. Juni 1986 - 4 Ca 2418/85 - wird 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, ob die Beklagte der Klägerin die an sieben Wochenfeiertagen in der Zeit von April bis Juni 1985 ausgefallene Arbeitszeit mit 8 oder mit 7,9 Stunden je Tag zu vergüten hat.

Die Klägerin ist als gewerbliche Arbeitnehmerin bei der Beklagten beschäftigt. Die Parteien sind aufgrund ihrer Organisationszugehörigkeit tarifgebunden. Seit dem 1. April 1985 gilt für das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der eisen- und metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie im Lande Rheinland-Pfalz vom 9. September 1959 in der Fassung vom 12. Dezember 1984 (MTV). Dieser Tarifvertrag enthält in Abschnitt II zur Arbeitszeit u.a. folgende Regelungen:



"§ 2

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38,5 Stunden.

Die Arbeitszeit im Betrieb wird im Rahmen des Volumens, das sich aus der für den Betrieb festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden im Durchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten ergibt, durch Betriebsvereinbarung geregelt. Dabei können für Teile des Betriebes, für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten festgelegt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen 37 und 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigte) betragen. Sie ist den Arbeitnehmern in betriebsüblicher Weise bekanntzugeben.

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

Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt für Vollzeitbeschäftigte die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu 8 Stunden.

Vom 1. April 1985 an teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat jeweils monatlich die Zahl der Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden und den sich daraus ergebenden Durchschnitt der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb mit.

Weicht der Durchschnitt von 38,5 Stunden ab, so ist mit dem Betriebsrat eine Anpassung unverzüglich zu vereinbaren.

...

2. Die Verteilung der Arbeitsstunden sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen werden mit dem Betriebsrat festgelegt.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig



auf 5 Werktage (Montag bis Freitag) verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die wöchentliche Arbeitszeit muß im Durchschnitt von 2 Monaten erreicht werden.

Von den 2 Monaten kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abgewichen werden, wenn dies wegen der vollkontinuierlichen Betriebsweise oder kontinuierlichen Arbeitsweise erforderlich ist.

...

3. Aus Anlaß der Neufestsetzung 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 ..."

Über die Arbeitszeit im Betrieb der Beklagten schlossen die Betriebspartner am 21. März 1985 eine Betriebsvereinbarung ab, die u.a. folgende Regelungen enthält:

- "II. 2.1 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen im Betrieb beträgt ab dem 01.04.1985 38,5 Stunden. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen 37 und 40 Stunden betragen.
- 2.2 Die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Mitarbeiter ergibt sich aus entsprechenden Anlagen und der Gesamtübersicht.
4. Die Betriebszeit bleibt grundsätzlich unverändert. Ausnahmen sind in den Anlagen geregelt.
5. Durch "persönliche Verfügungstage" werden mögliche Arbeitszeitdifferenzen, die sich aus dem Unterschied zwischen Betriebszeit und individueller regelmäßiger Arbeitszeit ergeben, ausgeglichen. Sie können individuell in Abstimmung zwischen den Wünschen der Mitarbeiter und den betrieblichen Belangen genommen werden."



In einer Ergänzungsvereinbarung zur Betriebsvereinbarung vom 21. März 1985 haben die Betriebspartner eine Rechenformel zur Ermittlung der freien Tage je Kalenderjahr niedergelegt. Dies ist die Zahl der Kalendertage vermindert um sogenannte Konstante (Samstage, Sonntage, Urlaubstage) und Variable (Wochenfeiertage, Ausfallzeiten, Sonderurlaub). Schließlich hatte die Beklagte in sogenannten Richtlinien für die Bemessung des Arbeitsentgelts im Zusammenhang mit der tariflichen Arbeitszeitregelung vom 8. Januar 1985 vermerkt, daß bei gleichmäßiger Arbeitszeitverteilung mit Vorleistung für freie Tage an Wochenfeiertagen keine Vorleistung erbracht werde, bei sonstigen Formen der Arbeitszeitverteilung ohne Vorleistung sei immer die Stundenzahl anzusetzen, die tatsächlich ausgefallen ist.

Für die Klägerin galt eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39,5 Stunden und eine tägliche Arbeitszeit von 7,9 Stunden. Im Rahmen der Betriebsnutzungszeit arbeitete sie jedoch 40 Stunden je Woche, d.h. 8 Stunden pro Arbeitstag. Für diese Arbeitszeit wurde sie auch vergütet. Die zum Ausgleich des Unterschiedes zwischen der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und der Betriebsnutzungszeit anfallenden Freizeiten (die zu Freischichten zusammengeführt wurden) wurden nicht vergütet.

Die Beklagte hatte für sieben Wochenfeiertage der Klägerin die Vergütung für jeweils 7,9 Stunden gewährt. Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, nach § 1 des Feiertagslohnzahlungsgesetzes müsse die Beklagte die Arbeitszeit von 8 Stunden vergüten, die sie ohne den Feiertag zu leisten gehabt hätte. Die Klägerin hat



den der Höhe nach unstreitigen Unterschiedsbetrag von 17,15 DM brutto im vorliegenden Verfahren geltend gemacht. Von ihr im ersten Rechtszug gestellte Hilfsanträge, die sich auf eine Arbeitsfreistellung beziehen, hat die Klägerin im Berufungsverfahren nicht weiterverfolgt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, sie habe die Feiertagsvergütung mit 7,9 Stunden täglich zutreffend bemessen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Die Revision ist begründet. Der Klägerin steht nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG für die an den Wochenfeiertagen ausgefallene Arbeitszeit die Vergütung für jeweils 8 Stunden zu.

I. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG 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. Zweck dieser gesetzlichen Regelung ist sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer bei einem durch einen Feiertag bedingten Arbeitsausfall keinen Lohn-



ausfall 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.). Diesen Gesichtspunkt läßt Buchner (BB 1988, 1245, 1248) außer acht, wenn er meint, dem Feiertagslohnzahlungsgesetz würde dadurch genügt, daß der Arbeitnehmer den Ausgleich für die fehlenden 0,3 Stunden durch entsprechend zeitliches Hinausschieben der Freischicht, d.h. die entsprechende Gelegenheit zu vergüteter Tätigkeit wieder hereinholen könne. Nach der Rechtsprechung ist andererseits 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).



II. Auf der Grundlage der vorstehend wiedergegebenen Rechtsprechung zur Auslegung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz steht der Klägerin für die von April bis Juni 1985 an sieben Wochenfeiertagen ausgefallene Arbeitszeit die Bezahlung für je 8 Stunden zu. Dies ergibt sich im einzelnen aus folgenden Erwägungen:

1. Die Dauer der von der Klägerin einzuhaltenden Arbeitszeit ergibt sich aus der Betriebsvereinbarung vom 21. März 1985. Danach galt für sie eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39,5 Stunden. Zugleich war jedoch festgelegt, daß sie zu den Arbeitnehmern gehörte, die weiterhin von Montag bis Freitag täglich 8 Stunden und wöchentlich 40 Stunden zu arbeiten hatten.

Diese Festlegung der Arbeitszeit konnte durch die Betriebspartner wirksam getroffen werden, weil der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der eisen- und metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie im Lande Rheinland-Pfalz i.d.F. vom 12. Dezember 1984 die Festlegung der Arbeitszeit rechtswirksam den Betriebspartnern übertragen hat. Hierzu verweist der Senat auf den Beschluß des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 - (AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), dem er sich schon in seinem Urteil vom 2. Dezember 1987 - 5 AZR 602/86 - (DB 1988, 1224 = NZA 1988, 538, auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt) angeschlossen hatte (zustimmend ebenfalls der Achte Senat in dem Urteil vom



7. Juli 1988 - 8 AZR 198/88 - AP Nr. 23 zu § 11 BUrtLG, zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt).

Der Manteltarifvertrag erlaubt die Festlegung der Arbeitszeit so, wie es durch die Betriebsvereinbarung vom 21. März 1985 geschehen ist. Aus § 2 Ziff. 1 in Verb. mit § 2 Ziff. 3 MTV ergibt sich, daß die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden betragen kann, die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen aus Anlaß der Neufestsetzung der Arbeitszeit nicht vermindert wird und bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen kann.

2. Daraus folgt, daß für die Klägerin ab dem 1. April 1985 eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden verbindlich waren. An den sieben Feiertagen von April bis Juni 1985 hätte die Klägerin ebenfalls eine Arbeitszeit von 8 Stunden ableisten müssen. An diesen Tagen hat die Klägerin nur deshalb nicht gearbeitet, weil es sich um gesetzliche Wochenfeiertage handelte. Das ist zwischen den Parteien unstreitig. Die Beklagte hat sich deshalb für verpflichtet angesehen, die Vergütung für diese Tage zu zahlen. Sie hat aber zu Unrecht den Lohn nur für 7,9 Stunden gewährt. Die Klägerin hätte an allen sieben Tagen eine Arbeitszeit von 8 Stunden gehabt. Diese Arbeitszeit ist durch den Feiertag ausgefallen und von der Beklagten zu entgelten.



III. Die Erwägungen, die die Beklagte und ihr folgend das Landesarbeitsgericht gegen eine Bezahlung der Feiertage mit 8 Stunden vorgebracht haben, sind mit der gesetzlichen Regelung über die Lohnzahlung an Feiertagen nicht zu vereinbaren.

1. Aus der mit dem Betriebsrat geschlossenen Ergänzungsvereinbarung zur Betriebsvereinbarung "Umsetzung des Tarifvertrages bezüglich der Arbeitszeitregelung ab 1. April 1985" will die Beklagte herleiten, daß für die Wochenfeiertage nur eine Arbeitszeit von 7,9 Stunden gegolten habe. Denn für die Wochenfeiertage ebenso wie für Samstage, Sonntage und Urlaubstage sei kein Erwerb von Freischichten vorgesehen gewesen. Die entsprechende Ansicht der Beklagten kommt ferner in ihren Richtlinien für die Bemessung des Arbeitsentgelts zum Ausdruck. Wenn die vorgenannten Abreden dahin zu werten sind, daß für die Feiertage nur eine Arbeitszeit von 7,9 Stunden gelten sollte, wäre eine solche Regelung nach § 134 BGB nichtig, weil sie § 1 Abs. 1 Satz 1 Feiertagslohnzahlungsg widerrspäche.

Die Feiertagslohnzahlung ist zwingend vorgeschrieben. Abreden, die dem Arbeitnehmer dem Grunde oder der Höhe nach die Bezahlung für die am Feiertag ausgefallene Arbeitszeit entziehen, sind unwirksam. Wenn für den Feiertag eine Arbeitszeit von 8 Stunden gegolten hätte, dann kann der Anspruch auf Vergütung dieser Zeit nicht dadurch beeinträchtigt werden, daß die Arbeitszeit nur wegen des Feiertages auf 7,9 Stunden festgelegt wird.



2. Im Zusammenhang mit diesen Erwägungen wird auch die Ansicht vertreten, bei der über die auf den Tag umgerechnete individuelle regelmäßige Arbeitszeit von 7,9 Stunden hinausgehenden Tätigkeit handele es sich um vorgeholte Arbeitszeit. An einem arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag könne jedoch keine Arbeitszeit vorgearbeitet werden; deshalb falle am Feiertag nur die Arbeitszeit in Höhe der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus (so Klischan, DB 1987, 331, 332).

Diese Ansicht verkennt jedoch, daß das Feiertagslohnzahlungsgesetz die Vergütungspflicht allein davon abhängig macht, in welchem Umfange am Feiertag Arbeitszeit wegen des Feiertages ausgefallen ist. Insofern läßt sich nur darauf verweisen, daß ohne den Feiertag 8 Stunden gearbeitet worden wäre. Deshalb steht dem Arbeitnehmer auch die Vergütung für die entsprechende Arbeitszeit zu.

3. Eine weitere Ansicht geht dahin, daß nur bei kalenderunabhängiger Verteilung der Arbeitszeit, d.h. dann, wenn Arbeits- oder Schichtpläne die Arbeit ohne Rücksicht auf Kalenderperioden allein nach Zeitabschnitten verteilen, für den Feiertag 8 Stunden zu bezahlen seien. Dies gelte nicht bei einer kalenderabhängigen Verteilung, wenn die Arbeit gezielt auf bestimmte Kalendertage oder Kalenderperioden verteilt werde (Siebel, BB 1987, 2222, 2227). Dieser Betrachtungsweise kann sich der Senat nicht anschließen, weil sie die gesetzliche Regelung vernachlässigt. Dies räumt der Autor selbst ein, wenn er sagt, seine Ausführungen zielten mehr auf eine Darstellung mathematischer Zusammenhänge



und plausibler Lösungsansätze als auf eine juristische Deduktion bestehender gesetzlicher oder tariflicher Regelungen (aaO, S. 2223).

Es kann dahingestellt bleiben, ob und unter welchen Voraussetzungen es zulässig wäre, Dienst- oder Schichtpläne so zu gestalten, daß nach dem Freischichtenmodell erforderliche freie Tage auf einen Feiertag gelegt werden (vgl. dazu BAGE 44, 160 = AP Nr. 41 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG). Vorliegend ist nicht geltend gemacht worden, daß die Arbeitszeit der Klägerin an einem der Feiertage schon deshalb ausgefallen sei, weil sie wegen einer Freischicht ohnehin von der Arbeit freigestellt gewesen sei. Soweit im übrigen von Arbeitgeberseite angeführt wird, man müsse aufgrund von Wahrscheinlichkeitserwägungen dazu gelangen, daß im Hinblick auf die Zahl der Feiertage ein bestimmter Anteil der Arbeitnehmer auch ohne den Feiertag von der Arbeit wegen anfallender Freischichten freigestellt wäre, kann dem nicht gefolgt werden. Es steht außer Frage, daß die Klägerin an dem Feiertag gearbeitet hätte. Zweifel, wie sie in dem Fall der soeben genannten Entscheidung sowie in dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Februar 1984 (- 3 AZR 103/83 - AP Nr. 43 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG) abzuwägen waren, ergeben sich hier nicht.

4.a) Dem Landesarbeitsgericht und der Beklagten kann auch insoweit nicht gefolgt werden, wie sie die Ansicht vertreten, bei einer Betrachtung der Jahresarbeitszeit erhalte die Klägerin, wenn die Feiertage mit 8 Stunden vergütet würden, im Verhältnis zu der für sie geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen



Arbeitszeit eine zu hohe Entlohnung. Bei der vorgenannten Auffassung wird verkannt, daß das Feiertagslohnzahlungsgesetz eine solche Betrachtungsweise nicht kennt, sondern die Vergütung für die ausgefallene Arbeitszeit allein danach zu bemessen ist, in welchem Umfange der Arbeitnehmer an dem Feiertag hätte tätig werden müssen.

b) Soweit in diesem Zusammenhang weiter darauf verwiesen wird, ein Arbeitnehmer im Freischichtenmodell stehe bei Vergütung der Feiertage (und Urlaubstage) mit 8 Stunden besser da als ein Arbeitnehmer, der durchgehend im Umfange der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von hier 39,5 Stunden tätig werde, führt das ebenfalls nicht dazu, das Klagebegehren als unbegründet anzusehen. Richtig ist zwar, daß sich Ungleichheiten in der Höhe der Vergütungspflicht zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen ergeben können. Diese Ungleichheiten folgen jedoch nicht zwingend aus den Bestimmungen des Feiertagslohnzahlungsgesetzes, sondern beruhen auf der jeweiligen betrieblichen Entscheidung für die nach dem Manteltarifvertrag möglichen und zulässigen Arbeitsverteilungsregelungen. Die unterschiedliche Vergütung der Feiertage ist demgemäß verknüpft mit der unterschiedlichen Regelung über die Arbeitszeit und im Verhältnis der Arbeitnehmergruppen zueinander nicht als sachfremd oder willkürlich anzusehen. Soweit der Arbeitgeber dadurch betroffen wird, daß er für die im Freischichtenmodell tätigen Arbeitnehmer mehr an Feiertagsvergütung aufbringen muß als für Arbeitnehmer, die entsprechend der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitstäglich 7,9 Stunden beschäftigt sind, kann auch dies nicht als sachwidrig



angesehen werden. Denn den entsprechenden betrieblichen Arbeitszeitregelungen braucht ein Arbeitgeber nur zuzustimmen, soweit die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt sind (vgl. dazu BAG Beschluß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 10/86 - AP Nr. 24 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 3 c der Gründe, BB 1988, 270, 274, zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt; ebenso für die Berechnung des Urlaubsentgelts BAG Urteil vom 7. Juli 1988 - 8 AZR 198/88 - AP Nr. 23 zu § 11 BUrlG, auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt).

Soweit der Senat in seiner Entscheidung vom 2. Dezember 1987 - 5 AZR 602/86 - in diesem Zusammenhang erwogen hatte, eine vergütungsmäßige Besserstellung der im Freischichtenmodell arbeitenden Arbeitnehmer ließe sich auch dadurch vermeiden, daß den Arbeitnehmern für die an Feiertagen ausgefallene Arbeitszeit nicht zu vergütende Freizeitgutschriften gewährt würden, hält der Senat nicht mehr daran fest. Aus § 2 Ziff. 3 MTV ergibt sich, daß ein Zeitausgleich nur in Betracht kommt zwischen der festgelegten individuellen Arbeitszeit und der entsprechend der Betriebsnutzungszeit tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung (ebenso BAG Urteil vom 7. Juli 1988 - 8 AZR 198/88 -, aaO; BAG Beschluß vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 34/87 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Dr. Florack

Buschmann



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

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