

Aktenzeichen: 5 AZR 989/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 16. Juli 1980

Für das Nachschlagewerk : Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für die Amtliche Sammlung : Nein

Gesetz: Feiertagslohnzahlungsgesetz § 1 i.d.F. von Art. 20 des Gesetzes zur Verbesserung der Haushaltsstruktur im Geltungsbereich des Arbeitsförderungs- und Bundesversorgungsgesetzes vom 18. Dezember 1975 (HStruktG - AFG) [BGBI. I, 3113]; Lohnfortzahlungsgesetz § 2 Abs. 3; Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten in der Eisen- und Stahlindustrie NRW vom 30. Januar 1975, § 11 Nr. 2, § 20 Nr. 1

Leitsätze:

1. Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeiter erhält für einen in die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit fallenden Feiertag Lohnfortzahlung.
2. Ob der erkrankte Arbeiter Feiertagszuschläge erhält, wenn er ohne die Krankheit Feiertagsarbeit geleistet hätte, richtet sich allein nach dem Lohnfortzahlungsgesetz und - wenn die Berechnung des Krankenlohnes durch Tarifvertrag geregelt ist - nach diesem.
3. Die Höhe der Lohnfortzahlung für einen Feiertag, an dem im Betrieb nicht gearbeitet wurde, richtet sich nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2 des Feiertagslohnzahlungsgesetzes.



5 AZR 989/78

10 Sa 238/78 Düsseldorf

Verkündet am
16. Juli 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. Juli 1980 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Juni 1978 - 10 Sa 238/78 - aufgehoben.

- 2 -



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



2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Duisburg vom 12. Januar 1978
- 1 Ca 1736/77 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu
tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger arbeitet bei der Beklagten seit dem 1. November
1972 als Schlosser. Für das Arbeitsverhältnis gilt der Mantel-
tarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten in der Eisen- und
Stahlindustrie NRW vom 30. Januar 1975 (MTV).

§ 11 Nr. 2 Abs. 1 MTV lautet:

"In Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit
verbundener Krankheit..... ist der regelmäßige Ar-
beitsverdienst für die Dauer der Arbeitsunfähig-
keit weiterzuzahlen bis zur Dauer von 6 Wochen,
jedoch nicht über die Dauer des Beschäftigungsver-
hältnisses hinaus, es sei denn, daß andere gesetzliche
Regelungen bestehen."

In § 20 MTV ist bestimmt:

"Berechnung des Arbeitsverdienstes"

1. Berechnung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes

- 1.1 In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag
Anspruch auf Zahlung des "regelmäßigen Arbeits-
verdienstes" regelt, sowie bei Lohnfort-
zahlung im Krankheitsfall wird für die Berech-
nung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes fol-
gendes zugrunde gelegt:

1.1.1 A r b e i t e r

Geldmultiplikator:

Hinsichtlich der Lohnhöhe der durch-
schnittliche Stundenverdienst in den
letzten drei abgerechneten Monaten vor
Beginn des Fortzahlungszeitraumes
(Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in
dem betreffenden Zeitraum einschließlich

- 3 -

aller Zuschläge, jedoch ohne einmalige Zuwendungen sowie Leistungen die Aufwendungsersatz darstellen, z.B. Auslösungen soweit sie nicht Arbeitsentgelt sind, geteilt durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden).

Wenn in den Bezugszeiträumen oder während des Zeitraumes der Fortzahlung des regelmässigen Arbeitsverdienstes eine zum Zeitpunkt ihres Eintrittes nicht befristete Verdiensterhöhung eintritt, so ist der regelmässige Arbeitsverdienst auf der veränderten Grundlage zu ermitteln.

Zeitmultiplikator:

Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Arbeitstag, der zu vergüten ist, der Bruchteil, der sich aus der Verteilung der regelmässigen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, bei Urlaub $\frac{1}{5}$ der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate (Gesamtzahl der in dem betreffenden Zeitraum geleisteten Stunden, geteilt durch die Zahl der Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der regelmässigen Arbeitszeit ergeben).

Bei Ausfall von einzelnen Stunden ist der Geldmultiplikator mit der Zahl der ausgefallenen Stunden zu multiplizieren."

Der Kläger erlitt am 23. Dezember 1976 einen Arbeitsunfall und war bis zum 27. Dezember 1976 arbeitsunfähig krank.

Die Beklagte zahlte an Lohnfortzahlung für diese Zeit 509,95 DM brutto. Der Kläger hätte, wenn er nicht krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen wäre, an den Weihnachtstagen 1976 gearbeitet und nach dem geltenden Tarifvertrag für Heilig Abend und den ersten Weihnachtstag einen Lohnzuschlag von je 150 % und für den zweiten Weihnachtstag von 100 % erhalten. Diese Zuschläge ergeben den mit der Klage geltend gemachten Betrag von 312,13 DM brutto.

Der Kläger vertritt die Auffassung, ihm stehe dieser Betrag zu, weil vom Lohnausfallprinzip des § 1 LohnFG auszugehen

- 4 -



- 4 -

sei. Danach sei er so zu stellen, wie er gestanden haben würde, wenn er am 24., 25. und 26. Dezember 1976 gearbeitet hätte. Dann aber hätte er auch die jeweiligen Feiertagszuschläge verdient. Er hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt.

Die Beklagte wehrt sich gegen die Klage.

Sie meint, daß gemäß § 2 Abs. 3 LohnFG in Verbindung mit § 20 MTV nicht der Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit, sondern der Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate für die Berechnung der Lohnfortzahlung maßgebend sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Die Beklagte verfolgt mit der zugelassenen Revision ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1.a) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsirrtümlich angenommen, die Klageforderung lasse sich herleiten aus § 1 Abs. 1 und Abs. 2 FeiertagslohnzahlungsG i.d.F. von Art. 20 des Gesetzes zur Verbesserung der Haushaltsstruktur im Geltungsbereich des Arbeitsförderungs- und Bundesversorgungsgesetzes vom 18. Dezember 1975 (HStruktG-AFG [BGBl. I, 3113]). Diese Vorschrift besagt:

- "1. Für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, ist vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als an gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages nach Satz 1 ausgefallen.
2. Ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für einen gesetzlichen Feiertag nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet, so bemißt sich die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes für diesen Feiertag nach Absatz 1."

Das Landesarbeitsgericht hat § 1 Abs. 2 FeiertagslohnzahlungsG als eine speziellere Norm aufgefaßt, die dem Lohnfortzahlungsgesetz vorgehe.



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



b) Hierbei hat das Landesarbeitsgericht verkannt, daß das Feiertagslohnzahlungsgesetz nur den "Feiertagslohn" regelt, das heißt - wie § 1 Abs. 1 des Gesetzes sagt - die Bezahlung der wegen des Feiertages ausgefallenen Arbeitszeit. Der Kläger verlangt aber nicht die Vergütung von Arbeitszeit, die wegen des Feiertages ausgefallen ist. Er verlangt vielmehr als Lohnfortzahlung für die infolge seiner Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Feiertagsarbeit die entsprechenden Zuschläge. Ob ihm diese Zuschläge zustehen, richtet sich nicht nach dem Feiertagslohnzahlungsgesetz, sondern nur nach dem Lohnfortzahlungsgesetz in Verbindung mit dem maßgeblichen Tarifvertrag.

c) Dem Landesarbeitsgericht ist allerdings zuzugeben, daß § 1 Abs. 2 FeiertagslohnzahlungsgG mißverständlich ist, wenn man ihn nicht im Zusammenhang des ganzen Gesetzes, insbesondere im Zusammenhang mit § 1 Abs. 1 Satz 2 liest.

§ 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertagslohnzahlungsgG wurde - ebenso wie Abs. 2 - durch Art. 20 des oben zu 1 a) genannten Gesetzes vom 18. Dezember 1975 neu eingeführt. Beide Vorschriften regeln das Zusammentreffen von Kurzarbeit und gesetzlichen Feiertagen. Bis zu dieser Gesetzesänderung entfiel der Anspruch auf Feiertagsvergütung, soweit an dem Feiertag wegen Kurzarbeit ohnehin nicht gearbeitet worden wäre (BAG 3, 207 [210] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG 1952 [Bl. 2]). Durch die Gesetzesänderung von 1975 sollte die Bundesanstalt für Arbeit entlastet werden. Deshalb wurde in § 65 Abs. 3 AFG n.F. bestimmt, daß für gesetzliche Feiertage im allgemeinen kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Die dadurch entstehende Anspruchslücke wurde durch die Neufassung des § 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertagslohnzahlungsgG ausgeglichen; anstelle des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld wurde ein Anspruch auf Feiertagsvergütung geschaffen. (Zur Gesetzesgeschichte vgl. BAG, Urteil vom 5. Juli 1979 - 3 AZR 173/78 - [demnächst] AP Nr. 33 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsgG.)

§ 1 Abs. 2 FeiertagslohnzahlungsgG stellt den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, der Entgeltfortzahlung wegen Krankheit erhält, seinen gesunden Arbeitskollegen für den Fall gleich,



daß er Entgeltfortzahlung für einen Feiertag erhält und die Arbeit an diesem Feiertag im Betrieb nicht nur wegen des Feiertages sondern gleichzeitig wegen Kurzarbeit ausfällt. § 1 Abs. 2 regelt mithin nur die Feiertagsbezahlung an erkrankte Arbeitnehmer bei Kurzarbeit. Für die Klageforderung hat die Vorschrift keine Bedeutung. Während der Krankheit des Klägers ist keine Kurzarbeit angefallen.

2.a) Das Problem des Rechtsstreits ergibt sich daraus, daß der maßgebliche Tarifvertrag aufgrund von § 2 Abs. 3 LohnFG zulässigerweise anstelle des gesetzlichen Lohnausfallprinzips für die Berechnung des Krankenlohnes die Bezugsperiode für maßgeblich erklärt.

Dies hat für die Feiertagsbezahlung in den meisten Fällen keine Konsequenzen. Den im Lohnausfallzeitraum anfallenden Feiertagen entsprechen im Bezugszeitraum Arbeitstage. Da Feiertage grundsätzlich wie Arbeitstage vergütet werden, ergibt sich insofern im allgemeinen kein Unterschied. Die Berechnung des Krankenlohnes aufgrund einer Bezugsperiode kann sich aber da auswirken, wo an Feiertagen gearbeitet wird und folglich Feiertagszuschläge anfallen. Dies zeigt sich vor allem bei der Häufung von zuschlagspflichtiger Arbeit an den Weihnachtstagen.

Ist ein Arbeiter an Feiertagen arbeitsunfähig krank, an denen im Betrieb zuschlagspflichtige Feiertagsarbeit geleistet wird, käme ihm der Mehrverdienst nach dem gesetzlichen Lohnausfallprinzip voll zugute. Das ist nach dem Bezugsperiodenprinzip, wie es § 20 Abs. 1 Nr. 1.1.1 MTV vorsieht, anders; hiernach wird der "Geldmultiplikator" aus dem "durchschnittlichen Stundenverdienst in den letzten drei abgerechneten Monaten vor Beginn des Fortzahlungszeitraumes (Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zuschläge....)" ermittelt. Folglich erhält ein Arbeitnehmer, der während der Feiertage Entgeltfortzahlung wegen Krankheit erhält, keine Feiertagszuschläge. Dagegen erhalten Arbeitnehmer, bei denen während der Bezugsperiode zuschlagspflichtige Feiertagsarbeit angefallen ist, den erhöhten Krankenlohn; denn § 20 Abs. 1 Nr. 1.1.1 MTV legt den in der Bezugsperiode



- 7 -

erzielten Gesamtverdienst einschließlich aller Zuschläge zugrunde und nimmt lediglich einmalige Zuwendungen und Aufwendungsersatz aus. Nach der tariflichen Regelung können alle in der Bezugsperiode gezahlten Lohnbestandteile, die nach dem Tarifvertrag für die Berechnung des Krankenlohnes zu berücksichtigen sind, nicht zusätzlich deshalb beansprucht werden, weil sie im Lohnausfallzeitraum angefallen wären, wenn der Arbeiter nicht krank geworden wäre. Lohnbestandteile, die nach dem Tarifvertrag für den Krankenlohn nicht zu berücksichtigen sind (Gratifikationen, Sonderzahlungen), erhält hingegen auch der arbeitsunfähig erkrankte Arbeiter, sofern sie im Ausfallzeitraum ausgezahlt werden.

Diese Regelung mag unbefriedigend sein, weil danach ein etwa im Februar erkrankter Kollege des Klägers, der an den Weihnachtstagen noch gearbeitet hat, den Vorteil der Feiertagszuschläge im wirtschaftlichen Ergebnis doppelt erhält, während der Kläger insoweit leer ausgeht. Dies auszugleichen ist jedoch Sache der Tarifvertragsparteien. Der unverändert geltende § 2 Abs. 3 LohnFG räumt für die Berechnung des Krankenlohnes dem Tarifvertrag Vorrang vor der gesetzlichen Regelung ein. Das hat seinen guten Grund, weil das Bezugsperiodenprinzip bei Arbeitsverhältnissen mit schwankenden Bezügen sinnvoll und praktikabler als das Lohnausfallprinzip sein kann und die Tarifvertragsparteien die Zweckmäßigkeit der einen oder anderen Berechnungsmethode am besten beurteilen können.

3. Nach allem war auf die Revision der Beklagten die Klage abzuweisen.

gez.: Dr. Hilger

Matthes

zugleich für den Richter
Dr. Heither, der wegen
Urlaubs verhindert ist
zu unterschreiben

Scherer

Dr. Hirt



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

