

Aktenzeichen: 6 AZR 111/86

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 24. März 1988

- 6 AZR 111/86 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 18. März 1985

- 1 Ca 2443/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 18. Dezember 1985

- 5 Sa 84/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Urlaubs- und Überstundenvergütung

Gesetz:

BAT § 47 Abs. 2, § 36 Abs. 1, § 25 Abs. 1 Buchst. a, c, d, -f
und Abs. 2, 3, § 17 Abs. 5, § 16 Abs. 2, § 15 Abs. 6;
MuSchG § 11 Abs. 1, § 8; BGB § 291, § 288 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 111/86

5 Sa 84/85 Niedersachsen

Verkündet am
24. März 1988

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 Satz 1 ZPO in der Sitzung vom 24. März 1988 durch den
Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhslér, die Richter Dr. Jobs
und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Carl und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

H. Schmidt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 18. Dezember 1985 - 5 Sa 84/85 - aufgehoben und das Urteil des Arbeitsgerichts Göttingen vom 18. März 1985 - 1 Ca 2443/84 - abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Das beklagte Land wird verurteilt, an die Klägerin 6.471,44 DM zuzüglich 8,5 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 16. Januar 1985 zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Im übrigen wird die Revision der Klägerin zurückgewiesen; die Revision des beklagten Landes wird zurückgewiesen.
3. Das beklagte Land trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

T a t b e s t a n d :

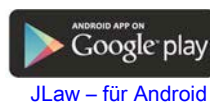
Die Parteien streiten darüber, ob bei der Ermittlung des Urlaubsaufschlages nach § 47 Abs. 2 BAT die Leistungen, die gemäß § 11 MuSchG gezahlt worden sind, berücksichtigt werden müssen, und über die Höhe der nach § 35 BAT zu zahlenden Zeitzuschläge für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen.

Die Klägerin ist seit dem 1. Juli 1980 als Ärztin am Klinikum der Universität G beschäftigt. Die Parteien haben die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vereinbart.

Die Klägerin wurde wegen ihrer Schwangerschaft ab 24. Februar 1982 nicht mehr beschäftigt. Sie hat am 6. April 1982



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



entbunden und befand sich bis zum 5. Oktober 1982 in Mutterschaftsurlaub.

Im Jahr 1983 sind der Klägerin insgesamt 54 Tage Erholungsurlaub für die Jahre 1982 und 1983 gewährt worden. Bei der Berechnung des Aufschlags zur Urlaubsvergütung hat das beklagte Land 2,5 Überstunden, die die Klägerin im Oktober 1982 geleistet hat, berücksichtigt und dementsprechend einen Aufschlag zur Urlaubsvergütung von 0,65 DM je Urlaubstag ermittelt. Die Gehaltsanteile, die der Klägerin während der Zeit des Beschäftigungsverbots wegen der zuvor geleisteten Überstunden gezahlt worden sind, hat das beklagte Land nicht berücksichtigt. Diese Beträge belaufen sich für den Zeitraum Januar bis Mai 1982 auf insgesamt 8.105,93 DM. Hieraus errechnet sich pro Urlaubstag ein Aufschlag von 80,81 DM. Gegenüber dem von dem beklagten Land errechneten Betrag ergibt sich ein Mehrbetrag von 4.332,64 DM, den die Klägerin mit der Klage geltend macht.

Die Klägerin hat im Jahr 1984 am Neujahrstag, Ostermontag, am 1. Mai sowie am Pfingstsonntag Überstunden erbracht. Ein Freizeitausgleich ist hierfür nicht gewährt worden. Das beklagte Land hat für die Arbeit am Neujahrstag zunächst - wie in der Vergangenheit in vergleichbaren Fällen stets gehandhabt - eine Überstundenvergütung von 115 % der Stundenvergütung sowie einen Zeitzuschlag von 135 % der Stundenvergütung für Feiertagsarbeit gezahlt. Insgesamt sind die von der Klägerin am Neujahrstag 1984 geleisteten Überstunden also mit 250 % der Stundenvergütung vergütet worden. Bei der Abrechnung für den Monat August 1984 hat



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

das beklagte Land der Klägerin einen Betrag von 513,70 DM abgezogen, weil die Klägerin für die am Neujahrstag 1984 geleisteten Überstunden nur eine Vergütung von insgesamt 150 % der Stundenvergütung beanspruchen könne. Für die Arbeit an den anderen Feiertagen (jeweils 22 Überstunden) hat das beklagte Land jeweils 14 Überstunden mit 115 % zuzüglich 35 % Feiertagszuschlag und 8 Stunden mit 135 % vergütet. Demgegenüber begehrt die Klägerin die Vergütung der Überstunden mit insgesamt 250 % der Stundenvergütung. Daraus ergibt sich für jeden der genannten Wochenfeiertage ein Differenzbetrag von 541,70 DM, für vier Tage mithin ein Betrag von 2.138,80 DM. Auch diesen Betrag fordert die Klägerin mit der Klage.

Die Klägerin ist der Auffassung, hinsichtlich der Urlaubsvergütung dürfe sie nicht schlechter gestellt werden als eine weibliche Beschäftigte, die nicht schwanger sei. § 11 MuSchG wolle die Schwangere so stellen, wie sie ohne die Mutterschaft gestanden hätte. Dann hätte sie jedoch Überstunden gemacht. Für die Überstunden an gesetzlichen Wochenfeiertagen habe sie einen Anspruch auf Zeitzuschlag gemäß § 35 Abs. 1 c (aa) BAT.

Die Klägerin hat beantragt,

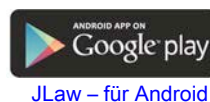
das beklagte Land zu verurteilen, an die
Klägerin 6.471,44 DM nebst 8,5 % Zinsen
seit Zustellung der Klage zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es meint, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Berücksich-



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



tigung derjenigen Beträge, die ihr während der Beschäftigungsverbote über das reguläre Gehalt hinaus gezahlt worden sind. Hinsichtlich der Vergütung für Überstunden an Wochenfeiertagen, für die kein Freizeitausgleich gewährt werde, folge aus § 35 BAT, daß nur ein Zeitzuschlag von 135 % zu zahlen sei. Anderenfalls läge eine Doppelabgeltung vor, weil sich der Zeitzuschlag für Wochenfeiertagsarbeit aus der Stundenvergütung und dem Feiertagszuschlag gem. § 35 Abs. 1 c (aa) BAT zusammensetze. Eine solche Doppelabgeltung verstoße gegen das Gleichbehandlungsgebot und stehe mit dem Sinn und Zweck dieser Tarifvorschrift nicht in Einklang. Denn eine am Wortlaut orientierte Auslegung dieser Tarifvorschrift werde dem Bedeutungszusammenhang und dem Normzweck nicht gerecht, da die Freizeit des Arbeitnehmers, die diesem wegen zusätzlicher Arbeit an einem Wochenfeiertag entgehe, höher bewertet werde als wenn sie an einem Sonntag verloren gehe. Eine solche Auslegung führe darüber hinaus zu einem widersprüchlichen Ergebnis, weil eine Stunde Feiertagsarbeit beim Ausgleich durch Freizeit mit der doppelten Zahl von Arbeitsstundenfreistellung an einem Werktag abgegolten werden müßte. Der Charakter der Zeitzuschläge nach § 35 BAT sei vielmehr individuell verschieden. Sie stellten neben einem Erschwernisausgleich im Einzelfall auch eine Abgeltung für geleistete Arbeit dar. Dabei sei Arbeit an einem gesetzlichen Wochenfeiertag besonders zu vergüten, weil andere Arbeitnehmer an diesem Tag Lohn erhielten, ohne zu arbeiten.

Der Zeitzuschlag von 135 % müsse darüber hinaus nur bei dienstplanmäßiger Arbeit an einem Wochenfeiertag gezahlt werden. Dienstplanmäßige Arbeit an einem Wochenfeiertag könne nicht zu



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Überstunden führen. Der Arbeitnehmer könne somit keine Überstundenvergütung verlangen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage in Höhe von 4.332,64 DM abgewiesen. Im übrigen haben sie der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Klägerin hinsichtlich des abgewiesenen Betrags, das beklagte Land hinsichtlich des der Klägerin zugesprochenen Betrags ihre Klageziele weiter. Beide Parteien beantragen jeweils die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Klägerin ist begründet (A), der Revision des beklagten Landes mußte dagegen der Erfolg versagt bleiben (B).

A. Die Revision der Klägerin führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen, da der Klage auch bezüglich des eingeklagten Aufschlags zur Urlaubsvergütung stattzugeben war.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, bei der Berechnung der Urlaubsvergütung 1983 habe das beklagte Land nicht gegen § 47 Abs. 2 BAT verstoßen, weil in dieser Tarifvorschrift Zulagen, die an die Klägerin gemäß § 11 Abs. 1 MuSchG wegen des schwangerschaftsbedingten Ausfalls gezahlt worden sind, nicht aufgeführt und damit nicht zu berücksichtigen seien. Auch liege kein Verstoß gegen § 11 Abs. 1 MuSchG vor, weil diese Vorschrift keine Regelung darüber enthalte, welche Urlaubsvergütung gemäß



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



§ 47 Abs. 2 BAT zu zahlen sei.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Die Klägerin hat Anspruch auf die geltend gemachte Urlaubsvergütung gemäß § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT i. Verb. m.

§ 11 Abs. 1 MuSchG. Bei der Berechnung des Urlaubszuschlags gemäß § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT ist auf die tatsächlichen Verhältnisse im vorangegangenen Kalenderjahr abzustellen. Daher ist bei der Berechnung auch der Ausgleich zu berücksichtigen, der an die Arbeitnehmerin nach § 11 Abs. 1 MuSchG wegen des schwangerschaftsbedingten Ausfalls von Überstunden gezahlt worden ist.

2. Nach § 11 Abs. 1 MuSchG sind der Schwangeren die durch die Beschäftigungsverbote des § 8 MuSchG verursachten Verdienstminderungen auszugleichen. Zur Berechnung des Mutterschutzlohnes bestimmt § 11 Abs. 1 MuSchG, daß vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren ist. Durch diese Regelung soll der bisherige Lebensstandard der Arbeitnehmerin erhalten werden und jeder Anreiz für die werdende Mutter entfallen, entgegen den Verboten zu ihrem und des Kindes Schaden aus wirtschaftlichen Gründen die Arbeit fortzusetzen. Bei der Berechnung des Mutterschutzlohnes ist der Durchschnittsverdienst zugrunde zu legen, den die Arbeitnehmerin durch ihre Arbeitsleistung im Berechnungszeitraum erzielt hat (vgl. BAGE 48, 173, 175 = AP



Nr. 11 zu § 11 MuschG 1968). Dazu gehört auch die Vergütung für Überstunden. Denn nach § 47 Abs. 2 Satz 2 BAT wird der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabsatz 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt. Der Aufschlag beträgt u.a. 108 v.H. des Tagesdurchschnitts der Vergütung für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

3. Die Urlaubsvergütung der Klägerin für das Jahr 1983 richtet sich nach den Verhältnissen des Jahres 1982. Der an die Klägerin im Jahre 1982 nach § 11 Abs. 1 MuSchG wegen der ausgefallenen Überstunden gezahlte Ausgleich tritt für die Urlaubsvergütung 1983 an die Stelle der Überstundenvergütung. Daraus folgt, daß der für den Ausfall der Überstundenvergütung gewährte Ausgleich ebenso zu behandeln ist, wie Überstundenvergütung für tatsächlich verrichtete Tätigkeit. Damit steht der Klägerin der geltend gemachte Betrag in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 4.332,64 DM gemäß § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT i.Verb.m. § 11 Abs. 1 MuSchG zu.

B. Die Revision des beklagten Landes konnte keinen Erfolg haben, da die Vorinstanzen der Klägerin zu Recht einen Anspruch auf Zahlung von 2.138,80 DM für Arbeit an den gesetzlichen Wochenfeiertagen zugesprochen haben.

I. Das Landesarbeitsgericht hat unter Verweisung auf die Ent-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

scheidungsgründe des Arbeitsgerichts angenommen, der Klägerin stehe gemäß § 35 Abs. 1 c (aa) BAT ein Zeitzuschlag für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen ohne Freizeitausgleich in Höhe von 135 % zu. Die Auslegung dieser Tarifvorschrift durch das beklagte Land, daß in den 135 % bereits 100 % der Stundenvergütung enthalten seien, treffe nicht zu. Aus dem Wortlaut des § 35 BAT folge ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung von 15 % des auf den für eine Stunde entfallenden Anteils am Monatsgehalt, weil es sich um Überstunden handele. Daneben habe die Klägerin einen Anspruch auf einen weiteren Zeitzuschlag von 135 %, weil diese Überstunden zugleich nicht durch Freizeit ausgeglichene Wochenfeiertagsarbeit seien. Das ergebe sich auch aus der Systematik dieser Tarifvorschrift, die die Zahlung aller Zuschläge des § 35 Abs. 1 BAT neben der anteiligen Stundengrundvergütung vorsehe. Anhaltspunkte für das Miteinbeziehen einer 100 %igen Stundenvergütung in dem nach § 35 Abs. 1 c (aa) BAT zu zahlenden Zuschlag fehlten. Aus § 35 Abs. 2 BAT ergebe sich im übrigen, daß eine Kumulierung der Zeitzuschläge nicht ausgeschlossen sei.

Auch die erhöhte Vergütung für Wochenfeiertagsarbeit im Vergleich zur Sonntagsarbeit sei nicht ungewöhnlich. Sie sei auch in anderen Tarifverträgen üblich. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien solle die Arbeit an Wochenfeiertagen besonders entschädigt werden. Auch hätten die Zeitzuschläge Sanktionscharakter. Mehrarbeit solle nach Möglichkeit vermieden werden. Der betroffene Arbeitnehmer solle vor Überlastung geschützt und Arbeitsplätze geschaffen werden. Desgleichen sei das Argument der angeblichen Doppelabgeltung durch zweifache Überstundenvergütung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

unzutreffend. Richtig sei, daß der an einem Wochenfeiertag außerdienstplanmäßig arbeitende Arbeitnehmer nur die Überstundenvergütung von 15 % und den Feiertagszuschlag von 35 % erhält, wenn er pro geleisteter Stunde eine entsprechende Stundenzahl an bezahltem Freizeitausgleich erhält. Daraus zu schließen, es sei ungerecht und verstieße gegen das Gleichbehandlungsgebot, wenn der keine Freizeit erhaltende Arbeitnehmer im Ergebnis wesentlich mehr bekomme, sei unzutreffend. Die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Differenzierung sei wegen des ungleichen Sachverhalts geradezu geboten. Das Ausmaß der Differenzierung zu bestimmen, sei Inhalt der Tarifautonomie.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Der Klägerin steht neben dem anteiligen Monatsgehalt gemäß § 17 Abs. 5 Satz 4 BAT i. Verb. m. § 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT noch ein 100 %iger Anspruch auf Stundenvergütung zu, weil die Arbeit an Wochenfeiertagen nicht durch Freizeitausgleich bzw. Arbeitsbefreiung ausgeglichen worden ist.

2. Entgegen der Auffassung der Revision ist der Anspruch auf die 100 %ige Stundenvergütung auch nicht in dem 135 %igen Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen gemäß § 35 Abs. 1 c (aa) BAT enthalten. Der Klägerin steht für Arbeit an Wochenfeiertagen, für die sie keinen Freizeitausgleich erhält, ein Zeitzuschlag in Höhe von 135 % zu, gleichgültig, ob dienstplanmäßige oder außerdienstplanmäßige Arbeit vorliegt. Das folgt aus dem Wortlaut,



sowie dem Sinn und Zweck des § 35 Abs. 1 Buchst. c (aa) BAT.

a) Bei der Auslegung von Tarifverträgen ist entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung zunächst von dem Tarifwortlaut auszugehen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. Urteil vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung, mit weiteren Nachweisen). Dabei ist der maßgebliche Sinn zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Auf den der tariflichen Regelung zugrunde liegenden Willen der Tarifvertragsparteien kommt es insoweit an, als dieser im Wortlaut des Tarifvertrages erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Bei verbleibenden Zweifeln verdient der Gesamtzusammenhang ebenso Beachtung wie die Tarifgeschichte. Ergänzend kann eine etwaige, bereits bestehende Tarifübung herangezogen werden. Sind Zweifel auch dann nicht vollends ausgeräumt, ist derjenigen Tarifauslegung der Vorzug zu geben, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktischen Regelung führt (vgl. BAGE 40, 86, 94 = AP Nr. 9 zu § 1 TVG Auslösung; BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 4 TVG Auslegung; BAGE 42, 244, 253, 254 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II; vgl. zuletzt Senatsurteil vom 13. November 1986 - 6 AZR 529/83 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; Senatsurteil vom 30. April 1987 - 6 AZR 305/85 - nicht veröffentlicht).

b) Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht bereits von der Eindeutigkeit des Tarifwortlauts aus, der einen Rückgriff auf weitere Auslegungskriterien entbehrlich macht. § 35 Abs. 1 c BAT unterscheidet nicht zwischen dienstplanmäßiger und außerdienst-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

planmäßiger Arbeit. Er ordnet die Zahlung eines Zuschlages von 135 % bei unterbliebenem Freizeitausgleich an, ohne die Art der als Gegenleistung zu erbringenden Arbeit zu definieren oder einzuschränken (vgl. Uttlinger/Breier/Kiefer, BAT, Stand Februar 1988, Bd. 1, zu § 35 Erl. 7; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Februar 1988, Bd. 2, zu § 35 Rz 2). Der Wortsinn des § 35 Abs. 1 c BAT legt kein restriktives Verständnis des Begriffs "Arbeit an Wochenfeiertagen" nur als dienstplanmäßige Arbeitsleistung nahe. Weder aus der Struktur der Vorschrift, ihrem grammatikalischen Aufbau noch aus der von den Tarifvertragsparteien verwendeten Terminologie lassen sich Anhaltspunkte für einen nur die dienstplanmäßige Arbeit umfassenden Regelungsgehalt der Norm gewinnen. Dies gilt um so mehr, als die Tarifvertragsparteien diese rechtliche Unterscheidung tatsächlich nur in dem in § 35 Abs. 1 Buchst. f BAT besonderen geregelten Fall getroffen haben.

Zu Unrecht meint die Revision, die Tarifvertragsparteien hätten durch den Änderungstarifvertrag vom 12. Juni 1974 den Begriff des Freizeitausgleichs in den Tarifvertrag eingeführt, um ihn als Kompensation nur für dienstplanmäßige Arbeit zu verwenden. Ein entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien hat im Wortlaut des BAT keinen hinreichenden Niederschlag gefunden. Das zeigt der Hinweis in § 35 Abs. 1 d und § 16 Abs. 2 BAT. Während in der ersten Vorschrift von "Freizeitausgleich" die Rede ist, umschreibt die andere Vorschrift ausdrücklich Gründe, bei deren Vorliegen dem Angestellten Arbeitsbefreiung zu erteilen ist. Die Tarifvertragsparteien haben somit zumindest teilweise die Be-



griffe der "Arbeitsbefreiung" und des "Freizeitausgleichs" nebeneinander verwendet und damit nicht nur die Kompensation ein und derselben Art bezahlter freier Zeit geregelt. Es läßt sich mithin keine einschränkende Interpretation des § 35 Abs. 1 c BAT rechtfertigen.

c) Auch der Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages und seine Systematik geben keine Anhaltspunkte für eine restriktive Auslegung des § 35 Abs. 1 c BAT. Zwar werden die Zuschläge nach § 35 BAT nicht ohne weiteres und stets neben der anteiligen Vergütung gezahlt. Entscheidend ist vielmehr, ob dafür Freizeitausgleich gewährt worden ist oder nicht.

Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen löst auf Antrag des Angestellten einen Anspruch auf vergüteten Freizeitausgleich aus, wenn es sich um dienstplanmäßige Arbeit handelt (§ 15 Abs. 6 Unterabs. 2 BAT), so daß dann nur der 35 %ige Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 c (bb) BAT zu zahlen ist. Wird ein solcher Antrag nicht gestellt, fehlt zwar ein Freizeitausgleich für dienstplanmäßige Wochenfeiertagsarbeit, der Angestellte erhält aber neben dem einhundertprozentigen Anteil für diese Arbeitsleistung im Monatsgehalt einen Zuschlag von 135 % gemäß § 35 Abs. 1 c (aa) BAT, weil diese Arbeitsstunden wegen ihres dienstplanmäßigen Charakters keine Überstunden sind.

Anders gestaltet sich die Tarifsituation bei außerdienstplanmäßiger Arbeit an Wochenfeiertagen. Es besteht kein vom Angestellten durchsetzbarer Anspruch auf Arbeitsbefreiung während



der dienstplanmäßigen Arbeitszeit. Weil es sich aber wegen des nicht dienstplanmäßigen Charakters solcher Stunden stets um Überstunden im Tarifsinne handelt, ist neben dem Zuschlag von 15 % (§ 35 Abs. 1 a BAT) entweder Arbeitsbefreiung während dienstplanmäßiger Arbeitsstunden zu gewähren oder nach Ablauf des Acht-Wochen-Zeitraumes eine anteilige einhunderprozentige Vergütung zu zahlen, da diese Stunden bei der Saldierung notwendig zu einem entsprechenden zusätzlichen vergütungspflichtigen Überhang an Ist-Stunden geführt haben. Daneben ist der in der Höhe von der Inanspruchnahme eines Freizeitausgleichs abhängige Zuschlag nach § 35 Abs. 1 c (aa) BAT zu zahlen, weil es sich um Wochenfeiertagsarbeit handelt und der Tarifvertrag in diesem Zusammenhang nicht zwischen dienstplanmäßiger und nicht dienstplanmäßiger Arbeit differenziert.

Die Zuschlagssystematik des BAT unterscheidet demnach gerade nicht nach dienstplanmäßiger oder außerdienstplanmäßiger Arbeitsleistung. Sie zwingt auch deswegen nicht zu einem restriktiven Verständnis des § 35 Abs. 1 c BAT, weil in § 35 Abs. 2 BAT ein Kumulierungsverbot bei Zeitzuschlägen für Überstunden gemäß § 35 Abs. 1 a BAT und bei Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen gemäß § 35 Abs. 1 c BAT gerade nicht vorgesehen ist.

d) Es besteht auch keine einschränkende Tarifübung. Das beklagte Land hat in der Vergangenheit in vergleichbaren Fällen die Vergütung von Arbeitsleistungen gemäß des § 35 Abs. 1 c (aa) BAT abgewickelt. Diese Praxis war tarifrechtlich auch nicht zu beanstanden. Die Tarifvertragsparteien haben den erhöhten Zeitzu-



schlag von 135 % für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, neben dem Monatsgehalt, der Überstundenvergütung und dem 15 %igen Zeitzuschlag für Überstunden zugeordnet, weil hier eine Ausnahmesituation (auch gegenüber der Sonntagsarbeit) vorliegt, die nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen soll, wenn der Arbeitgeber keinen Freizeitausgleich gewährt. Die Tarifvertragsparteien haben die Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, insbesondere wenn sie außerdienstplanmäßig erfolgt, als einen besonders schweren Eingriff in die Freizeit des Arbeitnehmers gesehen. Dieser wird in der Regel bei Freizeitausgleich mit einem Zeitzuschlag von 35 % ausgeglichen. Gewährt der Arbeitgeber jedoch ausnahmsweise keinen Freizeitausgleich, dann muß die entgangene Freizeit an dem gesetzlichen Wochenfeiertag mit dem Zeitzuschlag von 135 % erfolgen. Dieser tarifpolitische Hintergrund ist rechtlich nicht zu beanstanden. Er gehört zum Inhalt der Tarifautonomie.

C. Die Klage war insoweit abzuweisen, als die Klägerin Zinsen aus dem Bruttobetrag von 6.471,44 DM verlangt hat. Prozeß- und Verzugszinsen sollen dem Gläubiger einen Ausgleich dafür gewähren, daß der Schuldner einer Zahlungsverpflichtung nicht rechtzeitig nachkommt. Dann aber kann nach § 291, § 288 Abs. 1 BGB der Zinsanspruch nur an den Geldbetrag anknüpfen, der durch Vollstreckung dem Gläubiger tatsächlich zufließen kann (vgl. BAGE 42, 244, 258 = AP, aaO). Die Klägerin kann somit als Prozeßzinsen 8,5 % nur aus dem der Bruttovergütung von 6.471,44 DM entsprechenden Nettobetrag seit dem 16. Januar 1985 verlangen (vgl. BAG Urteil vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 295/83 - AP



Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Presse).

D. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Schneider

Carl

Schmidt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)