

Aktenzeichen: 6 AZR 497/05  
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 23. März 2006  
- 6 AZR 497/05 -

I. Arbeitsgericht  
Leipzig

Urteil vom 26. März 2004  
- 6 Ca 6956/03 -

II. Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. April 2005  
- 3 Sa 747/04 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Tarifauslegung - Ersatzruhetage für Arbeit an Wochenfeiertagen

Gesetze:

Tarifvertrag zur Regelung einer Jahresarbeitszeit für die Arbeitnehmer der DB AG (JazTV) vom 1. Januar 1998 § 6 Abs. 3 Nr. 4, Nr. 7, § 5 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a und b, § 2, § 4 Abs. 1; ArbZG § 11 Abs. 3, § 12 Satz 1 Nr. 2; BGB § 362 Abs. 1

Leitzsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 497/05  
3 Sa 747/04  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
23. März 2006

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. März 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Prof. Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Klapproth und Spiekermann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 22. April 2005 - 3 Sa 747/04 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten Ersatzruhetage für Wochenfeiertage aus den Jahren 2001 bis 2003, an denen er zur Arbeit herangezogen wurde. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen seit dem 13. September 1961 als Triebfahrzeugführer im Wechseldienst beschäftigt. Seine Schichten verteilen sich grundsätzlich auf alle Wochentage und haben eine unterschiedliche Länge. Der Kläger arbeitet regelmäßig an fünf Tagen, gelegentlich auch an sechs Tagen in der Woche. 2

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit sowie einzelvertraglicher Bezugnahme in § 2 des Änderungsvertrages vom 11. Februar 1998 der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB AG (MTV) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung, ua. der Tarifvertrag zur Regelung einer Jahresarbeitszeit für die Arbeitnehmer der DB AG (JazTV) vom 1. Januar 1998. Im JazTV heißt es: 3

#### „§ 5

#### Freistellung von der Arbeitspflicht

...

- (2) 1. ...
2. Ein auf einen Werktag fallender gesetzlicher Feiertag (Wochenfeiertag) wird für den Vollzeitarbeitnehmer bewertet:
  - a) Mit der Dauer der geplanten, wegen des Wochenfeiertags an diesem Tag ausfallenden regelmäßigen Arbeitszeit, wenn er regelmäßig an 5 Werktagen in der Woche mit einem arbeitsfreien Werktag, in der Regel mit einem arbeitsfreien Samstag, beschäftigt wird, oder



- b) mit 1/261 der jeweiligen Jahresarbeitszeit-Sollstunden, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig an mehr oder weniger als 5,0 Werktagen in der Woche, an Sonntagen, in Schichtarbeit oder in Wechselschichtarbeit beschäftigt wird und der Wochenfeiertag auf die Tage Monat bis Freitag fällt; für einen auf einen Samstag fallenden Wochenfeiertag erfolgt keine Arbeitszeitgutschrift.

...

## § 6

### Verteilung der Jahresarbeitszeit

...

- (3) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:

...

4. Der Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, erhält grundsätzlich innerhalb des Jahresabrechnungszeitraums (§ 2) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Jahresabrechnungszeitraums (§ 2) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden 3 Kalendermonate zu gewähren.

...

7. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche zu arbeiten haben; dabei soll die Arbeitszeit eines regelmäßig nur während der Tageszeitspanne (6.00 bis 20.00 Uhr) eingesetzten Arbeitnehmers grundsätzlich auf die Werktage, möglichst jedoch auf die Wochentage Montag bis Freitag, verteilt werden.“

Der Kläger arbeitete im Jahr 2001 an folgenden, auf die Wochentage Montag bis Freitag fallenden Wochenfeiertagen: 4. Juni 2001 (Pfingstmontag), 31. Oktober 2001 (Reformationstag), 25. Dezember 2001 (Weihnachten), 26. Dezember 2001 (Weihnachten). Am 3. Oktober 2001 (Tag der Deutschen Einheit) hatte der Kläger dienstplanmäßig Ruhe.

4



- Im Jahr 2002 arbeitete der Kläger an folgenden Wochenfeiertagen: 29. März 2002 (Karfreitag), 1. April 2002 (Ostermontag), 1. Mai 2002 (Maifeiertag), 9. Mai 2002 (Himmelfahrt), 3. Oktober 2002 (Tag der Deutschen Einheit), 31. Oktober 2002 (Reformationstag). 5
- Im Jahr 2003 geht es um die Wochenfeiertage 1. Mai 2003 (Maifeiertag) und 29. Mai 2003 (Himmelfahrt). 6
- Für die Arbeit an Feiertagen und auch für den dienstplanmäßigen Ruhetag (3. Oktober 2001) wurden dem Kläger jeweils 7,36 Stunden auf seinem Jahresarbeitszeitkonto gutgeschrieben. Mit der Klage macht der Kläger einen Anspruch auf Gewährung von 13 Ersatzruhetagen an dienstplanmäßig nicht arbeitsfreien Tagen als bezahlte Freizeit im Wege des Schadenersatzes durch Naturalrestitution geltend. 7
- Der Kläger hat die Ansicht vertreten, der Anspruch ergebe sich aus § 11 Abs. 3 ArbZG. Die Beklagte komme ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht dadurch nach, dass sie dem Kläger an einem ohnehin dienstfreien Tag einen Ersatzruhetag gewähre. Dies sei auch aus tariflichen Gründen nicht möglich. Nach Ansicht des Klägers bedeutet die Praxis der Beklagten eine Ungleichbehandlung gegenüber Normalarbeitnehmern, die an Wochenfeiertagen nicht arbeiten müssten. Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung seien gerade die Bestimmungen in § 6 Abs. 3 Nr. 4 JazTV geschaffen worden. 8
- Der Kläger hat zuletzt beantragt, 9
- die Beklagte zu verurteilen, ihm 13 Ersatzruhetage als bezahlte Freizeit an nicht dienstfreien Tagen zu gewähren.
- Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Ansprüche des Klägers seien längst erfüllt. Der Kläger sei jeweils zeitnah nach den von ihm geleisteten Wochenfeiertagen an einem Werktag nicht zur Arbeit herangezogen worden. Der Kläger könne jedoch nicht verlangen, die Ersatzruhetage nur an Tagen gewährt zu erhalten, an denen er schichtplanmäßig hätte arbeiten müssen. Dies ergebe sich weder aus den Tarifbestimmungen noch aus dem Arbeitszeitgesetz. Diese Vorschriften seien aus Arbeitsschutzgründen, nicht aus Gründen der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern im Schichtdienst und im Normaldienst bei der Anrechnung von Arbeitszeit geschaffen worden. Eine unzulässige Ungleichbehandlung liege nicht vor. 10
- Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen 11



Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

## Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage als unbegründet abgewiesen. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Gewährung weiterer Ersatzruhetage. 12

Der vom Kläger erhobene Anspruch auf zwölf Ersatzruhetage in den Jahren 2001 bis 2003 war entstanden (§ 6 Abs. 3 Nr. 4 1. Halbsatz JazTV, § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG). Der Anspruch ist durch Erfüllung erloschen, da die Beklagte die dem Kläger zustehenden Ersatzruhetage bereits gewährt hat (§ 362 Abs. 1 BGB). Die Beklagte hat den Kläger unstreitig zeitnah nach den jeweils geleisteten Wochenfeiertagen schichtplanmäßig an einem anderen Wochentag, der auch ein Samstag sein konnte, nicht zur Arbeitsleistung herangezogen und ihm dadurch, ohne dass dies ausdrücklich als Ersatzruhetag hätte bezeichnet werden müssen, jeweils einem Ersatzruhetag gewährt. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der Ersatzruhetag ohnehin arbeitsfrei war oder nicht. 13

Soweit der Kläger auch für den 3. Oktober 2001 einen Ersatzruhetag begehrt, ist die Klage bereits deshalb unbegründet, weil der Kläger an diesem Tag unstreitig nicht gearbeitet hat. 14

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf weitere Ersatzruhetage nach § 11 Abs. 3 ArbZG. 15

Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist (§ 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG). Die Vorschrift steht in engem Zusammenhang mit § 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG, nach dem Arbeitnehmer bei Beschäftigung an einem Sonntag einen Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen haben müssen. Nach dem Wortlaut der Norm kommt als Ersatzruhetag jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein schichtplanmäßig freier sonstiger Werktag in Betracht. Eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag kann nicht verlangt werden (*BAG 12. Dezember 2001 - 5 AZR 294/00 - BAGE 100,124, zu II 1 a der Gründe mwN; so auch schon BAG 27. Januar 1994 - 6 AZR 597/93 - ZTR 1995, 117*). Dies entspricht dem Zweck des 16



ArbZG, das von der Sechs-Tage-Woche ausgeht. Im Vordergrund steht der Arbeitsschutz (§ 1 ArbZG). § 11 Abs. 3 ArbZG dient in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer aus öffentlichem Interesse. Der Arbeitnehmer soll mindestens einen Ruhetag pro Sieben-Tage-Zeitraum haben. Das Gesetz will auch für den Schichtarbeiter, der an Wochenfeiertagen arbeitet, das gesetzliche Minimum an arbeitsfreien Tagen sicherstellen. Auf die betriebsüblichen freien Arbeitstage pro Woche, zB bei der Fünf-Tage-Woche, kommt es somit nicht an. Darüber hinaus hat die Beklagte unwidersprochen vorgetragen, dass trotz der hier tariflich für den Regelfall vorgesehenen Fünf-Tage-Woche bei Schichtarbeitnehmern ein Arbeitsrhythmus von sechs Arbeitstagen in der Woche möglich ist und auch durchgeführt wird.

2. Der Kläger hat auch keinen tariflichen Anspruch auf weitere Ersatzruhetage. 17
- a) Nach § 12 Satz 1 Nr. 2 ArbZG kann in einem Tarifvertrag zugelassen werden, abweichend von § 11 Abs. 3 ArbZG den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage zu vereinbaren oder Arbeitnehmer innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums beschäftigungsfrei zu stellen. Die Tarifbestimmung in § 6 Abs. 3 Nr. 4 JazTV nutzt die Öffnungsklausel des § 12 Satz 1 Nr. 2 ArbZG zur Verlängerung des in § 11 Abs. 3 ArbZG bestimmten Ausgleichszeitraums. Der Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, erhält grundsätzlich innerhalb des Jahresabrechnungszeitraums (§ 2 JazTV) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Jahresabrechnungszeitraums fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren. Das Wort „grundsätzlich“ in § 6 Abs. 3 Nr. 4 Halbsatz 1 JazTV bezieht sich nur auf die tarifliche Ausnahme des § 6 Abs. 3 Nr. 4 Halbsatz 2 JazTV. Weitere Abweichungen von § 11 Abs. 3 ArbZG weist der Tarifvertrag nicht auf. 18
- b) Der JazTV schafft keine von den Bestimmungen des ArbZG lösgelöste Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren. § 6 JazTV regelt nach seiner Überschrift die „Verteilung der Jahresarbeitszeit“. Nach § 6 Abs. 3 Einleitungssatz ist die Jahresarbeitszeit im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen einzuteilen. Weder aus dem Tarifwortlaut noch aus dem Sinn und Zweck noch aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifbestimmung ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifbestimmung eine von den gesetzlichen Bestimmungen des ArbZG ab- 19



weichende Zielrichtung hat. Sie will ersichtlich keine eigenständige Anspruchsgrundlage für die Gewährung eines - zusätzlich bezahlten - Ersatzruhetages schaffen.

c) Entgegen der Auffassung des Klägers kann auch der Samstag als Ersatzruhetag genutzt werden, da der Kläger unstreitig im Rahmen seiner Wechselschichttätigkeit zwar nicht durchgängig, aber auch gelegentlich an Samstagen arbeitet. Nach § 6 Abs. 3 Nr. 7 Halbsatz 1 JazTV soll der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse in der Regel nur an durchschnittlich fünf Tagen je Woche eingesetzt werden. Für die Ansicht der Revision, die Tarifvertragsparteien wollten mit diesen tariflichen Bestimmungen zur Fünf-Tage-Woche wechseln und damit eine eigenständige Anspruchsgrundlage für die Gewährung eines „zusätzlichen“ beschäftigungsfreien Tages schaffen, geben die Bestimmungen des JazTV nach ihrem Wortlaut, Sinn und Zweck keinen Anhaltspunkt. 20

d) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Tarifbestimmung in § 5 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. b JazTV. Nach dieser Bestimmung wird der Wochenfeiertag eines Vollzeitarbeitnehmers in Wechselschicht mit 1/261 der Jahresarbeitszeit bewertet und dieser Wert dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. § 5 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a und b JazTV sichern nur, dass auf dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers je nach Lage seiner Arbeitszeit die gleiche Arbeitszeitgutschrift für einen Wochenfeiertag vorgenommen wird. Eine Ungleichbehandlung zu Arbeitnehmern, die in Normalschicht arbeiten, liegt nicht vor. Sinn der Bewertungsvorschrift in § 5 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. b JazTV ist es, dem Arbeitnehmer, unabhängig von seiner konkreten Arbeitspflicht, eine Zeitgutschrift für den Wochenfeiertag zu geben. Dies ist auch unstreitig erfolgt. Die Beklagte hat auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers für jeden der geltendgemachten Wochenfeiertage 1/261 der Jahresarbeitszeit (7,36 Stunden) und bei erbrachter Arbeitsleistung zusätzlich die konkret erbrachte Arbeitszeit gutgeschrieben. 21

3. Der Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. 22

Eine unzulässige Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern im Schichtdienst und solchen im Normaldienst bei der Gewährung von Ersatzruhetagen für Arbeit an Wochenfeiertagen ist nach den tariflichen Bestimmungen nicht gegeben. Die arbeitszeitrechtliche Bewertung von Arbeit an einem Wochenfeiertag für Arbeitnehmer im Normaldienst und Schichtarbeitnehmern ist in § 5 Abs. 2 Nr. 2 jeweils unter Buchst. a und b JazTV unterschiedlich geregelt. Auf Grund des ArbZG und den Tarifbestimmun- 23



gen des JazTV bestehen unterschiedliche Freizeit- und Vergütungsregelungen für die unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen. Hierauf hat das Landesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen. Der Arbeitnehmer im Normaldienst, der an einem Wochenfeiertag nicht arbeitet, erhält die gesetzliche Feiertagsvergütung (§ 2 EFZG). Der Schichtdienststarbeitnehmer, der an einem Wochenfeiertag arbeitet, hat Anspruch auf einen Ersatzruhetag, Anspruch auf Zuschlag für Feiertagsarbeit, gemäß § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. b JazTV Anspruch auf eine pauschalisierte Anrechnung in Höhe von 1/261 der Jahresarbeitszeit (7,36 Stunden) und auf Anrechnung der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit auf die Jahresarbeitszeit-Sollstunden. Zu dieser unterschiedlichen Behandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen sind die Tarifvertragsparteien im Rahmen der ihnen eingeräumten Tarifaufonomie berechtigt. Ihnen steht grundsätzlich ein weiter Regelungsspielraum zur Verfügung. Ihnen gebührt eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die sachlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen (*BAG 27. Januar 2000 - 6 AZR 471/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 33 = EzA TVG § 4 Rundfunk Nr. 22; 16. November 2000 - 6 AZR 338/99 - AP BAT § 15 Nr. 44, zu 3 a der Gründe mwN*). Im Ergebnis bezwecken und erreichen die Regelungen in Buchst. a und Buchst. b des § 5 Abs. 2 Nr. 2 JazTV bei der Arbeitszeitgut-schrift für Wochenfeiertage gerade eine Gleichbehandlung von Arbeitnehmern im Schichtdienst mit solchen Arbeitnehmern, die mit regelmäßigen Arbeitszeiten in der Fünf-Tage-Woche beschäftigt werden (*vgl. BAG 7. Mai 2003 - 5 AZR 256/02 - BAGE 106, 132, 139 f.*). Soweit der Kläger, wie er in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zum Ausdruck gebracht hat, die Schichtplangestaltung bei der Beklagten allgemein für zunehmend ungünstiger und unbefriedigend hält, ist dies keine Frage der Gewäh-rung von Ersatzruhetagen gemäß § 11 Abs. 3 ArbZG, § 6 Abs. 3 Nr. 4 JazTV.

Fischermeier

Dr. Armbrüster

Friedrich

Klapproth

Spiekermann



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

