

Feiertag – Vergütungsanspruch bei Verlagerung der Arbeit

Hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Einzelhandels nach seinem Arbeitsvertrag regelmäßig am "langen Samstag" (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 LadschlG) zu arbeiten und fällt ein langer Samstag auf einen gesetzlichen Feiertag, so besteht auch dann ein Anspruch auf Feiertagslohn für den gesetzlichen Feiertag, wenn der Arbeitnehmer an dem darauf folgenden langen Samstag arbeiten muß.

BAG vom 10.07.1996 - 5 AZR 113/95

Die drei Klägerinnen verlangen Feiertagslohn für den 1. 5. 1993.

Die Klägerinnen sind in einem Warenhaus der Beklagten als teilzeitbeschäftigte Kassiererinnen angestellt. In den schriftl. Arbeitsverträgen ist die Arbeitszeit wie folgt festgelegt:

Klägerin zu 1) (D.):

"Mo.+Di. 9.30-19.00 Uhr ./ 60 Min. Pause

je 2. Do. 11.00-21.00 Uhr ./60 Min. Pause

Sa. Ig. (So) 8.00-18.30 Uhr ./ 60 Min. Pause

Sa. Ig. (Wi) 8.00-16.30 Uhr ./ 60 Min. Pause"

Klägerin zu 2) (H.):

"Mo/Mi/Do/Fr 10.00-14.30 Uhr ohne Pause

Di. 10.30-14.30 Uhr ohne Pause

1 kz. Sa./Monat 9.00-14.30 Uhr ./ 30 Min. Pause nach Absprache

Sa. Ig. (Wi) 9.00-18.30 Uhr ./ 60 Min. Pause

Sa. Ig. (So) 9.00-16.30 Uhr ./ 60 Min. Pause"

Klägerin zu 3) (Z.):

"Mo. -Mi. 16.00-19.00 Uhr ohne Pause

Do. 16.30-21.00 Uhr ohne Pause

Fr. 15.00-19.00 Uhr ohne Pause

Sa. Ig. (Wi) 8.00-18.30 Uhr ./ 60 Min. Pause

Sa. Ig. (So) 8.00-16.30 Uhr ./ 60 Min. Pause

1 Sa. kz./Monat 8.00-14.30 Uhr ./ 30 Min. Pause"

(Im Vertrag mit der Klägerin zu 1) sind die Klammerzusätze (So) und (Wi) vertauscht.) Die Arbeitsverhältnisse unterliegen den Bestimmungen des für allgemeinverbindl. erklärten Manteltarifvertrags für den Hessischen Einzelhandel, gültig ab 1. 1. 1989 (MTV).

Im Mai 1993 fiel der erste Samstag auf den 1. 5. Der 1. 5. ist gesetzl. Feiertag. Die Beklagte hielt ihr Warenhaus geschlossen. Sie zahlte den Klägerinnen für den 1. 5. 1993 kein Arbeitsentgelt. Am 8. 5. 1993 war das Warenhaus der Beklagten bis 16.30 Uhr geöffnet. Alle drei Klägerinnen arbeiteten an diesem Tag 7,5 Stunden.

Die Klägerinnen haben vorgetragen, ihnen stehe für den 1. 5. 1993 Arbeitsentgelt nach § 1 des Feiertagslohnzahlungsgesetzes zu. Ihre Arbeit sei an diesem Tag nur infolge des Feiertags ausgefallen. Nach ihren Arbeitsverträgen hätten sie regelmäßig an jedem ersten Samstag im Monat, dem sog. langen Samstag, zu arbeiten. Die Ausnahmeregelung des § 3 Abs. 1 Nr. 3 LadschlG, wonach der lange Samstag dann auf den zweiten Samstag falle, wenn der erste Samstag ein Feiertag sei, dürfe zur Auslegung ihrer Arbeitsverträge nicht herangezogen werden. Die Beklagte habe zudem der Betriebsratsvorsitzende die am 1. 5. 1993 ausgefallene Arbeitszeit bezahlt. Ihnen stehe deshalb der Anspruch auf Bezahlung für den 1. 5. auch aus Gründen der Gleichbehandlung zu. Die Beklagte schulde ihnen jeweils die Bezahlung für 7,5 Stunden mit einem Stundensatz von 18,07 DM. Ihre Forderungen hätten sie gem. § 18 MTV innerhalb der tarifvertragl. Ausschlussfrist schriftl. geltend gemacht. Die Klägerinnen haben beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an jede von ihnen 135,53 DM brutto nebst 4 % Zinsen p. a. aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. 6. 1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat entgegnet: Die Arbeit sei für die Klägerinnen am 1. 5. 1993 nicht infolge des Feiertags ausgefallen, da sie schon nach ihren Arbeitsverträgen an diesem Tag nicht hätten arbeiten müssen. Die Vereinbarung über die Arbeit am langen Samstag entspreche § 3 Abs. 1 Nr. 3 LadschlG. Auf den

Gleichbehandlungsgrundsatz könnten sich die Klägerinnen nicht stützen. Die Zahlung an die Betriebsratsvorsitzenden beruhe auf einem Irrtum der Lohnbuchhaltung. Der Stundensatz der Klägerinnen betrage nicht 18,07 DM, sondern nur 17,56 DM.

Das ArbG hat die gesondert erhobenen Klagen abgewiesen. Das LAG hat die Rechtsstreitigkeiten miteinander verbunden und die Berufungen zurückgewiesen. Die Revision ist im wesentl. begründet.

Auszug aus den Gründen:

Die Beklagte schuldet den Klägerinnen für den 1. 5. 1993 Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg. Die Klage ist jedoch für jede der Klägerinnen nur in Höhe von 131,80 DM begründet. In Höhe von jeweils 3,73 DM ist sie unbegründet.

1. Nach § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg (vgl. für die Zeit ab 1. 6. 1994: § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsg - EFZG) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Arbeitsverdienst für die Zeit fortzuzahlen, die infolge eines gesetzl. Feiertags ausfällt. Der Anspruch besteht nur, wenn der Feiertag die einzige Ursache für den Arbeitsausfall ist. Hiervon ist auch das LAG ausgegangen.

2. Entgegen der Ansicht des LAG sind die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg erfüllt.

a) Das LAG hat angenommen, mit den Klägerinnen sei nicht vereinbart, sie hätten an jedem ersten Samstag im Monat zu arbeiten, sondern an jedem langen Samstag, wie er sich aus § 1 Abs. 1 Nr. 3 LadschlG ergebe. Diese von den Klägerinnen mit der Revision angegriffene Auslegung der Arbeitsverträge kann als richtig unterstellt werden. Denn auch dann steht den Klägerinnen ein Anspruch auf Bezahlung ihrer am 1. 5. 1993 ausgefallenen Arbeit nach § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg zu. Die vertragl. Regelung ändert nichts daran, dass die Arbeit der Klägerinnen am 1. 5. 1993 infolge des Feiertages ausgefallen ist.

b) Für die Feststellung, ob ein feiertagsbedingter Arbeitsausfall vorliegt, kommt es allein darauf an, welche Arbeitszeit für den Arbeitnehmer gegolten hätte, wenn der betreffende Tag kein Feiertag gewesen wäre. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer für diesen Tag das Entgelt, wenn dieser ohne den Feiertag gearbeitet hätte. Auch in der Lit. wird diese Auffassung einhellig vertreten.

c) Das LAG hat angenommen, wegen der Gestaltung des Arbeitsvertrags sei der Feiertag nicht ursächl. für den Arbeitsausfall. Das überzeugt nicht. Zwar besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den gesetzl. Feiertag, wenn und soweit für diesen gesetzl. Feiertag kein Arbeitsverhältnis bestanden hat (BAG Urt. vom 14. 7. 1967 - 3 AZR 436/66 - AP Nr. 24 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg mit ablehnender Anmerkung Trinkner). Das ist aber hier nicht der Fall. Es handelt sich um Dauerarbeitsverhältnisse. Die Arbeitsverhältnisse waren nicht etwa nur tageweise abgeschlossen worden.

Allerdings kann auch eine dienstplanmäßige Freistellung des Arbeitnehmers am Feiertag dessen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für diesen Feiertag ausschließen. Hiervon ist das LAG zwar ausgegangen; es hat jedoch verkannt, dass eine dienstplanmäßige Freistellung in diesem Sinne nur dann anzunehmen ist, wenn sich die Arbeitsbefreiung aus einem Schema ergibt, das von der Feiertagsruhe an bestimmten Tagen unabhängig ist.

Die Arbeitsbefreiung der Klägerinnen am 1. 5. 1993 war indessen nicht von einer schematischen Regelung bestimmt, die unabhängig von der Feiertagsruhe zu einer Arbeitsbefreiung führte. Hier war die Einteilung der Klägerinnen gerade auf die Einhaltung der Feiertagsruhe bezogen. Die arbeitsvertragl. Regelung über die Arbeitszeit an langen Samstagen sollte sich gerade danach richten, ob der lange Samstag auf den ersten Samstag oder - infolge eines Feiertages - auf den zweiten Samstag im Monat fällt. Der Umstand, dass sich dieses Schema nicht aus einem besonderen Dienstplan, sondern aus den Arbeitsverträgen der Klägerinnen mit der Beklagten selbst ergibt, ist unerheblich. Es kommt für die Lohnfortzahlung an Feiertagen nicht darauf an, ob die Arbeitszeitregelung durch die Ausübung des Direktionsrechts oder - vorweg - durch vertragl. Vereinbarung bestimmt wird. Entscheidend ist, dass die Klägerinnen am 1. 5. 1993 nicht arbeiteten, weil dies ein gesetzl. Feiertag war. Allein aus diesem Grunde wurden sie verpflichtet, die Arbeit am 8. 5. 1993 "nachzuholen". Dass mit dem Nachholen der Arbeit und damit der Vermeidung von

Einkommenseinbußen der Anspruch auf die Bezahlung für den ausgefallenen Feiertag nicht entfällt, entspricht der ständigen Rechtspr. des BAG.

3. Die tarifvertragliche Ausschlussfrist des § 18 Abs. 1 und 2 MTV, wonach eine schriftl. Geltendmachung innerhalb von zwei Monaten erforderl. ist, ist gewahrt. Die Klägerinnen haben - wenn auch unsubstantiiert - eine rechtzeitige schriftl. Geltendmachung behauptet; die Beklagte ist dem nicht entgegengetreten.

4. Der Höhe nach ist die Klageforderung nicht in vollem Umfang begründet. Die Klägerinnen haben ihrer Forderung einen Stundensatz von 18,07 DM zugrunde gelegt. Die Beklagte ist dem substantiiert entgegengetreten, indem sie unter Hinweis auf die Entgeltabrechnungen dargestellt hat, dass sich hieraus ein Stundensatz von 17,56 DM ergibt. Die Klägerinnen hätten für ihre Behauptung des höheren Stundensatzes nähere Tatsachen und ggf. Beweis anbieten müssen. Bei einem Stundensatz von 17,56 DM ergibt sich für die ausgefallenen 7,5 Arbeitsstunden am 1. 5. 1993 ein Anspruch in Höhe von 131,80 DM. Hinsichtl. des weitergehenden Betrages ist die Klage unbegründet.