

## **Ersatzruhetag ist nicht gleich zusätzlicher Ruhetag!**

Dies hat das Bundesarbeitsgericht wieder einmal bekräftigt. Nach dem Urteil vom 12.12.2001 **Az 5 AZR 294/00** hat es nun am 22.04.2005 im Urteil mit **Az 3 Sa 747/04** erneut klargestellt, dass der § 11 Abs. 3 ArbZG mit dem geforderten Ersatzruhetag für Feiertags- oder Sonntagsarbeit nicht unbedingt einen zusätzlichen freien Arbeitstag meint.

Der § 11 Abs. 3 S. 1 und 2 ArbZG wird von Arbeitnehmern wie Betriebsräten gern zu den eigenen Gunsten missverstanden. Gemäß dieser Vorschrift ist Arbeitnehmern, die an einem Sonntag (Satz 1) oder einem auf einen Werktag fallenden Feiertag (Satz 2) beschäftigt werden, in einem bestimmten Zeitraum ein Ersatzruhetag zu gewähren.

Die Vorschrift lädt dazu ein, sie so zu interpretieren, dass den Betroffenen ein zusätzlicher Ruhetag zu gewähren sei, gleich, ob in naher Zeit ein arbeitsfreier Samstag folgt oder nicht. Doch weit gefehlt!

Bereits in seinem Urteil vom 12.12.2001 hatte das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass ein Ersatzruhetag nach § 11 Abs. 3 ArbZG auch an einem ohnehin arbeitsfreien Samstag oder einem schichtplanmäßig arbeitsfreien sonstigen Werktag gewährt werden könne. Eine zusätzlich bezahlte Freistellung könne nicht verlangt werden.

Diese Linie verfolgt das BAG in seinem neuesten Urteil vom 22. 04 2005 - 3 Sa 747/04 zu diesem Thema weiter. Es begründet seine Entscheidung erneut mit dem Argument, § 11 Abs. 3 ArbZG habe seine Begründung im Arbeitsschutz. Er solle dem Arbeitnehmer ein Mindestmaß an Erholung gewähren, gehe von einer Sechs-Tage-Woche aus und wolle lediglich verhindern, dass ein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum vollständig ohne einen Erholungstag auskommen müsse. Sei ein solcher freier Tag aber in Form eines ohnehin freien Samstags gegeben, begründe § 11 Abs. 3 ArbZG keinen Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag.

### **Der Fall:**

Der klagende Triebfahrzeugführer in Wechseldienst verlangte von dem beklagten Unternehmen die Gewährung von 13 Ersatzruhetagen (Schadensersatz in Naturalrestitution) an dienstplanmäßig nicht arbeitsfreien Tagen – also zusätzliche freie Tage, für die der Anspruch in den Jahren 2001 – 2003 durch Arbeit an Feiertagen entstanden sein sollte.

An fast allen bezeichneten gesetzlichen Feiertagen hatte der Kläger arbeiten müssen. Nach dem einschlägigen Tarifvertrag wurden ihm dafür jeweils 7,36 Stunden auf seinem Jahresarbeitszeitkonto gutgeschrieben. Weiter wurde der Kläger zeitnah nach den betreffenden Wochenfeiertagen schichtplanmäßig an einem anderen Wochentag, der auch ein Samstag sein konnte, nicht zur Arbeitsleistung herangezogen. Dadurch wurde ihm also jeweils ein Ersatzruhetag gewährt, der nur nicht als solcher bezeichnet wurde.

Der Kläger sah seinen Anspruch auf die Ersatzruhetage dadurch jedoch nicht als erfüllt an. Er vertrat die Ansicht, das beklagte Unternehmen sei seiner gesetzlichen Verpflichtung nicht

dadurch nachgekommen, dass es ihm an ohnehin freien Tagen einen Ersatzruhetag gewährt habe.

Seine Ansprüche begründete der Kläger zum einen mit § 11 Abs. 3 ArbZG, weiter bezog er sich auf die einschlägigen Vorschriften des geltenden Tarifvertrages. Der herangeführte § 6 dieses Tarifvertrages (JazTV) lautete wie folgt:

...

(3) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen.

... 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.

Auch aus dieser Vorschrift ergab sich laut Kläger, dass die Gewährung eines Ersatzruhetages nicht durch einen ohnehin freien Werktag erfüllt worden sei.

Nachdem der Rechtsstreit in den beiden ersten Instanzen erfolglos für den Kläger ausgegangen war, wies das Bundesarbeitsgericht die Revision zurück.

Der Anspruch des Klägers auf zwölf Ersatzruhetage sei zwar ursprünglich entstanden, aber durch Erfüllung erloschen. Das Unternehmen hatte dem Kläger unstreitig Ersatzruhetage gewährt, wenn diese auf ohnehin freie Werktage gefallen wären, habe dies auf die Erfüllung des Anspruchs keinen Einfluss.

§ 11 Abs. 3 ArbZG liefere keinen Anspruch auf weitere Ersatzruhetage.

Würden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, so müssten sie gemäß § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren sei. Die Vorschrift stehe 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 müssten. Nach dem Wortlaut der Norm komme als Ersatzruhetag jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein schichtplanmäßig freier sonstiger Werktag in Betracht. Eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag könne nicht verlangt werden.

Dies entspreche auch dem Zweck des ArbZG, das von der Sechs-Tage-Woche ausgehe. Im Vordergrund stehe der Arbeitsschutz § 1 ArbZG. § 11 Abs. 3 ArbZG diene in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer aus öffentlichem Interesse. Der Arbeitnehmer solle mindestens einen Ruhetag pro Sieben-Tage-Zeitraum haben. Das Gesetz wolle 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, komme es somit nicht an.

Auch die Tarifbestimmung des § 6 Abs. 3 Nr. 4 JazTV liefere keine Anspruchsgrundlage für zusätzliche Ersatzruhetage.

Sie nutze lediglich 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 werde, erhalte grundsätzlich innerhalb des Jahresabrechnungszeitraums (§ 2 JazTV) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Jahresabrechnungszeitraums fallenden Wochenfeiertag sei der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren. Weitere Abweichungen von § 11 Abs. 3 ArbZG weise der Tarifvertrag nicht auf.

§ 6 JazTV regelt nach seiner Überschrift die "Verteilung der Jahresarbeitszeit". Weder aus dem Tarifwortlaut noch aus dem Sinn und Zweck noch aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifbestimmung ergäben sich Anhaltspunkte dafür, dass die Vorschrift eine von den gesetzlichen Bestimmungen des ArbZG abweichende Zielrichtung habe. Sie wolle ersichtlich keine eigenständige Anspruchsgrundlage für die Gewährung eines - zusätzlich bezahlten - Ersatzruhetages schaffen.

Entgegen der Auffassung des Klägers könne 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 JazTV solle der Arbeitnehmer zwar unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse in der Regel zwar nur an durchschnittlich fünf Tagen je Woche eingesetzt werden. Daraus lasse sich jedoch nicht der Wille der Tarifvertragsparteien erkennen, dass eine eigenständige Anspruchsgrundlage für die Gewährung eines "zusätzlichen" beschäftigungsfreien Tages geschaffen werden sollte.

#### **Kommentar:**

Das BAG bleibt sich treu. Und seine Begründung klingt auf den ersten Blick schlüssig. Im Grundsatz ist eine Sechs-Tage-Woche für Arbeitnehmer zugrunde zu legen, der Samstag ist nicht zwingend frei. Wenn Tarifverträge in weiten Teilen eine Fünf-Tage-Woche erreicht haben, ändert das nichts daran, dass der Samstag ein Werktag bleibt, der nicht selbstverständlich frei ist.

Das ArbZG legt absolute Mindestbedingungen fest, § 11 Abs. 3 Satz 1 soll dem Arbeitnehmer wenigstens ein Minimum an Ruhezeit gewähren, das ihm sonst der Sonntag bietet. Wird der Grundsatz durchbrochen, dass nach sechs Arbeitstagen ein Ruhetag –der Sonntag – folgt, soll der Ersatzruhetag dies auffangen.

Was die Arbeit an Sonntagen, also den § 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG angeht, so macht diese Argumentation Sinn.

Allerdings lässt sie sich nicht zwingend auch auf § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG übertragen.

Zwar lässt sich der enge Zusammenhang zwischen § 11 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 ArbZG nicht verleugnen. Trotzdem sind gesetzliche Feiertage nicht ohne weiteres mit dem Sinn und Zweck eines Sonntags gleichzusetzen.

Gesetzliche Feiertage haben in der Regel nicht den Sinn, nach einer arbeitsreichen Woche einen Ruhetag zu geben, sondern sie haben irgendeinen Anlass, ein bestimmtes Datum, das mit einem Arbeitsrhythmus in keinem Zusammenhang steht. So kommt es immer wieder vor, dass gesetzliche Feiertage auf einen Freitag oder Montag fallen, obwohl bereits der Arbeitnehmer kürzlich einen freien Tag gehabt hat. Trotzdem verlangt § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG auch hierfür einen Ersatzruhetag. Die Argumentation, auch hier wolle das ArbZG Mindestbedingungen für Arbeitnehmer gewähren, klingt hier nicht passend. Denn ein gesetzlicher Feiertag dient nicht einer Pause im Arbeitsrhythmus, demgemäß kann auch ein Ersatzruhetag, der seinetwegen gewährt wird, nicht darauf reduziert werden.

Das BAG hat diesem feinen aber doch bedeutenden Unterschied leider keine Beachtung geschenkt. Stattdessen hat es seine Linie klar weiter gegen den Arbeitnehmer ausgeweitet. Eine Entscheidung, die nicht so hart hätte ausfallen müssen, aber leider respektiert werden muss.