

## Entscheidungen des Obersten Gerichts Arbeitsrecht

Art. 16 der Verfassung; § 40 Gesetz der Arbeit; § 6 VO über die Wahrung der Rechte der Werk­tätigen und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten vom 20. Mai 1952; §§ 13, 15 VO zum Schutze der Arbeitskraft vom 25. Oktober 1951.

Zur Bedeutung des Rechts auf arbeitsfreien Sonntag und auf Zahlung von Sonntagszuschlägen.

OG, Urt. vom 10. Dezember 1953 — 2 Za 69/53.

Der Kläger war bei der Verklagten als Pfleger in der Universitätsklinik beschäftigt. Das Pflege- und Reinigungspersonal arbeitete in zwei Schichten, wobei nach dem Arbeitsplan der Verklagten die 48stündige Arbeitszeit sich auf sieben Tage verteilt. Dieses Personal hatte, da sich bei dem gegebenen Arbeitsplan niemals ein arbeitsfreier Tag ergab, die Vereinbarung getroffen, daß jeweils eine Schicht am Sonntag eine Doppelschicht arbeitet, um dadurch wenigstens alle 14 Tage einen freien Sonntag zu haben.

Die Verklagte hat bis zum 30. Juni 1951 für diese von den Pflegern geleistete Sonntagsarbeit einen Zuschlag von 50% gezahlt. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der Tarifvertrag VBV für die Verklagte und die bei ihr Beschäftigten Gültigkeit. Ab 1. Juli 1951 finden die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages für die Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitswesens Anwendung.

Da die Verklagte nach dem 1. Juli 1951 die Zahlung eines in dem Rahmenkollektivvertrag vorgesehenen 50prozentigen Zuschlages für gewisse Sonntagsarbeit ablehnte, hat der Kläger Klage erhoben, mit der er die Zahlung des Sonntagszuschlages begehrte, wobei er auch darauf hinwies, daß den Pflegern ein freier Tag in der Woche zustehe, sich aber dann die Einstellung weiterer 9—15 Pfleger erforderlich mache.

Die Verklagte, die Klageabweisung beantragte, beruft sich darauf, daß nach den Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages über Löhne und Gehälter Abschnitt E Ziffer 9 b 2 auf eine Zahlung des Sonntagszuschlages kein Anspruch bestehe, da es sich um Schichtarbeit handle. Ziff. 9 b 2 sehe eine 50prozentige Zuschlagszahlung nur „für nicht regelmäßige Sonntagsarbeit (sofern sie keine Schichtarbeit ist)“ vor. Diese Sonntagsarbeit sei auch gemäß § 13 der Verordnung zum Schutze der Arbeitskraft genehmigt worden. Ein Versuch, bereits im Juli/August 1951 mit dem Pflegepersonal eine Einigung darüber zu erzielen, eine andere Arbeitsschicht einzuführen — sie hätte teilweise auch zu Doppelschichten an Sonntagen geführt —, sei infolge Ablehnung durch die Pfleger gescheitert. Ein Sonntagszuschlag bei regelmäßiger Schichtarbeit (um eine solche handle es sich) sei auch nach § 6 der Verordnung zur Wahrung der Rechte der Werk­tätigen und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten vom 20. Mai 1952 nicht vorgesehen.

Das ehemalige Arbeitsgericht R. hat mit Urteil vom 17. Juni 1952 die Verklagte zur Zahlung des Sonntagszuschlages verurteilt.

Auf die gegen das Urteil eingelegte Berufung hat das ehemalige Landesarbeitsgericht S. die Klage mit Urteil vom 21. Oktober 1952 abgewiesen.

Gegen das Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts.

Aus den G r ü n d e n :

Der Antrag hatte Erfolg.

Die Grundlage aller arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist das Gesetz der Arbeit zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten vom 19. April 1950. Im § 40 dieses Gesetzes, der die Arbeitszeitregelung zum Inhalt hat, ist die tägliche Arbeitszeit auf 8 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden festgelegt.

Damit ist einer von der Arbeiterklasse bereits im kapitalistischen Deutschland erhobenen Forderung voll und ganz Rechnung getragen worden. Die 48-Stundenwoche und der freie Tag hat aber in unserer Gesellschaftsordnung seine besondere Bedeutung. Diese geht über das Problem des Arbeitsschutzes allein hinaus. Sie ist eng mit den kulturell-erzieherischen Aufgaben unseres Staates verknüpft.

Auf der Grundlage der 48-Stundenwoche sind nicht nur unsere Wirtschaftspläne berechnet, der Produktionsablauf in jedem Betrieb so organisiert, daß er in der gesetzlichen Arbeitszeit bewältigt werden kann, sondern auch alle kulturell-erzieherischen Maßnahmen unserer Regierung sind ebenso in konsequenter Berücksichtigung der Interessen und wohlver-

standenen Wünsche unserer Werk­tätigen auf die 48-Stundenwoche und den freien Tag abgestellt. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die politischen und fachlichen Fortbildungskurse, wie Abenduniversität, Fernstudium, sondern auch für Theater-, Film- und sonstige Veranstaltungen im allgemeinen sowie die individuellen Möglichkeiten kultureller Betätigung.

Es ist jedoch einleuchtend, daß in einer Reihe von Betrieben und Institutionen der Arbeitsablauf einen ununterbrochenen Fortgang bedingt. Deshalb sind gemäß § 15 der Verordnung zum Schutze der Arbeitskraft Arbeiten, die ihrer Art nach einen ununterbrochenen Fortgang bedingen, und Arbeiten, für die ein öffentliches Interesse besteht, an Sonn- und Feiertagen erlaubt. Dies entspricht dem vorliegenden Falle, wo es zur Pflege der Kranken in der Klinik unumgänglich ist, daß der Arbeitsablauf nicht unterbrochen wird, also an Sonn- und Feiertagen ein bestimmter Personenkreis arbeiten muß. Wenn nun auf der einen Seite ein bestimmter Kreis Werk­tätiger dadurch gegenüber anderen Werk­tätigen im gewissen Sinne in seiner politischen und beruflichen Fortbildung, der Erfüllung seiner sonstigen kulturellen Bedürfnisse benachteiligt ist, so ist es andererseits in unserer Gesellschaft selbstverständlich und unbedingt geboten, daß diesen Werk­tätigen durch Zahlung von Zuschlägen ein Ausgleich gewährt wird.

Die Zahlung von Zuschlägen für diese Sonntagsarbeit macht der Gesetzgeber jedoch von einigen Voraussetzungen abhängig und hat diese in gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen festgelegt. Die gesetzliche Bestimmung ist die des § 6 der Verordnung zur Wahrung der Rechte der Werk­tätigen. Auf ihr beruhen die in Rede stehenden Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages und sind mit ihr im Einklang.

Im vorliegenden Fall sind die Voraussetzungen für die Zahlung von Zuschlägen für Sonntagsarbeit aus dem Rahmenkollektivvertrag zu entnehmen. Die Ziff. 9 b 2 wurde bereits oben wiedergegeben. Hierbei ist aber weiter noch zu beachten, daß der Ziff. 9 b 2 noch in einem zweiten Absatz hinzugefügt ist: „Bei Schichtarbeit, bei der an Stelle des Sonntags ein freier Tag gewährt wird, entfällt der Sonntagszuschlag“. Damit sind alle eventuellen Zweifel an der Berechtigung des Anspruches des Klägers beseitigt.

Wenn das ehemalige Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung von der Betrachtung ausgegangen ist, daß es sich bei der vom Kläger geleisteten Sonntagsarbeit um regelmäßige Schichtarbeit handle und demgemäß kein Zuschlag für die Sonntagsarbeit zu zahlen sei, so ist dies irrig. Es hat nicht beachtet, daß nach der oben angeführten Ziff. 9b 2 Abs. 2 gesagt ist, daß Voraussetzung für das Entfallen des Sonntagszuschlages bei Schichtarbeit die Gewährung eines anderen freien Tages ist. Das ist das Entscheidende. Unstreitig läßt der von der Verklagten gehandhabte Arbeitszeitplan nicht zu, einen an Stelle des Sonntags freien Tag zu gewähren. Eine derartige Arbeitszeitregelung widerspricht aber § 40 des Gesetzes der Arbeit, wonach, wie bereits ausgeführt, der Produktionsablauf in jedem Betrieb so organisiert werden muß, daß er in der gesetzlichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. Dies entspricht dem Sinn des besonderen Schutzes der Arbeitskraft. Dem Werk­tätigen ist die Möglichkeit zu geben, nach sechs Tagen Arbeit sich zu erholen und seine Arbeitskraft zu restaurieren. Darüber hinaus muß der Werk­tätige Gelegenheit haben, an dem politischen und kulturellen Leben, wie schon oben ausgeführt, teilzunehmen. Dazu bietet der Sonntag, wo mit wenigen Ausnahmen eine allgemeine Arbeitsruhe herrscht, besondere Gelegenheit. Zwar ist die Verklagte kein Produktionsbetrieb, doch auch für sie besteht die Verpflichtung, dafür Sorge zu tragen, daß die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten den gesetzlichen Bestimmungen entspricht. Diese Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft hat auch das Landesarbeitsgericht nicht erkannt.