

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 8. Dezember 2021
- 10 AZR 641/19 -
ECLI:DE:BAG:2021:081221.U.10AZR641.19.0

I. Arbeitsgericht Mainz

Urteil vom 18. Oktober 2018
- 9 Ca 272/18 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 24. September 2019
- 6 Sa 55/19 -

Entscheidungsstichwort:

Ersatzruhetage für Feiertagsarbeit

Leitsatz:

Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG einen Ersatzruhetag haben. Ein Ersatzruhetag in diesem Sinn ist ein Werktag, an dem der Arbeitnehmer von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringt. Ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden genügt nicht.

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 641/19

6 Sa 55/19

Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Dezember 2021

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz sowie die ehrenamtlichen Richter Petri und Satl für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 24. September 2019 - 6 Sa 55/19 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zeitliche Lage der Ersatzruhetage, die für die Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag gewährt werden (§ 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG). 1

Bei der Beklagten handelt es sich um einen Logistikdienstleister für die Lebensmittelindustrie. Der Kläger ist im Distributionszentrum der Beklagten in B seit 2006 als LKW-Verlader in Vollzeit ausschließlich in der Nachtschicht beschäftigt. Er nimmt regelmäßig an fünf Tagen in der Woche, beginnend mit dem Sonntag, zwischen 18:00 Uhr und 19:00 Uhr die Arbeit auf und beendet sie am Folgetag zwischen 02:00 Uhr und 03:30 Uhr. An einem wechselnden Werktag wird dem Kläger in jeder Woche ein sog. Rolltag gewährt. Er hat dann nach Schichtende frei und nimmt seine Arbeit erst am Abend des darauffolgenden Werktags wieder auf. Der Kläger beschließt seine Arbeitswoche mit dem Schichtende am Samstagmorgen. Das Schichtsystem hat einen regelmäßigen Einsatz des Klägers an Wochenfeiertagen zur Folge. 2

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen in der seit dem 1. Januar 2012 geltenden Fassung Anwendung (MTV 2012). Darin ist geregelt: 3

„§ 2

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Sie vermindert sich um die an gesetzlichen Wochenfeiertagen ausfallenden Arbeitsstunden. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ist festzulegen.

Die regelmäßige Arbeitszeit ist auf 5 Tage in der Woche zu verteilen. Aus dringenden betrieblichen Erfordernissen kann die Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt werden. Wird an Samstagen gearbeitet, soll die Arbeitszeit um 13 Uhr enden. ...

§ 4

Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

1. Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie sind aber im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes zulässig und können bei dringenden betrieblichen Erfordernissen bis zu einer Gesamtarbeitszeit von höchstens 10 Stunden täglich angeordnet oder vereinbart werden. ...

Die in diesem Rahmen angeordnete Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit ist zu leisten.

...

5. a) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die in der Zeit am Sonntag bzw. an einem gesetzlichen Feiertag von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
b) Für Sonntagsarbeit ist ein Zuschlag von 100 %, für Feiertagsarbeit ein Zuschlag von 200 % zu vergüten.

...“

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte müsse ihm Ersatzruhetage für die Beschäftigung an Feiertagen gewähren, die auf Werktage fallen. Als Ersatzruhetag komme nur ein ganzer Werktag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr in Betracht. Die wöchentlichen „Rolltage“, an denen er jeweils erst nach Schichtende in den frühen Morgenstunden des einen Tags frei habe und schon am Abend des Folgetags wieder arbeiten müsse, genügten insoweit nicht.

4

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision erheblich - beantragt

5

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm bei einem Einsatz an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag einen Ersatzruhetag an einem Werktag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr zu gewähren.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, dem Kläger stünden als Ersatzruhetage nur „individuelle“ Werktage zu, deren zeitliche Lage sich an den persönlichen Arbeitszeiten des Klägers orientiere. Als Ersatzruhetage genügten die wöchentlichen „Rolltage“ den Anforderungen des § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG, zumal sie unmittelbar in Verbindung mit der elfstündigen Ruhezeit nach § 5 ArbZG gewährt würden und damit auch der Vorgabe des § 11 Abs. 4 ArbZG entsprächen. § 11 Abs. 3 ArbZG definiere den „Werktag“ nicht und regele ebenso wenig, dass der Ersatzruhetag um 00:00 Uhr beginnen und um 24:00 Uhr enden müsse. Der Begriff „Beschäftigungstag“ in § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG zeige ebenso wie die Regelung in § 9 Abs. 2 ArbZG, nach der die Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden könne, dass die besondere Lage der Arbeitszeit in Schichtbetrieben zu berücksichtigen sei. Hätte der Kläger Anspruch auf einen Ersatzruhetag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr, bliebe er hinter seiner vereinbarten Wochenarbeitszeit zurück.

6

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag stattgegeben. Die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Es hat den Entscheidungsauspruch des Arbeitsgerichts dahin klargestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bei einem Einsatz an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag den Ersatzruhetag nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG an einem Werktag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr zu gewähren. Mit ihrer Revision möchte die Beklagte erreichen, dass die Klage abgewiesen wird.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler entschieden, dass der Kläger Anspruch auf einen Ersatzruhetag in Form eines von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr arbeitsfreien Werktags hat, wenn er an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt wird.

8

- I. Die Klage ist zulässig. 9
1. Der Feststellungsantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 10
- a) Eine Feststellungsklage unterliegt grundsätzlich keinen geringeren Bestimmtheitsanforderungen als eine Leistungsklage. Der Streitgegenstand ist deshalb so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung (§ 322 ZPO) zwischen den Parteien entschieden werden kann. Es muss deshalb zuverlässig erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll (*st. Rspr., zB BAG 21. September 2021 - 3 AZR 147/21 - Rn. 12 mwN*). 11
- b) Gegenstand der begehrten Feststellung ist allein die Verpflichtung der Beklagten, die dem Kläger nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG zustehenden Ersatzruhetage in der Form zu gewähren, dass sie ihn an einem ganzen Werktag von der Arbeit freistellt. Damit ist der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis und die Reichweite der materiellen Rechtskraft nach § 322 ZPO eindeutig bestimmt. 12
2. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind ebenfalls erfüllt. Danach kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. 13
- a) Die Feststellungsklage muss sich nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis als Ganzes beziehen. Sie kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf den Umfang einer Leistungspflicht oder - wie hier - auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen beschränken (*sog. Elementenfeststellungsklage; st. Rspr., zB BAG 27. Juli 2021 - 9 AZR 448/20 - Rn. 17 mwN*). 14

- b) Das als Sachurteilsvoraussetzung auch noch in der Revisionsinstanz zu prüfende besondere Feststellungsinteresse ist gegeben (*vgl. zu den Voraussetzungen BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 130/19 - Rn. 14 mwN*). 15
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat das Feststellungsbegehren zutreffend dahin ausgelegt, dass der Kläger den Anspruch auf einen Ersatzruhetag nur im Rahmen des § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG erhebt, dh. bei einer Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen steht der Zeitraum, innerhalb dessen ein Ersatzruhetag zu gewähren ist, nicht im Streit. 16
- bb) Die Parteien vertreten unterschiedliche Auffassungen nur für die Frage, ob dem Kläger ein ganzer oder lediglich ein „individueller“ Werktag als Ersatzruhetag gewährt werden muss. Durch die gerichtliche Entscheidung über den Feststellungsantrag kann dieser Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden. 17
- II. Die Feststellungsklage ist begründet. Wird der Kläger an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag beschäftigt, muss die Beklagte ihm nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG einen von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr arbeitsfreien Ersatzruhetag gewähren. 18
1. Die Regelung in § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Der Kläger ist Arbeitnehmer iSd. Arbeitszeitgesetzes (§ 2 Abs. 2 ArbZG). Unstreitig wird er regelmäßig an auf Werktage fallenden gesetzlichen Feiertagen zur Arbeit eingesetzt. 19
2. Der arbeitsvertraglich wirksam in Bezug genommene MTV 2012 schließt den Anspruch auf Ersatzruhetage nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG nicht aus. 20
- a) Nach § 12 Satz 1 Nr. 2 ArbZG kann in einem Tarifvertrag ua. zugelassen werden, „abweichend von § 11 Abs. 3 den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage zu vereinbaren“ (*krit. dazu J. Ulber in Buschmann/ J. Ulber Arbeitszeitrecht § 12 ArbZG Rn. 2; HK-ArbR/Growe 4. Aufl. § 12 ArbZG Rn. 1*). 21

- b) Eine ausdrückliche Regelung dieses Inhalts findet sich im MTV 2012 nicht. Aus den die Feiertagsarbeit und ihre Bezahlung betreffenden Bestimmungen in § 2 Nr. 1 Unterabs. 1 Satz 2 MTV 2012 und in § 4 Nr. 5 Buchst. b iVm. Buchst. a MTV 2012 lassen sich keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine vom Gesetz abweichende Regelung entnehmen. Es kann nicht angenommen werden, dass anstelle von Ersatzruhetagen lediglich ein Vergütungszuschlag gewährt werden soll. 22
- aa) Nach § 2 Nr. 1 Unterabs. 1 Satz 2 MTV 2012 verringert sich die wöchentliche Arbeitszeit nur um die „an gesetzlichen Wochenfeiertagen ausfallenden“ Arbeitsstunden. Der nach § 4 Nr. 5 Buchst. b iVm. Buchst. a MTV 2012 geschuldete Zuschlag für die an einem gesetzlichen Feiertag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit ist mit 200 % sehr hoch. 23
- bb) Diese Regelungen lassen jedoch nicht den Schluss darauf zu, dass die Tarifvertragsparteien eine Vereinbarung über den Wegfall von Ersatzruhetagen iSv. § 12 Satz 1 Nr. 2 ArbZG treffen wollten. 24
- (1) Arbeitnehmer erwirtschaften nach § 2 Nr. 1 Unterabs. 1 Satz 2 MTV 2012 zwar keine Mehrarbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto, wenn sie an gesetzlichen Wochenfeiertagen arbeiten (*LAG Rheinland-Pfalz 7. Mai 2019 - 6 Sa 15/19 - zu A II 4.2 der Gründe*). Die an einem Wochenfeiertag geleisteten Arbeitsstunden müssen daher nicht „rechnerisch“ mithilfe eines Ersatzruhetags ausgeglichen werden (*vgl. zu einer solchen Konstellation BAG 13. Juli 2006 - 6 AZR 55/06 - Rn. 14*). 25
- (2) Aus § 4 Nr. 5 Buchst. b iVm. Buchst. a MTV 2012 ergeben sich jedoch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Feiertagszuschlag iHv. 200 % eine Kompensation für nicht gewährte Ersatzruhetage sein soll. Im Tarifvertrag ist nicht ausdrücklich oder sinngemäß geregelt, dass der Zuschlag „statt“ oder „anstelle“ des Ersatzruhetags gezahlt werde. 26
- (3) Das Urteil des Fünften Senats vom 12. Dezember 2001 (- 5 AZR 294/00 - *BAGE 100, 124*) steht diesem Verständnis nicht entgegen. Zwar sah 27

auch der vom Fünften Senat zu beurteilende Tarifvertrag Zuschläge für Feiertagsarbeit vor, ohne den Freizeitausgleich gesondert zu regeln. Der Tarifvertrag war jedoch vor Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes abgeschlossen worden. Daher nahm der Fünfte Senat mit Blick auf die Übergangsvorschrift des § 25 Satz 3 iVm. Satz 1 ArbZG idF vom 6. Juni 1994 (ArbZG aF) an, die Zuschlagsregelung verdränge den Anspruch aus § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG auf einen Ersatzruhetag (*BAG 12. Dezember 2001 - 5 AZR 294/00 - zu II 2 der Gründe, BAGE 100, 124*). Die Übergangsvorschrift des § 25 ArbZG aF gilt für den MTV 2012 jedoch nicht. Von den Tarifvertragsparteien des MTV 2012 konnte erwartet werden, ihren etwaigen Willen, den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage zu vereinbaren, zumindest ansatzweise zum Ausdruck zu bringen (*vgl. etwa die in der Entscheidung des Senats vom 26. April 2017 - 10 AZR 856/15 - in Rn. 4 zitierte Tarifnorm*).

3. Die Auslegung des § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG ergibt, dass der Ersatzruhetag ein Werktag - und kein Feiertag - ist, an dem der Arbeitnehmer von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringt (*iE ebenso Baeck/Deutsch/Winzer ArbZG 4. Aufl. § 11 Rn. 18; BeckOK ArbR/Kock Stand 1. Dezember 2021 ArbZG § 11 Rn. 6; HK-ArbR/Growe 4. Aufl. § 11 ArbZG Rn. 8; NK-GA/Wichert § 11 ArbZG Rn. 11; Zerbe in Tschöpe Arbeitsrecht 12. Aufl. Teil 6 A Rn. 93, 95; wohl auch Herbert in Hahn/Pfeiffer/J. Schubert Arbeitszeitrecht 2. Aufl. § 11 ArbZG Rn. 13; Schliemann ArbZG 4. Aufl. § 11 Rn. 17*). 28

a) Maßgebend für die Gesetzesauslegung ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers. Zu dessen Ermittlung sind der Wortlaut der Norm, die Systematik, der Sinn und Zweck sowie die Gesetzesmaterialien und die Entstehungsgeschichte heranzuziehen (*vgl. BVerfG 25. März 2021 - 2 BvF 1/20 ua. - Rn. 92, BVerfGE 157, 223*). Unter diesen anerkannten Methoden hat keine den unbedingten Vorrang. Welche Regelungskonzeption der Gesetzgeber mit dem von ihm gefundenen Wortlaut tatsächlich verfolgt, ergibt sich unter Umständen erst aus den anderen Auslegungsgesichtspunkten. Wird daraus der Wille des Gesetzgebers klar erkennbar, ist er zu be- 29

achten (vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 ua. - Rn. 74 f., BVerfGE 149, 126; BAG 5. Juni 2020 - 10 AZN 53/20 - Rn. 15 mwN, BAGE 171, 28).

b) Ausgehend hiervon ergibt die Auslegung von § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG, dass als „Ersatzruhetag“ ein Kalendertag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr und nicht ein individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden zu verstehen ist. 30

aa) Auf dieses Verständnis deutet der Wortlaut des Gesetzes hin. 31

(1) Eine gesetzliche Definition für den aus den drei Substantiven „Ersatz“, „Ruhe“ und „Tag“ zusammengesetzten Begriff „Ersatzruhetag“ fehlt. Nach seiner Wortbedeutung ist unter einem „Ersatzruhetag“ ein „Tag“ zu verstehen, der einen „Ruhetag“ ersetzt (vgl. Anzinger/Koberski ArbZG 5. Aufl. § 11 Rn. 30). Das Grundwort „Tag“ weist darauf hin, dass es sich um einen ganzen Kalendertag handelt. Nach dem allgemeinen Wortverständnis bezeichnet ein „Tag“ regelmäßig einen Kalendertag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr. 32

(2) Ein anderes Verständnis des Begriffs „Tag“ erscheint nach dem Wortlaut jedoch nicht ausgeschlossen. Nach dem allgemeinen Sprachverständnis kann unter einem „Arbeitstag“ auch die vom Kalendertag gelöste individuelle Zeitspanne verstanden werden, in der gearbeitet wird. 33

(3) Soweit in § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG allerdings von dem „Beschäftigungstag“ die Rede ist, dürfte damit der Kalendertag bezeichnet sein, der der Berechnung des Ausgleichszeitraums zugrunde liegt. Das spricht für ein Wortlautverständnis dahin, dass der für die Feiertagsbeschäftigung zu gewährende Ersatzruhetag ebenfalls einen ganzen Kalendertag umfasst. 34

bb) Die Systematik des Arbeitszeitgesetzes stützt die bereits aus dem Wortlaut folgende Annahme, dass der Ersatzruhetag ein ganzer Werktag sein muss. 35

(1) Während der Dritte Abschnitt des Arbeitszeitgesetzes, in dem § 11 ArbZG angesiedelt ist, mit „Sonn- und Feiertagsruhe“ überschrieben ist, lautet die Überschrift des Zweiten Abschnitts, dessen § 5 die „Ruhezeit“ regelt, „Werk-tägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten“. Dass der Gesetzgeber bewusst zwischen „Tag“ und „Zeit“ differenziert, ergibt sich aus der Gesetzesbegründung (vgl. 36

BT-Drs. 12/5888 S. 19 f.). Danach orientiert sich der Gesetzentwurf im Hinblick auf die Gewährung bestimmter täglicher und wöchentlicher Ruhezeiten an dem von der Kommission der (damaligen) Europäischen Gemeinschaften (EG) vorgelegten Entwurf einer Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (*ABl. EG C 254 vom 9. Oktober 1990*). Die Beibehaltung der Sonn- und Feiertagsruhe, die zuvor in § 105b GewO aF geregelt war, beruhte demgegenüber auf dem aus Art. 140 GG iVm. Art. 139 WRV folgenden Schutzauftrag (*vgl. BT-Drs. 12/5888 S. 28*).

(2) Nach § 9 Abs. 1 ArbZG ist an Sonntagen und an auf Werktage fallenden (gesetzlichen) Feiertagen die Beschäftigung von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr verboten. Wenn § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG für den Ersatzruhetag die Voraussetzung aufstellt, dass der Arbeitnehmer an einem „auf einen Werktag fallenden Feiertag“ beschäftigt wird, liegt es nahe, dass sich der Ersatzruhetag ebenfalls auf die Zeitspanne von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr beziehen muss (*iE ebenso J. Ulber in Buschmann/J. Ulber Arbeitszeitrecht § 11 ArbZG Rn. 28; Neumann/Biebl ArbZG 16. Aufl. § 11 Rn. 8; Zerbe in Tschöpe Arbeitsrecht 12. Aufl. Teil 6 A Rn. 93, 95*). 37

(3) Etwas anderes ergibt sich nicht aus dem Umstand, dass nach § 9 Abs. 2 ArbZG in mehrschichtigen Betrieben die Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden kann. § 9 Abs. 2 ArbZG gestattet die Vor- oder Zurückverlegung der Feiertagsruhe unter der Bedingung, dass der Betrieb für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden ruht. Wird von dieser Sonderregelung wirksam Gebrauch gemacht, besteht bereits dem Grund nach kein Anspruch auf einen Ersatzruhetag nach § 11 Abs. 3 ArbZG. Auf die zeitliche Lage eines - nicht geschuldeten - Ersatzruhetags kommt es in dieser Fallgestaltung nicht an. Dabei kann dahinstehen, welche Anforderungen im Einzelnen an die Betriebsruhe zu stellen sind (*vgl. dazu einerseits BeckOK ArbR/Kock Stand 1. Dezember 2021 ArbZG § 9 Rn. 9; J. Ulber in Buschmann/J. Ulber Arbeitszeitrecht § 9 ArbZG Rn. 17; HK-ArbR/Growe 4. Aufl. § 9 ArbZG Rn. 9; ErfK/Roloff 22. Aufl. ArbZG § 9 Rn. 5; Neumann/Biebl ArbZG 16. Aufl. § 9 Rn. 6; Schliemann ArbZG 4. Aufl. § 9 Rn. 13 f.; Zerbe in Tschöpe Arbeitsrecht 12. Aufl. Teil 6 A Rn. 84 - objektive Betriebsruhe - und NK-GA/Wichert § 9 ArbZG Rn. 13; Baeck/* 38

Deutsch/Winzer ArbZG 4. Aufl. § 9 Rn. 24 f. andererseits - keine vollständige Betriebsruhe -).

cc) Das sowohl dem Wortsinn als auch der Gesetzessystematik entsprechende Auslegungsergebnis, nach dem sich der Ersatzruhetag auf einen ganzen Werktag erstreckt, ist auch vom Sinn und Zweck des Arbeitszeitgesetzes gedeckt. 39

(1) Zweck des Arbeitszeitgesetzes ist nach dessen § 1 Nr. 2, die Sonn- und Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen. Mit der Regelung in § 9 ArbZG, nach dem sich die Sonn- und Feiertagsruhe grundsätzlich auf den ganzen Tag erstreckt, hat der Gesetzgeber die nach Art. 140 GG iVm. Art. 139 WRV garantierte Institution des Sonntags und der staatlich anerkannten Feiertage ausgestaltet (*vgl. BT-Drs. 12/5888 S. 28*). An Sonn- und Feiertagen soll die Geschäftstätigkeit in Form der Erwerbsarbeit, insbesondere der Verrichtung abhängiger Arbeit, grundsätzlich ruhen, damit der Einzelne diese Tage allein oder in Gemeinschaft mit anderen ungehindert von werktäglichen Verpflichtungen und Beanspruchungen nutzen kann. Geschützt ist damit der allgemein wahrnehmbare Charakter der Sonn- und Feiertage, dass es sich grundsätzlich um für alle verbindliche Tage der Arbeitsruhe handelt. Die gemeinsame Gestaltung der Zeit der Arbeitsruhe und seelischen Erhebung, die in der sozialen Wirklichkeit seit jeher insbesondere auch im Freundeskreis, einem aktiven Vereinsleben und in der Familie stattfindet, ist nur dann planbar und möglich, wenn ein zeitlicher Gleichklang und Rhythmus, also eine Synchronität, sichergestellt ist. Auch insoweit kommt gerade dem Sonntag im Sieben-Tage-Rhythmus und dem jedenfalls regelhaft landesweiten Feiertagsgleichklang besondere Bedeutung zu. Diese beruht darauf, dass sich die Bürger an Sonn- und Feiertagen von der beruflichen Tätigkeit erholen und das tun können, was sie individuell für die Verwirklichung ihrer persönlichen Ziele und als Ausgleich für den Alltag als wichtig ansehen. Die von Art. 139 WRV ebenfalls erfasste Möglichkeit seelischer Erhebung soll allen Menschen ungeachtet einer religiösen Bindung zuteilwerden (*BVerfG 1. Dezember 2009 - 1 BvR 2857/07 ua. - Rn. 154, BVerfGE 125, 39*). 40

- (2) § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG soll einen „Ersatz“ für die entgangene Feiertags-„Ruhe“ gewährleisten. 41
- (a) Die Feiertagsruhe wird durch jede Art von Beschäftigung gestört. Folgerichtig muss der Ersatzruhetag auch dann gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer am Feiertag nur für einen kurzen Zeitraum beschäftigt wurde (*Anzinger/Koberski ArbZG 5. Aufl. § 11 Rn. 26; Baeck/Deutsch/Winzer ArbZG 4. Aufl. § 11 Rn. 18; BeckOK ArbR/Kock Stand 1. Dezember 2021 ArbZG § 11 Rn. 7; J. Ulber in Buschmann/J. Ulber Arbeitszeitrecht § 11 ArbZG Rn. 22; Herbert in Hahn/Pfeiffer/J. Schubert Arbeitszeitrecht 2. Aufl. § 11 ArbZG Rn. 11; Neumann/Biebl ArbZG 16. Aufl. § 11 Rn. 9; Schliemann ArbZG 4. Aufl. § 11 Rn. 16; HK-ArbR/Growe 4. Aufl. § 11 ArbZG Rn. 8; Zerbe in Tschöpe Arbeitsrecht 12. Aufl. Teil 6 A Rn. 93; NK-GA/Wichert § 11 ArbZG Rn. 11; zur sog. Rufbereitschaft vgl. BAG 27. Juli 2021 - 9 AZR 448/20 - Rn. 45 ff.*) 42
- (b) Die ersatzweise Freistellung an einem anderen Werktag dient dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer (*vgl. BAG 24. Februar 2005 - 2 AZR 211/04 - zu B II 2 b aa der Gründe, BAGE 114, 51; Baeck/Deutsch/Winzer ArbZG 4. Aufl. § 11 Rn. 17; HK-ArbR/Growe 4. Aufl. § 11 ArbZG Rn. 8; Schliemann ArbZG 4. Aufl. § 11 Rn. 16; Herbert in Hahn/Pfeiffer/J. Schubert Arbeitszeitrecht 2. Aufl. § 11 ArbZG Rn. 13; BeckOK ArbR/Kock Stand 1. Dezember 2021 ArbZG § 11 Rn. 6*). Daneben erfüllt sie einen der Zwecke der Feiertagsruhe, weil sich der Arbeitnehmer an diesem Werktag den von ihm individuell für die Verwirklichung seiner persönlichen Ziele und als Ausgleich für den Alltag als wichtig angesehenen Vorhaben widmen kann. Mit einer lediglich auf seinen „individuellen“ Werktag bezogenen 24-stündigen Freistellung des Arbeitnehmers würde keiner dieser Zwecke vollständig erreicht. 43
- dd) Eine Abkehr vom Tagesrhythmus für den Ersatzruhetag bildet sich für § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG weder in den Gesetzesmaterialien noch in der unionsrechtlich geprägten Entstehungsgeschichte des Arbeitszeitgesetzes ab. 44
- (1) In den §§ 3 bis 5 ArbZG hat der Gesetzgeber - mit Blick auf den von der Kommission der (damaligen) Europäischen Gemeinschaften (EG) vorgelegten 45

Entwurf einer Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (*ABl. EG C 254 vom 9. Oktober 1990*) - am Gesundheitsschutz orientierte Grundnormen festgelegt. Darunter fällt die Regelung über die ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden (*vgl. BT-Drs. 12/5888 S. 19, 22*). Wie sich aus der Gesetzesbegründung weiter ergibt, sollte die Sicherung des Sonntags als Ruhetag zugleich die höchstzulässige Arbeitszeit in der Woche begrenzen und dadurch den Arbeitszeitschutz ergänzen (*BT-Drs. 12/5888 S. 21*). Daran zeigt sich, dass die mit §§ 9 ff. ArbZG verfolgten Schutzziele der Sonn- und Feiertagsruhe neben den Zwecken stehen, die das Arbeitszeitgesetz mit der Begrenzung der Arbeitszeit verfolgt. Folgerichtig erklärt § 11 Abs. 2 ArbZG die Arbeitszeitgrenzen der §§ 3 bis 8 ArbZG neben den Vorschriften über die Sonntagsruhe für entsprechend anwendbar (*vgl. BAG 24. Februar 2005 - 2 AZR 211/04 - zu B II 2 b dd der Gründe, BAGE 114, 51*).

(2) Die §§ 9, 10 und 11 ArbZG setzen nun Art. 5 der Richtlinie 2003/88/EG um (*EuArbRK/Gallner 4. Aufl. RL 2003/88/EG Art. 5 Rn. 4*). Die elfstündige Mindestruhezeit, die dem Arbeitnehmer nach Art. 5 Unterabs. 1 iVm. Art. 3 der Richtlinie 2003/88/EG zum Schutz seiner Gesundheit und Sicherheit zur Verfügung stehen muss, ist Gegenstand von § 5 Abs. 1 ArbZG. Die 24-stündige kontinuierliche Mindestruhezeit pro Siebentageszeitraum (*Art. 5 Unterabs. 1 RL 2003/88/EG*) wird regelmäßig durch die Sonn- und Feiertagsruhe des § 9 Abs. 1 ArbZG ermöglicht (*EuArbRK/Gallner aaO*). Zwar dient auch diese Mindestruhezeit aus unionsrechtlicher Sicht allein dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer. Deshalb kommt dem Sonntag als Ruhetag derselbe Wert wie jedem anderen Wochentag zu (*vgl. EuGH 12. November 1996 - C-84/94 - [Vereinigtes Königreich/Rat] Rn. 37*). Art. 3 der Richtlinie 2003/88/EG legt jedoch nicht näher fest, zu welchem Zeitpunkt diese Mindestruhezeit zu gewähren ist. Er lässt den Mitgliedstaaten daher mit Blick auf die Wahl dieses Zeitpunkts einen gewissen Spielraum (*EuArbRK/Gallner aaO Art. 5 Rn. 2*).

46

(3) Entsprechend seiner Zielrichtung knüpft § 5 Abs. 1 ArbZG die ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden an die Beendigung der „täglichen

47

Arbeitszeit“ und nicht an das Ende des Kalender- oder des - in § 193 BGB definierten - Werktags. Mit der „täglichen Arbeitszeit“ ist die individuelle werktägliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers iSv. § 3 ArbZG gemeint. Die elfstündige Mindestruhezeit ist je 24-Stunden-Zeitraum zu gewähren, der jeweils mit dem Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme beginnt. Insoweit ist allein die individuelle werktägliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers maßgeblich (*vgl. BAG 16. September 2020 - 7 AZR 491/19 - Rn. 32 ff. mwN*).

(4) Der Umstand, dass der Ersatzruhetag nach § 11 Abs. 4 ArbZG unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 ArbZG zu gewähren ist, rechtfertigt dennoch nicht die Annahme, dass auch ein beschäftigungsfreier 24-Stunden-Zeitraum ausreicht, der sich auf zwei Werktage erstreckt. § 11 Abs. 4 ArbZG regelt allein das Verhältnis der Sonn- oder Feiertagsruhe bzw. des Ersatzruhetags zu der Ruhezeit nach § 5 ArbZG. Die nach § 11 Abs. 4 ArbZG vorgeschriebene Verbindung des Ersatzruhetags mit dieser Ruhezeit soll nicht den Ersatzruhetag auf eine Zeitspanne von 24 Stunden begrenzen. Sie soll vielmehr die wöchentliche Mindestruhezeit von 35 Stunden für die Arbeitnehmer sicherstellen, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen (*vgl. BT-Drs. 12/5888 S. 30*). Die Regelung geht über die Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG hinaus, weil nach ihr kein Ausgleich für Feiertagsarbeit vorgesehen ist (*Baeck/Deutsch/Winzer ArbZG 4. Aufl. § 11 Rn. 25*). 48

4. Der wöchentliche „Rolltag“, den die Beklagte dem Kläger gewährt, entspricht nicht den Anforderungen an einen Ersatzruhetag iSv. § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG. 49

a) Bei Beschäftigung in einer Fünf-Tage-Woche kann zwar ein ohnehin arbeitsfreier Werktag der Ersatzruhetag sein (*BAG 22. März 2018 - 6 AZR 834/16 - Rn. 20 mwN; Baeck/Deutsch/Winzer ArbZG 4. Aufl. § 11 Rn. 18; ErfK/Roloff 22. Aufl. ArbZG § 11 Rn. 4; HWK/Gäntgen 9. Aufl. § 11 ArbZG Rn. 5; Anzinger/Koberski ArbZG 5. Aufl. § 11 Rn. 31; Schliemann ArbZG 4. Aufl. § 11 Rn. 17; Zerbe in Tschöpe Arbeitsrecht 12. Aufl. Teil 6 A Rn. 96; aA J. Ulber in Buschmann/J. Ulber Arbeitszeitrecht § 11 ArbZG Rn. 28 ff.; HK-ArbR/Growe 4. Aufl. § 11 ArbZG Rn. 8*). Durch einen Schichtplan kann ein Ersatzruhetag iSv. § 11 50

Abs. 3 ArbZG „gewährt“ werden, ohne dass er ausdrücklich als solcher bezeichnet werden müsste (vgl. BAG 23. März 2006 - 6 AZR 497/05 - Rn. 16; Herbert in Hahn/Pfeiffer/J. Schubert Arbeitszeitrecht 2. Aufl. ArbZG § 11 Rn. 15; HWK/Gäntgen aaO; Zerbe aaO).

b) Der Kläger wird jedoch an jedem der beiden Kalendertage beschäftigt, über die sich der „Rolltag“ erstreckt. Am ersten Tag arbeitet er bis mindestens 02:00 Uhr und am Folgetag ab spätestens 19:00 Uhr. Damit bezieht sich die Arbeitsruhe am „Rolltag“ nicht auf einen ganzen Werktag. 51

c) Dass der „Rolltag“ und die damit verbundene Freistellung für mindestens 38,5 Stunden den Anforderungen des Art. 5 der Richtlinie 2003/88/EG genügt, wonach jedem Arbeitnehmer je Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden zusteht, ist nicht erheblich. Die Vorschriften über die Feiertagsruhe gehen über das Unionsrecht hinaus. Sie sind unabhängig davon einzuhalten, dass auch der Umfang der Arbeitszeit den gesetzlichen Vorschriften entsprechen muss (vgl. für die Sonntagsruhe BAG 24. Februar 2005 - 2 AZR 211/04 - zu B II 2 b dd der Gründe, BAGE 114, 51). 52

III. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 53

Gallner

Pulz

Gallner

Ulrich Petri

Satl