

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 201/12

2 Ca 1495 b/11 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.05.2013

Gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 08.05.2013 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 26.04.2012 - 2 Ca 1495 b/11 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt von der Beklagten einen vergüteten Ersatzruhetag für dienstplanmäßig an Christi Himmelfahrt 2011 geleistete Arbeit.

Der Kläger ist seit dem 1. September 2001 bei der Beklagten als Busfahrer mit einer zuletzt erzielten Vergütung von 2.110,00 EUR brutto tätig. Am Donnerstag, den 2. Juni 2011, Christi Himmelfahrt, war er dienstplanmäßig als Busfahrer eingesetzt. Die Beklagte hat zusätzlich zur normalen Grundvergütung den Feiertagszuschlag von 100% gezahlt und bei der Dienstplangestaltung einen – auf einen arbeitsfreien Tag fallenden - Ersatzruhetag eingeplant.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen des Manteltarifvertrages für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer der A... GmbH (im Folgenden MTV) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dieser enthält seit 1998 u.a. folgende Regelungen: (Bl. 17 f. d. A.)

§ 7

Freie Tage für gewerbliche Arbeitnehmer

1.a) In jedem Kalenderjahr werden gewerbliche Arbeitnehmer so viele unbezahlte freie Tage als dienstplanmäßige Ruhetage gewährt, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Ferner werden in jedem Kalenderjahr so viele bezahlte freie Tage gewährt, wie lohnzahlungspflichtige Wochenfeiertage in dieses Jahr fallen.

b) Hat ein Fahrer dienstplanmäßig eine Leistung zu erbringen, so werden ihm grundsätzlich die Stunden dieser Leistung gutgebracht. Sollte er an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, erhält er für die tatsächliche Arbeitszeit den entsprechenden Feiertagszuschlag und mindestens so viele Stunden „Normalzeit“, wie er an einem normalen Wochentag gearbeitet hätte. Für Frei- und Ruhetage erfolgt dementsprechend keine Stundengutschrift.

c) Für Fahrer mit ZbV-Dienst gilt grundsätzlich eine Stundengutschrift von 6 Stunden. Sollte ein Fahrer mit ZbV-Dienst an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, werden nur die tatsächlich geleisteten Stunden sowie der entsprechende Feiertagszuschlag gutgebracht.

§ 9

...

II. Zeitzuschläge

1. Für Arbeit zu besonderen Zeiten und für Überstunden werden Zeitzuschläge gezahlt.
.....

3. Die Zeitzuschläge betragen:

.....

e) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von
0:00 Uhr bis 24:00 Uhr 100%

Zuvor existierten zwei Manteltarifverträge im Betrieb der Beklagten, einer für gewerbliche Arbeitnehmer und ein weiterer für Angestellte aus dem Jahre 1993. Der MTV 1993 für gewerbliche Arbeitnehmer (Bl. 15f d. A.) hatte u.a. folgende Regelungen:

§ 3 Freie Tage

1. In jedem Kalenderjahr werden so viele unbezahlte freie Tage als dienstplanmäßige Ruhetage gewährt, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Ferner werden in jedem Kalenderjahr so viele freie bezahlte freie Tage gewährt, wie lohnzahlungspflichtige Wochenfeiertage in dieses Jahr fallen.

Beim Fahrpersonal erfolgt die Bezahlung in der Weise, dass für jeden Wochenfeiertag, an dem dienstplanmäßig zu arbeiten wäre, 7,6 Stunden gutgeschrieben werden. Dagegen sind die für diesen Feiertag im Wochendienstplan eingerechneten Arbeitsstunden abzusetzen.

....

§ 5 Zeitzuschläge

I. Fahrpersonal

Das Fahrpersonal erhält:

.....

c) für die an einem gesetzlichen Wochenfeiertag geleistete Arbeitszeit (zuzüglich zu der normalen Bezahlung der tatsächlichen Arbeitszeit) einen Feiertagszuschlag je Stunde von 150%

Mit Schreiben vom 6. Juni 2011 beehrte der Kläger gegenüber der Beklagten erfolglos für seine am Himmelfahrtstag geleistete Arbeit einen "bezahlten freien Tag gemäß MTV". Mit seiner am 10.08.2011 beim Arbeitsgericht Kiel eingegangenen Klage hat der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger im Kalenderjahr 2011 auf dessen Antrag hin unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung für einen Arbeitstag von der Arbeitsleistung freizustellen.

2. die Berufung zuzulassen

Die Beklagte hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen,
2. die Berufung zuzulassen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 26.04.2012 abgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, der Tarifvertrag gewähre dem Fahrpersonal keinen Anspruch auf bezahlte Ersatzfreistellung für an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig geleistete Arbeit. Ein solcher von § 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG abweichender Anspruch sei dem Tarifvertrag nicht zu entnehmen. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf das Urteil verwiesen.

Gegen diese dem Kläger am 24.5.2012 zugestellte Entscheidung hat er am 21.6.2012 Berufung eingelegt, die am 23.7.2012 begründet wurde.

Er ist nach wie vor der Ansicht, die Auslegung des Tarifvertrages ergebe einen Anspruch des Klägers im Zusammenspiel von § 7 Ziffer 1b MTV mit § 7 Ziffer 1a MTV auf einen bezahlten Ersatzruhetag, zusätzlich zum bereits erhaltenen „normalen“ Lohn und dem Feiertagszuschlag. Eine derartige Regelung hätten die Tarifvertragsparteien schaffen wollen. Der Wille der Tarifvertragsparteien sei gerade dahin gegangen, eine Gleichbehandlung zwischen an gesetzlichen Wochenfeiertagen arbeitenden und nicht arbeitenden Beschäftigten zu gewährleisten. Anderenfalls ginge dem Kläger ein freier Tag verloren.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 26.4.2012, Az. 2 Ca 1495 b/11 abzuändern und
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für an Himmelfahrt 2011 dienstplanmäßig geleistete Arbeit einen vergüteten Ersatzruhetag zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,
die Berufung zurückzuweisen,

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. § 7 Ziff. 1 b MTV verdränge als speziellere Regelung die Bestimmung des § 7 Ziff. 1 a MTV.

§ 7 Ziff. 1 b MTV billige dem an einem Wochenfeiertag im Einsatz befindlichen Busfahrer zum einen die normale Grundvergütung, zum anderen den Feiertagszuschlag in Höhe von 100 %, somit eine doppelte Vergütung für die Feiertagsarbeit zu.

Insoweit werde zwar ein Frei- bzw. Ruhetag gewährt, dieser aber abweichend von § 7 Ziff. 1 a Satz 2 MTV nicht vergütet. Zu keinem Zeitpunkt hätten sich die Tarifvertragsparteien geeinigt, einem Beschäftigten neben der Vergütung für die an einem Wochenfeiertag geleistete Arbeit einschließlich des 100%igen Feiertagszuschlags einen weiteren bezahlten Ersatzruhetag zu gewähren.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der Verhandlungen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Die zugelassene Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden,

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Ein Anspruch des Klägers auf Erhalt eines vergüteten Ersatzruhetages für seine am Himmelfahrtstag 2011 erbrachte dienstplanmäßige Arbeitsleistung besteht nicht. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus § 11 Abs. 3 ArbZG noch aus § 7 Ziff. 1a Satz 2 MTV. § 7 Ziff. 1a Satz 2 MTV wird von § 7 Ziff. 1b MTV als tarifvertragliche Spezialregelung für Fahrer verdrängt. Gemäß § 7 Ziff. 1b S. 3 MTV erfolgt neben der Zahlung der Grundvergütung und des Feiertagszuschlags für Frei- und Ruhetage ausdrücklich keine Stundengutschrift.

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Ersatzruhetag für am Wochenfeiertag geleistete Arbeit. Ein solcher ergibt sich vor allem nicht aus § 11 Abs. 3 ArbZG. Das hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt.

Gemäß § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG steht Arbeitnehmern, die auf einem Wochenfeiertag beschäftigt werden, ein Ersatzruhetag zu, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist. Nach dem Wortlaut der Norm kommt als Ersatzruhetag jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein schichtplanmäßig arbeitsfreier sonstiger Werktag in Betracht. Eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag kann nicht verlangt werden (BAG vom 19.09.2012, 5 AZR 727/11 – Juris, Rz. 21; BAG vom 23.03.2006, 6 AZR 497/05 – Juris, LS 1 und Rz. 16; BAG v. 12.12.2001 – 5 AZR 294/00, - Juris, LS. 1 und Rz. 16; jeweils mit einer Vielzahl von weiteren Nachweisen).

2. Die Argumentation des Klägers leidet bereits an der Vorstellung, Entgeltfortzahlung am Feiertag stünde auch dem Arbeitnehmer zu, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet. Diese Vorstellung ist falsch. Anspruch auf Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 EFZG hat nur derjenige Arbeitnehmer, bei dem Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag in Folge des Feiertags ausfällt. Ohne die Zuschlagsregelung nach § 7 MTV hätte der Kläger für geleistete Feiertagsarbeit nur Vergütung nach § 611 Abs. 1 BGB erhalten, und zwar ohne Rücksicht darauf, dass er – wäre er nicht zur Arbeit herangezogen worden, - nach § 2 Abs. 1 EFZG Entgeltzahlung in gleicher Höhe bekommen hätte.

3. Der Kläger hat auch keinen tariflichen Anspruch auf einen bezahlten Ersatzruhetag für am Wochenfeiertag geleistete Arbeit. Der MTV schafft keine von den Bestimmungen des ArbZG losgelöste Anspruchsgrundlage für das Klagbegehren. Der MTV enthält keine Regelung, dass Fahrern, die an einem Wochenfeiertag eingesetzt waren, neben dem Grundgehalt und dem Feiertagszuschlag nach § 9 II Ziff. 3 e MTV ein bezahlter Ersatzruhetag gewährt werden muss. Das ergibt die Auslegung.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG vom 24.09.2008 – 10 AZR 140/08 – zitiert nach Juris, Rz. 14 m. w. N.).

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze findet das Begehren des Klägers keine rechtliche Grundlage in den für ihn maßgeblichen tariflichen Vorschriften.

aa) § 7 MTV regelt die Gewährung freier Tage für gewerbliche Arbeitnehmer. Nach dem Wortlaut des § 7 Ziff. 1 b Satz 2 MTV erhält ein Fahrer, der dienstplanmäßig an einem gesetzlichen Feiertag zu arbeiten hatte, zum Ausgleich für die tatsächliche Arbeitszeit den entsprechenden Feiertagszuschlag. Außerdem sind ihm nicht nur die tatsächlichen Stunden gutzubringen, sondern mindestens so viele Stunden „Normalzeit“, wie er an einem normalen Wochentag gearbeitet hätte. Er erhält also neben dem konkret berechneten Zuschlag unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung pauschaliert mindestens einen vollen Arbeitstag mit dem Grundgehalt vergütet. Diesem Wortlaut des § 7 Ziff. 1b Satz 2 MTV lässt sich eine eigenständige Anspruchsgrundlage für einen zusätzlichen bezahlten Ersatzruhetag gerade nicht entnehmen.

bb) Außerdem legt § 7 Ziff. 1b S. 3 MTV explizit fest, dass bei Fahrern für Frei- und Ruhetage keine Stundengutschrift erfolgt. Dieser Wortlaut bringt zum Ausdruck, dass vom Regelungsgehalt des § 11 Abs. 3 ArbZG – Ruhetag kann auch ein arbeitsfreier Tag sein – nicht abgewichen, mithin auch keine Vergütungspflicht eingeführt werden soll.

bb) Auch aus dem Gesamtzusammenhang ergibt sich nichts anderes. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf § 7 Ziff. 1a Satz 2 MTV stützen. Im Hinblick auf den bereits oben unter 2 dargelegten Regelungsinhalt des § 2 Abs. 1 EFZG stellt sich bereits die Frage, ob § 7 Ziff. 1a Satz 2 MTV überhaupt entnommen werden kann, dass gewerbliche Arbeitnehmer für jeden gesetzlichen Feiertag oder nur für lohnzahlungspflichtige Wochenfeiertage einen Anspruch auf einen bezahlten Ersatzruhetag haben. Das kann jedoch dahingestellt bleiben. § 7 Ziff. 1a Satz 2 MTV wird durch die Tarifbestimmung des § 7 Ziff. 1b MTV als speziellere Tarifregelung für Fahrer verdrängt.

Die Vorschrift des § 7 MTV ist ersichtlich so aufgebaut, dass für einzelne Berufsgruppen der gewerblichen Arbeitnehmer, nämlich für die Fahrer verschiedenster Art, Spezialregelungen geschaffen werden sollten. § 7 Ziff. 1b MTV regelt den vom Gesetz abweichenden Vergütungsumfang für allgemeine Fahrer, wenn diese dienstplanmäßig an Wochenfeiertagen arbeiten. § 7 Ziff. 1c MTV regelt den Vergütungsumfang für Fahrer im ZbV-Dienst, wenn diese dienstplanmäßig an Wochenfeiertagen arbeiten. Fahrer im ZbV-Dienst erhalten, anders als die allgemeinen Fahrer, nicht pauschal die Normalzeit eines normalen Wochentages, sondern „nur die tatsächlich geleisteten Stunden und den entsprechenden Feiertagszuschlag gutgebracht“. Sähe man § 7 Ziff. 1a MTV als Generalklausel an, ergäbe diese abgestufte Regelung keinen Sinn. § 7 Ziff. 1b Satz 3 MTV würde ebenso überflüssig, wie das Wort „nur“ in § 7 Ziff. 1 c Satz 2 MTV.

cc) Grundsätzlich ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Tarifvertragsparteien bei dem von ihnen gewählten Wortlaut einer Norm etwas gedacht haben. Ebenso ist davon auszugehen, dass Sie in den Tarifwortlaut des § 7 Ziff. 1b MTV die Gewährung eines bezahlten Ersatzruhetages ausdrücklich aufgenommen hätten, wenn sie

- abweichend vom Gesetz - einen solchen Anspruch hätten schaffen wollen. Das gilt umso mehr, als diese Tarifregelung seit 1998 existiert. Sie wurde im Zuge der Zusammenfassung der bis 1998 existierenden getrennten Manteltarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte geschaffen. Zuvor war schon am 1. Juli 1994 das ArbZG in Kraft getreten, das gerade keinen Anspruch auf einen bezahlten Ersatzruhetag gewährt. Hätten die Tarifvertragsparteien eine vom Gesetz abweichende günstigere Regelung schaffen wollen, hätten sie dieses im Wortlaut zum Ausdruck gebracht und auch zum Ausdruck bringen müssen.

dd) Auch unter historischen Gesichtspunkten ergibt sich nichts anderes. In § 3 Ziff. 1 Abs. 2 des alten MTV ist keine Gewährung und keine Vergütungspflicht von Ersatzruhetagen erwähnt, die Vergütung für Fahrer vielmehr abschließend geregelt. Das geschah ausdrücklich mit den Eingangsworten „Beim Fahrpersonal erfolgt die Bezahlung in der Weise, dass...“ Eine solche Formulierung lässt einen Rückgriff auf andere Tarifnormen nicht zu. Das gleiche Gliederungsmuster findet sich im nachfolgenden einheitlichen Manteltarifvertrag.

ee) Soweit der Kläger anführt, die Tarifvertragsparteien hätten eine Gleichbehandlung der an gesetzlichen Wochenfeiertagen arbeitenden mit den nicht arbeitenden Arbeitnehmern gewollt, geben die Bestimmungen des MTV nach ihrem Wortlaut, Sinn und Zweck hierfür keinen Anhaltspunkt. Abgesehen davon ist eine unzulässige Ungleichbehandlung auch nicht ansatzweise ersichtlich. Die Tarifvertragsparteien sind zu unterschiedlicher Behandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen im Rahmen der Tarifautonomie berechtigt (BAG vom 23.03.2006 – 6 AZR 497/05 – Juris, Rz. 23).

Auch aus der Behauptung des Klägers, der Beklagten sei angeboten worden, § 7 MTV zu verändern, wenn eine andere Kompensation geschaffen werden würde, lässt sich nichts herleiten. Fakt ist, dass das Angebot nach dem Wortlaut der Norm nicht angenommen wurde, eine Einigung also gerade nicht erzielt werden konnte. Der Einholung einer Tarifauskunft über dieses Angebot bedurfte es daher nicht, da sich aus ihm keine Rechtsfolgen herleiten lassen.

ff) Unbeachtlich ist die Behauptung des Klägers, mit einer Vergütung der Arbeitsleistung an Wochenfeiertagen nur mit dem Zuschlag ohne Gewährung eines vergüteten Ersatzruhetages werde der Kläger ungünstiger behandelt als bei Sonntagsarbeit. Auf Sonntagsarbeit findet § 2 EFZG keine Anwendung. Die tariflichen Zuschläge für Sonntagsarbeit sind zudem auch nicht ansatzweise vergleichbar mit den Zuschlägen für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen.

4. Aus den genannten Gründen ist der Berufung der Erfolg versagt. Die Klage ist zu Recht abgewiesen worden.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war gem. § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ZPO nicht zuzulassen. Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ZPO sind nicht erfüllt.

gez. ... gez. ... gez. ...