

Tariflicher Feiertagszuschlag auch an Ostersonntag oder nur an gesetzlichen Feiertagen?

Im Blickpunkt: Urteil des LAG Düsseldorf vom 22.02.2019 – 6 Sa 996/18

Von *Stephanie Simokat*

Einleitung

Gegenstand einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (LAG) war die Auslegung einer tarifvertraglichen Norm bezüglich der Zahlung von Feiertagszuschlägen. Sieht der einschlägige Tarifvertrag einen Zuschlag für die Tätigkeit an hohen Feiertagen (Neujahr, Ostern, 1. Mai, Pfingsten und Weihnachten) vor, so ist davon auch der Ostersonntag umfasst, entschied das LAG Düsseldorf.

Sachverhalt

Die Parteien stritten um die Zahlung von Feiertagszuschlägen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Manteltarifvertrag für die Betriebe und Betriebsabteilungen der Brot- und Backwarenindustrie in Nordrhein-Westfalen Anwendung (nachfolgend: MTV). Der sah in § 4 lit. a Ziffer 4 (Begriffsbestimmungen) vor, dass Sonn- und Feiertagsarbeit die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit ist. Zuschläge sollten nach § 4 lit. b MTV an Sonntagen bei unter drei Stunden in Höhe von 75%, bei über drei Stunden in Höhe von 50%, an „gesetzlichen Wochenfeiertagen“ in Höhe von 150% und an „hohen Feiertagen (Neujahr, Ostern, 1. Mai, Pfingsten und Weihnachten)“ in Höhe von 200% gezahlt werden. ▶



Arbeitnehmer sollen für die besondere Belastung entschädigt werden, die sich daraus ergibt, dass sie bestimmte als besonders wichtig erachtete Tage nicht freibestimmt verbringen können.

Nachdem die Beklagte jahrelang Zuschläge in Höhe von 200% je Arbeitsstunde für geleistete Arbeit an Ostersonntagen und Pfingstsonntagen gezahlt hatte, entschied sie, dass diese Zahlungen künftig nicht mehr erbracht würden. Sie seien in der Vergangenheit irrtümlich erfolgt. Vielmehr seien nur Zuschläge in Höhe von 75% oder 50%, wie an jedem Sonntag, zu erbringen.

Entscheidung

Die Klage auf Zahlung von Zuschlägen in Höhe von 200% hatte vor dem LAG Düsseldorf Erfolg. Auch wenn Ostersonntag kein gesetzlicher Feiertag sei, handele es sich um einen „hohen Feiertag“ im Sinne des § 4 lit. b MTV, so dass ein Zuschlag in Höhe von 200% zu zahlen sei.

Die Vorinstanz, das Arbeitsgericht Duisburg, wies die Klage hingegen noch ab. Die Voraussetzungen des § 4 lit. a MTV lägen nicht vor. Dies, so das Arbeitsgericht Duisburg, ergebe sich sowohl aus dem Wortlaut als auch aus der Regelungssystematik des Tarifvertrags. Das Arbeitsgericht Duisburg verwies darauf, dass § 4 lit. b MTV nur die Höhe der einzelnen Zuschläge für den Fall, dass die Voraussetzungen in § 4 lit. a MTV vorlägen, normiere. Damit an einem „hohen Feiertag“ ein Zuschlag in Höhe von 200% zu zahlen wäre, müsste es sich dabei auch um einen „gesetzlichen Feiertag“ im Sinne des § 4 lit. a MTV handeln. Dies sei dem Wortlaut des Tarifvertrags eindeutig zu entnehmen.

Anders entschied sodann das LAG Düsseldorf im Februar dieses Jahres. Der entscheidenden Kammer zufolge ist eine Tätigkeit am Ostersonntag als hohem Feiertag – unabhängig davon, ob es sich um einen gesetzlichen Feiertag handelt – besonders zu entschädigen. Das LAG Düsseldorf stellte insofern auf das allgemeine Sprach-

verständnis und den Zweck der Zahlung des Zuschlags ab.

Rechtliche Einordnung

Während die Vorinstanz mit dem Wortlaut und Rangverhältnis zwischen § 4 lit. a und b MTV argumentierte und auf diese Weise zu einer Verneinung des geltend gemachten Anspruchs gelangte, legte das LAG Düsseldorf die maßgebliche tarifvertragliche Regelung dahingehend aus, dass der Kläger einen Anspruch auf Zahlung des Zuschlags in Höhe von 200% habe.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folge nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, so die entscheidende Kammer, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach sei zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen sei, ohne am Buchstaben haften zu bleiben. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut sei der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzubewerten, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden habe. Abzustellen sei stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefere und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden könne.

Nach Ansicht des LAG Düsseldorf spricht der Wortlaut der Regelung dafür, dass Oster- und Pfingstsonntag gemäß § 4 lit. b MTV zu bezuschussen seien. Nach dem allgemeinen Sprachverständnis umfasse der Begriff „hoher Feiertag“ zumindest die hohen christlichen Feste Weihnachten, Ostern und Pfingsten in Gänze und damit auch Oster- und Pfingstsonntag. Zudem definiere

die tarifliche Norm selbst, dass unter den Begriff „hohe Feiertage“ unter anderem „Ostern“ und „Pfingsten“ fallen würden. Diese Feste würden jedoch nicht nur den Ostermontag und Karfreitag sowie den Pfingstmontag umfassen, sondern auch den Oster- und Pfingstsonntag. Wäre ein anderes Verständnis gewünscht gewesen, hätten die Tarifvertragsparteien dies durch eindeutigere Zusätze (Oster- und Pfingstmontag) kenntlich gemacht.

„Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folge nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, so die entscheidende Kammer, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln.“

Nicht nur der Wortlaut, auch der Sinn und Zweck der Zahlung des Zuschlags spreche für ein solches Verständnis, so die entscheidende Kammer. Die Arbeitnehmer sollten für die besondere Belastung entschädigt werden, die sich daraus ergebe, dass sie bestimmte als besonders wichtig erachtete Tage nicht freibestimmt – insbesondere im Kreis der Familie – verbringen könnten, sondern stattdessen Arbeitsleistungen erbringen müssten. Ein sachlicher Grund, Arbeit an Ostermontag und Pfingstmontag doppelt so hoch zu bewerten wie Arbeit an Ostersonntag und Pfingstsonntag sei nicht erkennbar. Auch wenn dieser Spielraum den Tarifvertragspartei- ►

en durchaus zustehen würde, sei dennoch nicht davon auszugehen, dass eine derartige Regelung dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprechen würde.

Dem maßgeblichen Argument des Arbeitsgerichts Duisburg, nämlich, dass es sich bei den Regelungen in § 4 lit. a und b MTV um tarifliche Normen handele, die in einem Rangverhältnis zueinander stünden, widersprach das Landesarbeitsgericht. § 4 lit. a MTV enthalte keine abschließende Begriffsbestimmung, die für § 4 lit. b MTV eine Bindungswirkung entfalten würde. Zwar legten die Überschriften ein solches Verständnis nahe, allerdings sei ein solches Verständnis aus systematischen Gründen nicht geboten. Die mit den Überschriften angedeutete Systematik, dass § 4 lit. a MTV die Begriffsbestimmungen enthalte, die dann unter § 4 lit. b MTV zur Anwendung kämen, werde im Tarifvertrag nicht umgesetzt. Vielmehr ließen sich unter Ziffer § 4 lit. a MTV zahlreiche materielle Regelungen finden, die keinen Bezug zu einer Begriffsdefinition hätten. Umgekehrt seien unter § 4 lit. b MTV neue Begriffe (gesetzliche Wochenfeiertage, hohe Feiertage) zu finden, die unter § 4 lit. a MTV nicht erwähnt, teilweise aber unter § 4 lit. b MTV erläutert würden, wie beispielsweise der „hohe Feiertag“.

Auch § 4 lit. a Ziffer 4 MTV enthalte keine echte Begriffsbestimmung, sondern knüpfe stattdessen fast wörtlich an § 9 Abs. 1 ArbZG an, wonach Arbeitnehmer grundsätzlich nicht an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen beschäftigt werden dürfen – dies gelte selbstverständlich auch für Ostersonntage und Pfingstsonntage, die unabhängig von den Feiertagsgesetzen von der Sonntagsruhe umfasst würden. Aus dem gleichen Grund bedürfte es keiner ausdrücklichen Erwähnung dieser Feiertage in § 4 lit. a Ziffer 4 MTV.

Dass § 4 lit. a Ziffer 4 MTV keine Begriffsdefinition bezogen auf die „hohen Feiertage“ des § 4 lit. b MTV enthalte, lasse sich auch aus folgendem Umstand ersehen: In § 4 lit. b MTV werde auch der Begriff des „Wochenfeiertags“ verwandt, unter dem der Tarifvertrag erkennbar Feiertage verstehe, die nicht auf einen Sonntag fielen. Hier sei zudem ausdrücklich der Begriff „gesetzlich“ vorangestellt worden. Wären die Tarifvertragsparteien

„Ein sachlicher Grund, Arbeit an Ostermontag und Pfingstmontag doppelt so hoch zu bewerten wie Arbeit an Ostersonntag und Pfingstsonntag, sei nicht erkennbar.“

davon ausgegangen, dass der Begriff „Feiertag“ bereits unter § 4 lit. a MTV abschließend definiert worden sei, so hätte es der Hinzufügung dieses Adjektivs bei § 4 lit. b MTV nicht bedurft. Zudem zeige dieser Vergleich, dass die Tarifvertragsparteien die „hohen Feiertage“ nicht auf gesetzliche Feiertage begrenzen wollten. Andernfalls hätten sie nämlich nicht nur bei den Wochenfeiertagen in § 4 lit. b MTV, sondern auch bei der unmittelbar darauffolgenden Regelung zu den hohen Feiertagen den Begriff „gesetzlich“ verwenden müssen.

Fazit

Die Auslegung der tariflichen Norm durch das LAG Düsseldorf überzeugt. Insbesondere die Ausführungen zu dem fehlenden Rangverhältnis zwischen § 4 lit. a und b

MTV sind gelungen. Entscheidend ist vor allem der Zweck der Zahlung der Zuschläge. Bei der Höhe der Zuschläge, die für Arbeiten an besonderen Tagen geleistet werden, geht es maßgeblich darum, den Arbeitnehmer dafür zu entschädigen, dass er diese Tage nicht mit seiner Familie verbringen kann – vor diesem Hintergrund ist es tatsächlich unerklärlich, weshalb an einem Ostermontag ein höherer Zuschuss gezahlt werden sollte als an einem Ostersonntag, der in den meisten Familien weitaus mehr gefeiert werden dürfte.

Da das LAG Düsseldorf die Revision zugelassen hat, bleibt abzuwarten, wie die nächste Instanz über die Auslegung der maßgeblichen Regelungen befinden wird, falls der Rechtsweg ausgeschöpft werden sollte. ◀



Stephanie Simokat,
Rechtsanwältin, Associate,
fringspartners Rechtsanwälte,
Düsseldorf

simokat@fringspartners.de
www.fringspartners.de