

5 Sa 333/13
24 Ca 1356/12
(ArbG München -Kammer Ingolstadt -)

Verkündet am: 25.09.2013

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma E.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. September 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Wanhöfer und die ehrenamtlichen Richter Plank und Zahn

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 07.03.2013 – Az.: 24 Ca 1356/12 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**

- 2. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe einer tarifvertraglichen Zulage für Arbeitsleistung des Klägers am 01. Mai sowie am Pfingstsonntag.

Die Beklagte führt für verschiedene Industrieunternehmen – u.a. den Automobilhersteller F. in A-Stadt – die Reinigung von Produktionsmitteln und Produktionshallen durch. Der Kläger ist seit 03.05.1999 bei der Beklagten als Vorarbeiter in der Reinigung beschäftigt. Er wird beim Automobilhersteller F. eingesetzt, zuletzt im Bereich der Reinigung der Lackiererei, zwischenzeitlich kombiniert mit einer Tätigkeit im „Ölmanagement“. Die Reinigungstätigkeiten für die Firma F. besteht zu einem Teil aus Reinigungstätigkeiten, die unter der Woche durchzuführen sind und solchen Tätigkeiten, die F. nur bei ruhender Produktion für die Wochenenden und Feiertage anfragt. Gegen Mitte der Woche teilt F. dabei mit, welche Reinigungen an den kommenden Sonn- und Feiertagen durchgeführt werden sollen. Insbesondere im Bereich der Lackiererei wurden für alle Sonn- und Feiertage des Jahres Reinigungstätigkeiten angefragt.

Der Kläger wurde am 01.05.2012 sowie am 27.05.2012 (Pfungstsonntag) für Reinigungstätigkeiten in der Lackiererei eingesetzt und arbeitete insgesamt 16,5 Stunden. Er erhielt hierfür einen Zuschlag in Höhe von 75 v.H., mithin € 130,43.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (RTV) Anwendung. § 3 Nr. 3.7 des RTV lautet:

„3.7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist zuschlagspflichtig.

Die Zuschläge betragen:

- a) für Mehrarbeit 25 v.H.*
- b) für Nachtarbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit 25 v.H.*
- c) für Nachtarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus 100 v.H.*
- d) für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen 100 v.H.*
- e) für Arbeiten am Neujahrstag, am Oster- und am Pfingstsonntag, am 01. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, 200 v.H.*
- f) für Arbeiten an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen 150 v.H.*
- g) bei Sonn- und Feiertagsarbeiten, die an gleicher Arbeitsstelle durch den Auftrag bedingt laufend verrichtet werden, ist jeweils ein Zuschlag von 75 v.H. zu zahlen.*

3.8 Die Zuschläge sind aus dem Stundenlohn zu berechnen. Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.“

Der Kläger ist der Auffassung, dass er für die am 01.05.2012 und 27.05.2012 geleistete Arbeit Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 200 v.H. habe. Zwar sei es zutreffend, dass § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) als Ausnahmeregelung zu den Buchst. e) – f) angesehen wer-

den müsse. Die Voraussetzungen des Buchst. g), nämlich eine laufende, durch den Auftrag bedingte Verrichtung von Sonn- und Feiertagsarbeiten an gleicher Arbeitsstelle seien aber nicht erfüllt. Davon könne auf der Ebene des einzelnen Arbeitnehmers nur dann gesprochen werden, wenn dieser stets an denselben Feiertagen für diese Arbeiten eingesetzt werde. Nur dann sei das Erfordernis der Planbarkeit und der Voraussehbarkeit, die das Bundesarbeitsgericht als Sinn und Zweck der abgestuften Regelung anerkannt habe, als gegeben anzusehen. Werde der einzelne Arbeitnehmer jedoch nicht regelmäßig an denselben Feiertagen zu Arbeiten herangezogen, sondern an manchen Feiertagen und an manchen Feiertagen nicht, so sei bereits das Erfordernis der Planbarkeit und Voraussehbarkeit nicht erfüllt (zum erstinstanzlichen Vortrag des Klägers im Einzelnen wird auf seine Schriftsätze vom 17.09.2012, Bl. 1 ff. d. A., und 21.01.2013, Bl. 24 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Der Kläger hat beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 217,39 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15.06.2012 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat ausgeführt, bei der Ausnahmegvorschrift des § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) RTV handele es sich um eine auf den Kundenauftrag und nicht den einzelnen Mitarbeiter bezogene Sonderregelung. Die Voraussetzungen seien gegeben, weil der Automobilhersteller F. an jedem Sonn- und Feiertag Reinigungsarbeiten anfrage und an produktionsfreien Tagen erledigt haben wolle. Die Reinigung der Lackierkabinen könne überhaupt nur an produktionsfreien Tagen erledigt werden (zum erstinstanzlichen Vorbringen der Beklagten im Einzelnen wird auf deren Schriftsatz vom 22.02.2013, Bl. 41 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Das Arbeitsgericht wies mit Urteil vom 27.03.2013 die Klage ab. Hier falle die Sonn- und Feiertagsarbeit laufend und durch den Auftrag bedingt an, weil sie vom Kunden an diesen Tagen nachgefragt werde. Für die Reinigung der Lackierkabinen werde vom Kunden vorgegeben, dies nur an den produktionsfreien Tagen zu erledigen. Unschädlich sei es, dass immer unterschiedliche Sonderreinigungsarbeiten an Sonn- und Feiertagen angefragt würden. Sonn- und Feiertagsarbeit falle nicht nur dann laufend an, wenn an sieben Tagen die Woche identisch gereinigt werden müsse, sondern auch wenn klar sei, dass an jedem produktionsfreien Tag bestimmte Reinigungsarbeiten vom Kunden angefordert würden. Dem stehe der Schutzzweck des Tarifvertrages nicht entgegen, denn maßgeblich sei die Vorhersehbarkeit für den Arbeitnehmer anhand des Auftrags, in dem er eingesetzt sei. Für einen Arbeitnehmer, der in einem Bereich eingesetzt sei, von dem er wisse, dass der Kunde jeden Sonn- und Feiertag Sonderreinigungsarbeiten verlange, sei die Sonn- und Feiertagsarbeit ebenso kalkulierbar, wie wenn an sieben Tagen die Woche identische Reinigungsarbeiten anfallen würden. Er könne im einen wie im anderen Falle damit rechnen, dass er im Rahmen des Auftrags und im Rahmen eines rollierenden Systems zu Sonn- oder Feiertagsarbeit herangezogen werde. Für die Kalkulierbarkeit im Sinne des Zwecks des § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) RTV sei gerade nicht der Einsatz des konkreten Arbeitnehmers an den identischen Sonn- und Feiertagen entscheidend. Maßgeblich sei, ob sich der einzelne Arbeitnehmer anhand der Kundenvorgaben für den Auftrag, in dem er eingesetzt werde, darauf einstellen könne, dass er immer wieder Sonn- und Feiertagsarbeit leisten werden müsse (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Urteil vom 07.03.2013, Bl. 80 ff. d. A., Bezug genommen).

Im Rahmen der vom Arbeitsgericht zugelassenen Berufung hält der Kläger daran fest, dass von einer Arbeitstätigkeit, die an Sonn- und Feiertagen an gleicher Arbeitsstelle durch den Auftrag bedingt laufend verrichtet werden müsse, auf der Ebene des einzelnen Arbeitnehmers nur dann gesprochen werden könne, wenn dieser stets an denselben Feiertagen für diese Arbeiten eingesetzt werde. Nur dann sei das Erfordernis der Planbarkeit und Voraussehbarkeit als gegeben anzusehen. Da die Beklagte ihre Arbeitnehmer unterschiedlich einsetze, gebe es Feiertage, an denen er arbeiten müsse, an anderen wiederum nicht. Zu berücksichtigen sei, dass § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) RTV innerhalb der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit eine Sonderstellung einnehme, denn hier seien die höchsten deutschen Feiertage geregelt. Da ein Arbeitsauftrag an diesen Tagen als be-

sonders unangenehm empfunden werde, könnten nicht die gleichen Anforderungen an die Vorhersehbarkeit und Auftragsbedingtheit gestellt werden wie an jedem anderen Feiertag (zum Berufungsvorbringen des Klägers im Einzelnen wird auf seinen Schriftsatz vom 21.06.2013, Bl. 136 ff. d. A., Bezug genommen).

Der Kläger beantragt:

1. **Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 07.03.2013 – 24 Ca 1356/12 – wird abgeändert.**
2. **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 217,39 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 15.06.2012 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt

die Berufung zurückzuweisen

und verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Der Kläger lese in die Ausnahmegvorschrift des § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) RTV eine Anspruchsvoraussetzung hinein, welche dort nicht stehe. Dass der einzelne Mitarbeiter im Rahmen seines individuellen Arbeitsverhältnisses ebenfalls laufend an Feiertagen arbeiten müsse, sehe die Ausnahmeregelung nicht vor. Es erschließe sich nicht, warum nur dann der niedrigere Zuschlag in Höhe von 75 v.H. zu bezahlen sein solle, wenn der einzelne Mitarbeiter in eigener Person an allen Feiertagen eingesetzt werde (zur Berufungserwiderung der Beklagten im Einzelnen wird auf ihren Schriftsatz vom 25.07.2013, Bl. 149 ff. d. A., Bezug genommen).

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.

- 7 -

Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung entschieden, dass dem Kläger für seine Arbeitsleistung am 01.05.2012 und 27.05.2012 nur Anspruch auf den von der Beklagten gezahlten Feiertagszuschlag nach § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) RTV in Höhe von 75 v.H. hat. Den Zuschlag nach § 3 Nr. 3.7 Buchst. e) RTV in Höhe von 200 v.H. kann er nicht verlangen.

1.

Soweit § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) RTV zur Anwendung kommt, verdrängt er die Zuschlagsregelungen in § 3 Nr. 3.7 Buchst. d), e) und f). Das ergibt sich schon daraus, dass sich § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) mit einer besonderen Form der Sonn- und Feiertagsarbeit befasst. Der besondere Anlass der Arbeitszeitgestaltung, der in Buchst. g) geregelt ist, ist in jedem der drei in den Buchst. d), e) und f) systematisch davor geregelten Fallgestaltungen möglich. Damit stellt sich der in Buchst. g) geregelte Tatbestand als Ausnahmeregelung zu den zuvor geregelten Tatbeständen der Buchst. d), e) und f) dar (BAG vom 21.05.1985 – 3 AZR 271/83).

2.

Die Voraussetzungen nach § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) RTV sind gegeben. Bei der Arbeitsleistung des Klägers am 01.05. und 27.05.2012 handelt es sich im Sinne der Tarifvorschrift um Sonn- und Feiertagsarbeiten, die an gleicher Arbeitsstelle durch den Auftrag bedingt laufend verrichtet werden.

a)

Die in § 3 Nr. 3.7 Buchst. g) RTV angeführte Sonn- und Feiertagsarbeit lässt sich nicht auf einen konkreten Arbeitnehmer beziehen. Der Relativsatz spricht nämlich nicht von Arbeitnehmern, sondern von Arbeiten, die „an gleicher Arbeitsstelle“ verrichtet werden. Insoweit geht es nicht um den konkreten Arbeitnehmer, sondern um die Arbeitsstelle. Wenn also an einer bestimmten Arbeitsstelle Sonn- und Feiertagsarbeiten laufend verrichtet werden, ist damit gerade nicht der konkrete Arbeitnehmer gemeint (BAG vom 28.01.1987 – 4 AZR 241/86, AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge - Gebäudereinigung).

Dann kann aber auch der Begriff „Auftrag“ nicht auf ein konkretes Arbeitsverhältnis bezogen werden. Vielmehr ist die Auslegung zwingend, dass es um Arbeiten geht, die an einer

bestimmten Arbeitsstelle laufend verrichtet werden müssen und dies durch den Kundenauftrag bedingt ist. Der Begriff „Auftrag“ wäre als Bezeichnung für ein Arbeitsverhältnis oder einen Arbeitsvertrag terminologisch unzutreffend und zudem auch ganz ungewöhnlich. Wenn der Begriff ausnahmsweise auf ein Arbeitsverhältnis bezogen sein soll, muss dies daher deutlich aus dem Gesamtzusammenhang hervorgehen. Dies trifft hier nicht zu. Unter „Auftrag“ wird vielmehr im Allgemeinen ein Auftrag im Rahmen eines Dienstvertrags, Werkvertrags oder Geschäftsbesorgungsvertrags verstanden. Einen solchen Auftrag erhält der Arbeitgeber von seinem Kunden (BAG vom 28.01.1987, a.a.O.).

b)

Ein solcher Auftrag im tariflichen Sinne liegt hier vor. Zwar konkretisiert der Automobilhersteller F. die anstehenden Reinigungsarbeiten erst einige Tage vor den nachfolgenden Sonn- und Feiertagen. Dennoch werden die Arbeiten durch den Auftrag bedingt laufend abgefragt, denn bestimmte Reinigungsarbeiten, etwa die der Lackierkabinen, sollen nach dem Willen des Auftraggebers aus naheliegenden praktischen Gründen nur bei ruhender Produktion erfolgen. Dass solche Reinigungsarbeiten an Sonn- und Feiertagen ausnahmslos anfallen und abgefragt werden, ist zwischen den Parteien unstrittig.

c)

Damit ist es für den Kläger auch voraussehbar, dass er zu Sonn- und Feiertagsarbeit, auch an den in Buchst. g) genannten besonderen Feiertagen, herangezogen werden kann (zu Sinn und Zweck der abgestuften Zuschlagsregelung vgl. BAG vom 21.05.1985 – 3 AZR 72/83).

Nicht notwendig ist es, dass der einzelne Arbeitnehmer „laufend“ zu Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen wird. Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 28.01.1987, a.a.O.) hat darauf hingewiesen, dass ein solcher Fall in der Praxis kaum vorkommen dürfte. Welchen Arbeitnehmer die zu leistende Sonn- und Feiertagsarbeit konkret trifft, ist eine Frage der Zuordnung der Mitarbeiter der Beklagten zu den zu leistenden Arbeitsschichten, bei der gegebenenfalls auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bestehen kann.

- 9 -

3.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision wird für den Kläger nach § 72 Abs. 1 ArbGG nach Maßgabe der folgenden Rechtsmittelbelehrung zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Wanhöfer

Plank

Zahn