
Datum: 10.06.2005
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 12.Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 12 Sa 1453/04
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2005:0610.12SA1453.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 1 Ca 417/04
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Kein Leitsatz

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 04.10.2004 – 1 Ca 417/04 – wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

- | | |
|--|--------|
| Die Parteien streiten um die Verpflichtung der Beklagten zur Gewährung jeweils eines bezahlten freien Tages für 2003 und 2004. | 1
2 |
| Die Klägerin ist seit 01.10.1990 bei der Beklagten als Straßenbahnfahrerin beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Arbeitsvertrag vom 01.10.1990 sowie dessen Ergänzung vom 07.06.1999 zugrunde. Danach richtet sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des BMTG und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung. § 8 der Anlage 1 (Sondervereinbarung gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 a) BMTG für Arbeiter im | 3 |

Betriebs- und Verkehrsdienst von Nahverkehrsbetrieben) enthält folgende Regelungen:

1. In jedem Kalenderjahr werden so viele unbezahlte freie Tage gewährt, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Im Jahresdurchschnitt müssen mindestens 10 Sonntage dienstplanmäßig freie Tage sein. 4
2. Ferner werden in jedem Kalenderjahr so viele freie Tage gewährt, wie lohnzahlungspflichtige Wochenfeiertage in dieses Jahr fallen. Für diese freien Tage werden der Monatsgrundlohn und etwaige für den Kalendermonat zustehende ständige (ggf. pauschalierte) Lohnzuschläge weiter gezahlt.
3. Zusätzliche freie Tage, die sich Dienstplanmäßig wegen einer anderweitigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben, bleiben bei der Berechnung der Zeit der freien Tage nach Abs. 1 unberücksichtigt.
4. Als freier Tag gilt in der Regel eine dienstfreie Zeit von 36 Stunden. Diese kann in Ausnahmefällen auf 32 Stunden ermäßigt werden, wenn die Betriebsverhältnisse erfordern. Werden zwei zusammenhängende freie Tage gewährt, gilt in der Regel eine dienstfreie Zeit von 60 Stunden, die in Ausnahmefällen bis auf 56 Stunden ermäßigt werden kann, als zwei freie Tage. Für weitere freie Tage erhöhen sich diese Zeiten um jeweils 24 Stunden für einen Tag.
5. Die freien Tage nach den Abs. 1. und 2. sind im Dienstplan auszuweisen.

Das Fahrpersonal wird nach Dienstplan in einem rollierenden System, das alle sieben Wochentage abdeckt, eingesetzt. Neben den Mitarbeitern im Fahrschichtdienst, die den Hauptteil der Belegschaft ausmachen (nach Angaben der Beklagten 2003 635/2004 643) sind bei der Beklagten beschäftigt, Mitarbeiter im Schichtdienst (2003 74/2004 64), weitere 110 (2004 107) in der Fünf-Tage-Woche ohne Schichtdienst von montags bis freitags, zwei Mitarbeiter in der Drei-Tage-Woche, einer in der 2,5-Tage-Woche und vier in der 5,5-Tage-Woche. 5

Die Klägerin arbeitete am 01.11.2003 und am 01.05.2004. Es handelte sich dabei jeweils um Samstage. Sie erhielt dafür Vergütung nebst einem 35 %igen Zuschlag. Sie ist der Ansicht, nach den einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen müsse die Beklagte ihr zusätzlich für die Arbeit an diesen gesetzlichen Feiertagen einen bezahlten freien Tag gewähren. 6

Die Beklagte ist dem entgegen getreten und hat vorgetragen: Es habe sich beim 01.11.2003 und 01.05.2004 nicht um lohnzahlungspflichtige Wochenfeiertage gehandelt; denn die nicht im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmer hätten für diese Tage - dies sei entscheidend - auch keine Vergütung zu beanspruchen gehabt. Im übrigen seien der Klägerin für 2003 zehn Ersatzwochentage gewährt worden, obwohl sie nur an neun Feiertagen gearbeitet habe und für 2004 sieben Tage, obwohl sie nur an sechs Tagen tätig gewesen sei. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Anschluss an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, Urteil vom 20.09.2000 - 5 AZR 20/99 -, abgewiesen. Im Wesentlichen hat es ausgeführt: Der Klägerin stehe ein Ersatz für gearbeitete Tätigkeit an einem Wochenfeiertag nur dann zu, wenn dieser Wochenfeiertag auf Montag bis Freitag falle. Für Arbeit an einem Samstag müsse nicht zusätzlich ein freier Tag gewährt werden. Dies ergebe sich bei Auslegung des § 8 Abs. 2 der Anlage 1 in Zusammenhang mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.09.2000. 8

Wegen des weiteren Inhalts des erstinstanzlichen Urteils wird auf Bl. 67 bis 76 d. A. Bezug genommen. 9

Die Klägerin hat gegen dieses ihr am 11.11.2004 zugestellte Urteil am 24.11.2004 Berufung eingelegt und diese nach Fristverlängerung bis 11.02.2005 am 11.02.2005 begründet.

Die Klägerin rügt, dass Arbeitsgericht habe zu Unrecht das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.09.2000 herangezogen. Die dortigen Kläger seien in einem Unternehmen beschäftigt gewesen, in dem die Mehrzahl der Beschäftigten ihre Fünf-Tage-Woche auf die Zeit von Montag bis Freitag verteilt gehabt hätten. Die Busfahrer seien in der Minderheit gewesen. Eingeklagt worden sei zudem die Gewährung eines zusätzlichen freien Tages, weil ein Wochenfeiertag, an dem die Arbeitnehmer zufälligerweise dienstfrei hatten, nicht zusätzlich als freier Tag gewährt worden sei. Demgegenüber handele es sich bei der Beklagten um ein Unternehmen, in dem die Arbeitszeit für den weitaus größten Teil der Beschäftigten auf alle sieben Tage in der Woche verteilt sei. Eine Gleichbehandlung könne sich deshalb nicht an der kleinen Minderheit von 15 % ausrichten, die von montags bis freitags beschäftigt würden, zu orientieren sei sich vielmehr an dem überwiegenden Teil der Beschäftigten, die im Fahrschichtdienst eingesetzt würden. 11

Die Klägerin trägt weiter vor bei der vorliegenden Fallkonstruktion werde ein weiteres deutlich: Beschäftigte im Schichtdienst hätten ein hohes Risiko, an einem landesüblich freien Feiertag arbeiten zu müssen. Dieses Risiko sei noch erhöht, wenn der Schichtdienst auf sieben Tage die Woche verteilt sei. Die Belastung, an einem Feiertag arbeiten zu müssen, werde generell nicht durch einen Feiertagszuschlag ausgeglichen, sondern vorrangig durch die Gewährung eines Ersatzfeiertages. So würde es jedem Beschäftigten ergehen, der in der Zeit von Montag bis Freitag seine regelmäßige Arbeitszeit verteilt habe und ausnahmsweise in einer Woche an einem Samstag arbeiten müsse. Hätte dieser Beschäftigte beispielsweise am Freitag, dem 31.10.2003, frei gehabt und wäre am 01.11.2003 außerplanmäßig eingesetzt worden, so hätte er für den 01.11.2003 nicht nur einen Zuschlag erhalten, sondern einen weiteren Ersatzfeiertag (vgl. § 11 Abs. 3 S. 2 ArbZG bzw. § 15 Abs. 6 Unterabs. 3 BAT). In dieser Fallkonstellation werde tatsächlich der Beschäftigte, der regelmäßig von montags bis freitags arbeite und nur ausnahmsweise an einem samstäglichen Wochenfeiertag besser gestellt, als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fahrdienst. Könne ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, so erhielten die Beschäftigten für diesen Einsatz insgesamt einen Lohn in Höhe von 235 % statt wie sie, die Klägerin, lediglich von 135 %. 12

Die Klägerin beantragt, 13

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn - 1 Ca 417/04 - aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin jeweils einen vergüteten Ersatzwochentag für die Fahrtätigkeit der Klägerin am 01.11.2003 und 01.05.2004 zu gewähren. 14

Die Beklagte beantragt, 15

die Berufung zurückzuweisen. 16

Die Beklagte tritt dem angefochtenen Urteil bei. 17

Wegen des erst- und zweitinstanzlichen Vortrages der Parteien im Übrigen und im Einzelnen wird auf die gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen. 18

Entscheidungsgründe: 19

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. 20

Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.	21
1. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin für ihre Arbeit am 01.11.2003 und 01.05.2004 einen bezahlten Ausgleichstag zu gewähren.	22
a) Die beiden vorgenannten Tage sind keine "lohnzahlungspflichtigen Wochenfeiertage" im Sinne von § 8 Abs. 2 der Anlage 1. Das Bundesarbeitsgericht hat im Urteil vom 20.09.2000 - 5 AZR 20/99 - ausgeführt: Der Sinn und Zweck der Regelung bestehe darin, den Beschäftigten im Fahrschichtdienst einen Ausgleich dafür zu schaffen, dass sie an Feiertagen eingesetzt würden, die für andere Beschäftigte unter Fortzahlung der Vergütung in der Regel arbeitsfrei seien. Lohnzahlungspflichtige Wochenfeiertage seien für die Schichtdienstmitarbeiter also allein diejenigen Tage, die auch für die nicht im Schichtdienst tätigen Betriebsangehörigen lohnzahlungspflichtig seien. Wenn deshalb in anderen Abteilungen eines Nahverkehrsbetriebes die Arbeitszeit nur auf bestimmte Wochentage verteilt sei, sei die Anzahl der für die dortigen Mitarbeiter lohnzahlungspflichtigen Wochenfeiertage des betreffenden Kalenderjahres zu ermitteln und als Maßstab für die Anzahl der Ersatzfeiertage nach § 8 Abs. 2 der Anlage 1 a heranzuziehen.	23
b) Bei der Beklagten arbeiten die nicht im Fahrschichtdienst tätigen Arbeitnehmer überwiegend von montags bis freitags. Damit entspricht die Anzahl der lohnzahlungspflichtigen Wochenfeiertage nach § 8 Abs. 2 der Anlage 1 der Anzahl der auf diese Wochentage fallenden Feiertage. Die an einem Samstag anfallenden Feiertage, wie der 01.11.2003 und der 01.05.2004, bleiben demnach unberücksichtigt.	24
c) Das Landesarbeitsgericht folgt ebenso wie die angefochtene Entscheidung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 20.09.2000. Es wendet die dort aufgestellten Grundsätze auch auf die vorliegende Fallgestaltung an, die allerdings von dem der Bundesarbeitsgerichtsentscheidung zugrunde liegendem Sachverhalt abweicht.	25
d) Die der Klägerin danach zustehenden bezahlten Ausgleichstage sind gewährt, wie in der Berufung nicht mehr streitig ist. Nach dem Vortrag der Beklagten ist sogar jeweils ein Tag mehr abgegolten worden, als die Klägerin an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet hat. Dies beruht darauf, dass nach dem mehrfach zitierten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.09.2000 nicht der für jeden Arbeitnehmer geltende individuelle Dienstplan maßgeblich ist, vielmehr der für das jeweilige Jahr im vorhinein aufzustellende Plan. Dies führt zu einer Pauschalgewährung von Ersatzwochenfeiertagen, durch die die Klägerin, wie die Beklagte zu Recht geltend macht, nicht benachteiligt wird. Sie erfährt dadurch vielmehr eine Besserstellung.	26
2. Die Klägerin kann den Anspruch nicht auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stützen, weil nach dem BAT Beschäftigte für Feiertage wie etwa dem 01.11.2003 einen zusätzlichen freien Tag erhalten. Dies schon deshalb nicht, weil unterschiedliche Tarifverträge mit unterschiedlichen Regelungen zur Anwendung kommen.	27
3. Die Revision hat das Landesarbeitsgericht zugelassen im Hinblick darauf, dass der vorliegende Sachverhalt von dem abweicht, der der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.09.2000 - 5 AZR 20/99 - zugrunde lag (§ 72 Abs. 2 ArbGG). Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 ZPO.	28

<u>Rechtsmittelbelehrung:</u>	29
--------------------------------------	----

Gegen dieses Urteil kann von	30
------------------------------	----

REVISION	31
eingelegt werden.	32
Die Revision muss	33
<u>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</u>	34
schriftlich beim	35
Bundesarbeitsgericht	36
Hugo-Preuß-Platz 1	37
99084 Erfurt	38
Fax: (0361) 2636 - 2000	39
eingelegt werden.	40
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	41
Die Revisionsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	42
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	43
(Dr. Leisten) (Hahn) (Knoth)	44