Landesarbeitsgericht Köln, 5 Sa 216/17

Datum:	18.04.2018
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	5. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	5 Sa 216/17
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2018:0418.5SA216.17.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Bonn, 7 Ca 904/16
Schlagworte:	Höhe der Vergütung für Zeiten der Inanspruchnahme während der an werktäglichen Feiertagen angeordneten Rufbereitschaft
Normen:	Anlage 30 AVR Caritas
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	Die Auslegung der Anlage 30 AVR-Caritas ergibt, dass ein angestellter Arzt für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, auch für Zeiten, die außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit liegen, einen Vergütungsanspruch in Höhe von 235 % seines Stundenlohns hat.

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 19. Juli 2016 – 7 Ca 904/16 – wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

3. Die Revision wird zugelassen.

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten über die Höhe der Vergütung für die Zeiten der Inanspruchnahme des Klägers zur Arbeitsleistung während der an werktäglichen Feiertagen angeordneten Rufbereitschaft. 2

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. April 1992 angestellt. Er ist Oberarzt in der Klinik für Anästhesie. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die AVR – Caritas Anwendung. Der Kläger ist in die Entgeltgruppe III, Stufe 2, eingruppiert. Die regelmäßige Arbeitszeit wurde auf montags bis freitags von 7:30 bis 16:00 Uhr festgelegt. Sein Stundenlohn betrug bis zum 31. Dezember 2014 43,70 €, zum 1. Januar 2015 wurde der Stundensatz auf 44,67 € erhöht. 3

Die Beklagte ordnete an folgenden Feiertagen für den Kläger Rufbereitschaft während des gesamten Tages an: 4

- 29. Mai 2014 (Christi Himmelfahrt); 5
- 3. Oktober 2014 (Tag der deutschen Einheit); 6
- 1. November 2014 (Allerheiligen = Samstag); 7
- 1. Januar 2015 (Neujahr); 8
- 14. Mai 2015 (Pfingstmontag); 9
- 3. Oktober 2015 (Tag der deutschen Einheit). 10

Soweit der Kläger zur tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen wurde, zahlte ihm die Beklagte für jede Stunde, die er während seiner regelmäßigen Arbeitszeit leistete, 235 % seines Stundenlohnes. Für die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung vergütete sie ihm 150 %. Zur Begründung verwies die Beklagte darauf, dass die AVR einen erhöhten Feiertagszuschlag nur vorsähen, wenn sie berechtigt sei, für die Feiertagsarbeit Freizeitausgleich zu gewähren. Dies sei bei der Inanspruchnahme während der regelmäßigen Arbeitszeit anders als bei der Inanspruchnahme außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit der Fall. 11

Die maßgeblichen Bestimmungen der Anlage 30 zu den AVR (Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte) sehen vor: 12

„**§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit** 13

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. [2]Dieregelmäßige Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. 14

(2) [1]Für die Berechnung des Durchschnitts derregelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum vom einem Jahr zu Grunde zu legen. [2]Abweichend von Satz 1 kann bei Ärztinnen und Ärzten, die ständigWechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden. 15

(3) [1]Soweit es die dienstlichen oder betrieblichenVerhältnisse zulassen, wird die Ärztin/der Arzt am24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit 16

freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleichinnerhalb von drei Monaten zu gewähren. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und31. Dezember, soweit sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Anmerkung zu Abs. 3 Satz 3: Die Verminderung derregelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Ärztinnen und Ärzte, die wegen des Dienstplanes frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. 17

(4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichenGründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. 18

(5) [1]Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden, ausschließlich der Pausen, ausgedehnt werden. [2]In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zweiKalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. [3]Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdiensten kombiniert werden. 19

(6) Ärztinnen und Ärzte sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zurLeistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-,Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – beiTeilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicherRegelungen oder mit ihrer Zustimmung – zuBereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Übersunden und Mehrarbeit verpflichtet. 20

(7) [1]Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicherArbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtetwerden. [2]Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridorsgeleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden imRahmen des nach Abs. 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen. 21

(8) [1]Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölfStunden eingeführt werden. [2]Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstundenwerden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen. 22

Anmerkung zu § 3: Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 7 und 8) möglich. 23

§ 4 Arbeit an Sonn- und Feiertagen 24

In Ergänzung zu § 3 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 6 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes: 25

(1) [1]Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechendeFreistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. [2]Kann einFreizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält dieÄrztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stundeentfallenden Anteils des monatlichen Entgelts derjeweiligen Entgeltsgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. [3]§ 7 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c bleibt unberührt. 26

(2) [1]Für Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht,vermindert sich 27

die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbartendurchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

[2]Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. [3]§ 10 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bleibt unberührt.

(3) [1]Ärztinnen und Ärzte die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. [2]Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

§ 5 Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Ärztin/der Arzt längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. [3]Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(4) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 3 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(5) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 3 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(6) Abweichend von Abs. 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 3 Abs. 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 3 Abs. 8 außerhalb der Rahmenzeit

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht

ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

§ 6 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) [1]Die Ärztin/der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). [2]Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Betriebsarztes und- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 und Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

(3) (aufgehoben)

(4) Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für die einzelne Ärztin/den einzelnen Arzt mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

(5) [1]Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach den Absätzen 2 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. [2]Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 58 Stunden betragen.

(6) Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 ist ein Zeitraum von sechs Monaten zugrunde zu legen.

(7) [1]Soweit Ärztinnen und Ärzte Teilzeitarbeit gemä?§ 9 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Ärztinnen und Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte. [2]Mit Zustimmung der Ärztin/des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) [1]Die Ärztin/der Arzt hat sich auf Anordnung des Dienstgebers an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). [2] Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Ärztin/der Arzt vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. [3]Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. [4]Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(9) § 3 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 55

(1) [1]Die Ärztin/der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]Die Zeitzuschläge betragen – auch bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten – je Stunde 56

			57
a)	für Überstunden	15 v. H.	
b)	für Nachtarbeit	15 v. H.	
c)	für Sonntagsarbeit	25 v. H.	
d)	bei Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich	135 v. H.	
	mit Freizeitausgleich	35 v. H.	
e)	für Arbeit am 24. Dezember und am 31 Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v. H.	

des auf eine Stunde anfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe; bei Ärztinnen und Ärzten gemä?§ 12 Buchstabe c und d der höchsten tariflichen Stufe. [3]Für Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 0,64 € je Stunde. [4]Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e sowie Satz 3 wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. 58

Anmerkungen zu Abs. 1 Satz 1: Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. 59

Anmerkung zu Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d: [1]Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. [2]Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlages und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt. 60

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 3 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. 61

Anmerkung zu Abs. 2 Satz 1: Mit dem Begriff Arbeitsstunden sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkungen zu § 3 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden. 62

(3) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. [2]Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach 63

Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. [5]Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach Abs. 1 gezahlt. [6]Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 6 Abs. 8 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. [7]Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. [8]Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. [9]In diesem Fall wird abweichend zu den Sätzen 2 und 3 für jede angefangene Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 3: Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen. 64

(4) [1]Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,- € monatlich. [2]Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 € pro Stunde. 65

(5) [1]Ärztinnen und Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,- € monatlich. [2]Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 € pro Stunde.“ 66

Der Kläger verlangte zunächst außergerichtlich 250 % seinesStundenlohns für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an einem Feiertag außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass er die Verfallfristen der AVR einhielt. Mi der Klage verfolgt er die Ansprüche weiter. Wegen der Berechnung der Klageforderung wird auf dieKlageschrift Bezug genommen. 67

In einer in einem Parallelverfahren getroffenen Entscheidung nahm die Schlichtungsstelle an, dass dem Arzt der geltend gemachte Anspruch nichtzustehe. Zur Begründung verwies die Schlichtungsstelle darauf, § 7 Abs. 3 Satz 5 Anlage 30 AVR sehe eine Vergütung in Höhe von 150 % (= 100 % +15 % +35 %) vor. Neben der Vergütung für die Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft in Höhe von 150 % des Entgelts je Stunde sei nicht zusätzlich auch nochLohnfortzahlung wegen des Feiertags in Höhe von 100 % des Entgelts je Stunde zu zahlen. 68

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei schon zurAnordnung von Rufbereitschaft während seiner regelmäßigen Arbeitszeit anFeiertagen nicht berechtigt gewesen. Sie müsse ihm die Inanspruchnahmeaußerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit genauso vergüten wie dieInanspruchnahme innerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit. Die zeitliche Lage der konkreten Inanspruchnahme während des Feiertags sei irrelevant. 69

Der Kläger hat beantragt, 70

die Beklage zu verurteilen, an ihn 680,85 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 04.05.2016 zu zahlen. 71

Die Beklagte hat beantragt, 72

die Klage abzuweisen. 73

Sie hat die Ansicht vertreten, sie müsse dem Kläger lediglich einen Überstundenzuschlag in Höhe von 115 % und einen Feiertagszuschlag in Höhe von 35 % seines Stundenlohns zahlen. Ein höherer Feiertagszuschlag falle nicht an, weil sie weder nach § 7 noch nach § 4 Abs. 1 Anlage 30 AVR berechtigt sei, für die Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft an einem Feiertag außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Freizeitausgleich anzuordnen. 74

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 19. Juli 2016 stattgegeben. Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten. 75

Die Beklagte hält an ihrer Rechtsauffassung zu der Vergütung für Zeiten der Inanspruchnahme des Klägers außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit während einer Rufbereitschaft an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, fest. Entgegen der Annahme des Arbeitsgerichtes sei der in § 4 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR verwendete Begriff der Arbeitszeit mit dem der regelmäßigen Arbeitszeit gleichzusetzen. Dies folge aus § 2 Satz 5 ff. Anlage 5 AVR. Zwar sei diese Vorschrift nicht direkt auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar. Sie könne jedoch als Auslegungsregel herangezogen werden. 76

Die Beklagte beantragt, 77

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 19.07.2016 -Az. 7 Ca 904/16 – abzuändern und die Klage abzuweisen. 78

Der Kläger beantragt, 79

die Berufung zurückzuweisen. 80

Er macht geltend, die Beklagte verkenne, dass es sich bei dem Feiertagszuschlag um einen Ausgleich für Sonderformen der Arbeit handele. Zudem lege die Beklagte § 4 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR unzutreffend aus. Die Vorschrift spreche lediglich von der Arbeitszeit und gerade nicht von der regelmäßigen Arbeitszeit wie § 3 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR. 81

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 82

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 83

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG statthaft und wurde gemäß §§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 und 5 ArbGG, §§ 519 und 520 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und begründet. 84

II. Das Rechtsmittel bleibt ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung angenommen, dass die Klage begründet ist. Dem Kläger steht für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, auch für Zeiten, die außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit liegen, ein Vergütungsanspruch in Höhe von 235 % seines Stundenlohns zu. Der Anspruch folgt aus § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. § 7 Abs. 3 Satz 4 und 5 und § 7 Satz 1 und Satz 2 a) und d) Anlage 30 AVR. Er besteht unabhängig von der Frage, ob die Beklagte berechtigt gewesen wäre, für diese Zeiten Freizeitausgleich zu gewähren. Dies ergibt die Auslegung der Anlage 30 AVR. 85

86

Unabhängig davon hätte die Beklagte nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR Freizeitausgleich anordnen können. Da die Vorschrift auf „die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag“ und nicht auf die regelmäßige Arbeitszeit abstellt, besteht die Befugnis zur Anordnung von Freizeitausgleich für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an einem Feiertag sowohl für Zeiten, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegen, als auch für Zeiten, die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegen.

1. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung von 680,85 € brutto aus § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. § 7 Abs. 3 Satz 4 und 5 und § 7 Satz 1 und Satz 2 a) und d) Anlage 30 AVR für seine Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an den Feiertagen 29. Mai 2014, 3. Oktober 2014, 1. November 2014, 1. Januar 2015, 14. Mai 2015 und 3. Oktober 2015. Er kann für die tatsächlich erbrachte Arbeit 235 % seines Stundenlohns verlangen. 87

a) Vorab ist zur Klarstellung darauf hinzuweisen, dass der Vergütungsanspruch des Klägers nicht aus § 612 Abs. 1 BGB folgt. 88

Dabei hat die Kammer berücksichtigt, dass die Beklagte mit Ausnahme des 1. November 2014 (bei dem es sich um einen Samstag gehandelt hat) nicht berechtigt gewesen ist, in der Zeit von 7:30 bis 16:00 Uhr Rufbereitschaft anzuordnen. Dies folgt aus § 6 Abs. 8 Satz 1 Anlage 30 AVR. Danach darf Rufbereitschaft nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnet werden. Die regelmäßige Arbeitszeit besteht unabhängig davon, ob ein Feiertag oder ein Werktag zu betrachten ist *(vgl. BAG 9. Oktober 2003 – 6 AZR 447/02 – Rn. 33)*. Der Vergütungsanspruch bei unzulässig angeordneter Rufbereitschaft folgt aus § 612 Abs. 1 BGB *(vgl. BAG 9. Oktober 2003 – 6 AZR 447/02 – Rn. 35)*. 89

Gleichwohl ist vorliegend nicht auf § 612 Abs. 1 BGB abzustellen, weil es jeweils um die Vergütung von Arbeitsleistung geht, die der Kläger außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit erbracht hat. 90

b) Der Kläger kann für die tatsächlich erbrachte Arbeit an den genannten Feiertagen eine Vergütung in Höhe von 235 % seines Stundenlohns für jede angefangene Stunde verlangen. Dies ergibt die Auslegung der maßgeblichen Bestimmungen der Anlage 30 AVR. 91

aa) Auch wenn die AVR nicht als Tarifvertrag anzusehen sind, erfolgt die Auslegung einer derartigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach den gleichen Grundsätzen, wie sie für die Tarifauslegung maßgeblich sind. Danach ist vom Wortlaut der AVR auszugehen. Dabei ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Wortlaut zu haften. Der wirkliche Wille der Richtliniengeber und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Vorschriften der AVR ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den systematischen Zusammenhang der AVR ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie die praktische Anwendung der AVR und deren Entstehungsgeschichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Auslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt *(BAG 21. Oktober 2009 - 10 AZR 786/09 – Rn. 28)*. 92

bb) Die Auslegung der Anlage 30 AVR nach diesen Grundsätzen ergibt, dass der Kläger für die tatsächliche Inanspruchnahme während angeordneter Rufbereitschaft an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, 235 % seines Stundenlohns beanspruchen kann. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeitsleistung während oder außerhalb seiner 93

regelmäßigen Arbeitszeit erbracht wird.

Der Vergütungsanspruch setzt sich nach dem eindeutigen Wortlaut der Anlage 30 AVR wie folgt zusammen: 94

Zunächst besteht für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung ein Vergütungsanspruch in Höhe von 100 % des Stundenlohns für jede angefangene Stunde. Dies ergibt sich aus § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR (… neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung …). Zudem sieht § 7 Abs. 3 Satz 5 Anlage 30 AVR vor, dass das „Entgelt für Überstunden“ zu zahlen ist. Dieses setzt sich aus der Grundvergütung und einem Überstundenzuschlag zusammen. 95

Es geht somit anders als die Schlichtungsstelle angenommen hat nicht um einen Anspruch des Klägers auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen (§ 2 EFZG). Dieser Anspruch setzt voraus, dass der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat. Hier beansprucht der Kläger jedoch für geleistete Arbeit Vergütung. 96

Zusätzlich zur Grundvergütung kann der Kläger gemäß § 7 Abs. 3 Satz 5 i.V.m. § 7 Abs. 1 Satz 2 a) Anlage 30 AVR einen Überstundenzuschlag in Höhe von 15 % seines Stundenlohnes beanspruchen. 97

Hinzu kommt ein Feiertagszuschlag, der nach dem Wortlaut des § 7 Abs. 3 Satz 5 i.V.m. § 7 Abs. 1 Satz 2 d) Anlage 30 AVR 135 % des Stundenlohns beträgt, weil der Kläger Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich geleistet hat. Darauf, ob die Beklagte berechtigt gewesen wäre, Freizeitausgleich anzuordnen, kommt es nach dem Wortlaut der Vorschrift nicht an. 98

Der sich rechnerisch ergebende Anspruch in Höhe von 250 % des Stundenlohns für jede angefangene Stunde ist nach der Anmerkung 2 zu § 7 Abs. 1 Anlage 30 AVR auf 235 % gedeckt gilt. Dies hat der Kläger in seinem Antrag berücksichtigt. 99

Der Sinn und Zweck der Vorschriften weist in dieselbe Richtung wie der eindeutige Wortlaut. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Richtliniengeber hinsichtlich der Vergütung der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, zwischen der Arbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit und der Arbeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit differenzieren wollte. Eine derartige Differenzierung wäre sachwidrig. Sie würde dazu führen, dass die Arbeit zu für den Arbeitnehmer besonders ungünstigen Zeiten geringer vergütet würde als die Arbeit zu den Zeiten, zu denen er ohne den Feiertag auch sonst zur Arbeitsleistung herangezogen werden würde. 100

Hinzu kommt, dass gar kein Feiertagszuschlag anfallen würde, wenn die Rechtsauffassung der Beklagten zuträfe. Denn § 7 Abs. 3 Satz 5 i.V.m. § 7 Abs. 1 Satz 2 d) Anlage 30 AVR sieht den Zuschlag in Höhe von 35 % für Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich vor. Freizeitausgleich ist dem Kläger jedoch nicht gewährt worden. 101

Die systematische Auslegung bestätigt das gefundene Ergebnis. Die Vergütung für die tatsächliche Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist abschließend in § 7 Anlage 30 AVR geregelt. § 7 Anlage 30 AVR ist eine rein vergütungsrechtliche Vorschrift. Der Vergütungsanspruch hängt nicht davon ab, ob der Arbeitgeber Freizeitausgleich anordnen kann oder nicht. Maßgeblich ist ledeglich, ob Freizeitausgleich anfällt oder nicht. 102

103

Unabhängig von diesen Erwägungen wäre die Beklagte zur Anordnung von Freizeitausgleich befugt gewesen. Die Antwort auf die Frage, ob der Arbeitgeber Freizeitausgleich anordnen darf, findet sich nicht in den vergütungsrechtlichen Bestimmungen, sondern in § 4 Anlage 30 AVR. Die Vorschrift hat der Beklagten die Berechtigung zur Anordnung von Freizeitausgleich eingeräumt (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR). Aus dem Verweis des Eingangssatzes des § 4 Anlage 30 AVR auf § 3 Abs. 6 Anlage 30 AVR ergibt sich, dass die Vorschrift auch auf die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, Anwendung findet.

Eine Beschränkung des Anwendungsbereiches auf tatsächlich erbrachte Arbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt entgegen der Annahme der Beklagten nicht. Dies verdeutlichen sowohl der Wortlaut als auch die Systematik der Vorschrift. 104

Nach dem Wortlaut der Vorschrift kommt es darauf an, ob „Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag“ angefallen ist. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Arbeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet worden ist. 105

Systematisch ist auf einen Vergleich mit § 3 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR hinzuweisen. Dort ist von „regelmäßiger Arbeitszeit“ die Rede. Dies zeigt, dass der Richtliniengeber zwischen „regelmäßiger Arbeitszeit“ und „Arbeitszeit“ differenziert hat. 106

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass – wie ausgeführt – Rufbereitschaft an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, eigentlich nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnet werden darf (§ 6 Abs. 8 Satz 1 Anlage 30 AVR). Hiervon ist der Richtliniengeber auch bei der Formulierung des § 4 Anlage 30 AVR ausgegangen. Dies hat ihn nicht davon abgehalten, den Anwendungsbereich der Vorschrift – wie ebenfalls bereits dargelegt – auch auf die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, zu erstrecken (§ 4 Eingangssatz i.V.m. § 3 Abs. 6 Anlage 30 AVR). Dürfte der Arbeitgeber in der hier gegebenen Konstellation Freizeitausgleich nicht anordnen, bliebe die Vorschrift insoweit ohne Anwendungsbereich, obwohl sie doch bei der Inanspruchnahme an einem Feiertag gelten soll. 107

§ 2 Satz 5 ff. Anlage 5 AVR verlangt entgegen der Annahme der Beklagten keine andere Betrachtung. Die Anlage 5 ist auf das Arbeitsverhältnis, wie auch die Beklagte einräumt, nicht anwendbar. 108

2. Der Zinsanspruch folgt aus § 291 BGB i.V.m. § 288 Abs. 1 BGB. 109

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 97 Abs. 1 ZPO. 110

IV. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr.1 ArbGG. 111

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE