

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 12. Februar 2015
- 10 AZR 72/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:120215.U.10AZR72.14.0

I. Arbeitsgericht München
- Kammer Ingolstadt -

Endurteil vom 7. März 2013
- 24 Ca 1356/12 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 25. September 2013
- 5 Sa 333/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit

Bestimmung:

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäude-
reinigung vom 28. Juni 2011 (RTV) § 3 Ziff. 3.7 Buchst. e und g

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 72/14
5 Sa 333/13
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Februar 2015

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 2015 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Baschnagel und Bicknase für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 25. September 2013 - 5 Sa 333/13 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe eines tariflichen Feiertagszuschlags. 1

Die Beklagte führt Industriereinigungsarbeiten durch. Der Kläger ist bei ihr seit dem 3. Mai 1999 als Vorarbeiter beschäftigt. Er wurde im Streitzeitraum bei einem Automobilhersteller für Reinigungsarbeiten in der Lackiererei (Projektnummer 172017) und im sog. Ölmanagement (Projektnummer 172015) eingesetzt. Die Reinigungsarbeiten werden teilweise unter der Woche durchgeführt, teilweise aber auch nur bei ruhender Produktion an Wochenenden und Feiertagen. Gegen Mitte der Woche teilt der Kunde der Beklagten jeweils mit, welche Reinigungsaufgaben an den kommenden Sonn- und Feiertagen durchgeführt werden sollen. In der Lackiererei sind an allen Sonn- und Feiertagen des Jahres Reinigungsarbeiten durchgeführt worden. 2

Der Kläger wurde am 1. Mai 2012 sowie am 27. Mai 2012 (Pfingstsonntag) in der Lackiererei eingesetzt und arbeitete an diesen Tagen insgesamt 16,5 Stunden. Er erhielt hierfür einen Zuschlag in Höhe von 75 %. An den regulären Wochenarbeitstagen war der Kläger im Mai 2012 im Ölmanagement eingesetzt. 3

Im allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28. Juni 2011 (RTV) heißt es auszugsweise: 4

„§ 3

Arbeitszeit

...

2 Beginn und Ende der Arbeitszeit

- 2.1 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Hat der Arbeitnehmer vor oder nach Aufsuchen der Arbeitsstelle eine betriebliche Sammelstelle (Aufenthalts-, Umkleide- oder Putzraum) aufzusuchen, beginnt oder endet die Arbeitszeit dort.

...

3 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

...

- 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 1. 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 nicht 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. | 75 v. H. |
- 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 hat die Auffassung vertreten, ihm stehe für die am 1. und 27. Mai 2012 geleistete Arbeit gemäß § 3 Ziff. 3.7 Buchst. e RTV ein Zuschlag in Höhe von 200 % zu. Die Ausnahmeregelung des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV finde keine Anwendung, da die maßgeblichen Reinigungsarbeiten nicht jeden Tag, sondern nur an Wochenenden oder Feiertagen anfielen. Damit fehle es am Merkmal der auftragsbedingten laufenden Verrichtung. Hierfür spreche auch die kurzfristige Festlegung der Arbeiten in der Wochenmitte.

5

Der Kläger hat beantragt,

6

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 217,39 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Juni 2012 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Ansicht vertreten, die Tatbestandsvoraussetzungen des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV lägen vor. Bei der Tarifnorm handele es sich um eine auf den Kundenauftrag und nicht auf den einzelnen Mitarbeiter bezogene Sonderregelung. Die Beklagte stehe hinsichtlich der Reinigungsarbeiten in der Lackiererei in einem dauerhaften Auftragsverhältnis zum Kunden; die Arbeiten fielen kontinuierlich an. Schwankungen im Umfang seien unerheblich.

7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter.

8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet.

9

I. Der Kläger hat für die Arbeitsleistung am 1. und 27. Mai 2012 keinen Anspruch auf einen tariflichen Zuschlag von 200 % nach § 3 Ziff. 3.7 Buchst. e RTV. Den Zuschlag iHv. 75 % nach § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV hat die Beklagte geleistet.

10

1. Der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28. Juni 2011 findet jedenfalls kraft Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 TVG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. 11
2. Die Feiertagsarbeit des Klägers begründet keinen Anspruch auf einen Zuschlag von 200 % gemäß § 3 Ziff. 3.7 Buchst. e RTV. Diese Tarifnorm wird verdrängt durch die Ausnahmeregelung des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV, deren Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen. 12
- a) Grundsätzlich stünde dem Kläger für die am 1. und 27. Mai 2012 geleistete Feiertagsarbeit ein Zuschlag zu seinem Stundenlohn iHv. 200 % gemäß § 3 Ziff. 3.7 Buchst. e RTV zu. Beide Feiertage (1. Mai und Pfingstsonntag) sind in der Tarifnorm ausdrücklich aufgeführt. 13
- b) § 3 Ziff. 3.7 Buchst. e RTV wird jedoch im konkreten Fall durch die speziellere Regelung des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV verdrängt, sodass für die geleistete Feiertagsarbeit nur ein Zuschlag iHv. 75 % des Stundenlohns des Klägers anfällt. 14
- aa) Bei § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV handelt es sich um eine Ausnahmeregelung zu den Tatbeständen des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. d, e und f RTV. In seinem Anwendungsbereich verdrängt § 3 Nr. 3.7 Buchst. g RTV die allgemeinen Zuschlagsregelungen für Sonn- und Feiertagsarbeiten, die einen Zuschlag zwischen 100 % und 200 % vorsehen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits mehrfach zu den inhaltsgleichen Vorgängerregelungen der Rahmentarifverträge für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk vom 26. November 1979 (RTV 1979) und vom 17. Juli 1984 (RTV 1984) entschieden (*BAG 21. Mai 1985 - 3 AZR 271/83 - zu 1 b der Gründe; 28. Januar 1987 - 4 AZR 241/86 -*). Hieran hält der Senat fest; diese Rechtsprechung wird auch durch den Kläger nicht in Frage gestellt. 15
- bb) Die vom Kläger am 1. und 27. Mai 2012 erbrachten Feiertagsarbeiten 16

erfüllen die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV. Es handelt sich um Arbeiten, die im Tarifsinn „an gleicher Arbeitsstelle durch den Auftrag bedingt laufend verrichtet“ wurden.

(1) Die Sonn- oder Feiertagsarbeiten müssen nach § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV an „gleicher Arbeitsstelle“ verrichtet werden. Nach allgemeinem Sprachgebrauch ist darunter der Ort zu verstehen, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Der tarifliche Gesamtzusammenhang bestätigt dieses Begriffsverständnis. Der RTV verwendet auch in anderem Zusammenhang den Begriff Arbeitsstelle, so etwa in § 3 Ziff. 2.1, wo zwischen einer betrieblichen Sammelstelle und der Arbeitsstelle unterschieden wird. § 3 Ziff. 2.2 RTV macht deutlich, dass es mehrere Arbeitsstellen des Arbeitnehmers innerhalb seiner Arbeitszeit geben kann. Zu berücksichtigen sind auch die Besonderheiten der Gebäudereinigungsbranche, in der die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung üblicherweise nicht beim Arbeitgeber, sondern bei einem oder mehreren Kunden des Arbeitgebers oder an von diesem bestimmten Stellen erbringen. Unter Arbeitsstelle im Tarifsinn ist deshalb regelmäßig der Ort zu verstehen, an dem der Arbeitnehmer seine nach § 106 GewO im Wege des Direktionsrechts zugewiesene Tätigkeit zu erbringen hat. Die Arbeitsstelle kann bei kleineren Aufträgen identisch mit dem Reinigungsobjekt sein, für das der Reinigungsauftrag erteilt wurde. Bei größeren Aufträgen und/oder innerhalb des Auftrags anfallenden unterschiedlichen Arbeitsaufgaben kann die Arbeitsstelle hingegen auch nur den Teilbereich umfassen, der dem Arbeitnehmer, um dessen Tätigkeiten es geht, im Wege des Direktionsrechts zugewiesen wurde.

17

(2) Die Ausnahmeregelung greift dabei nur dann, wenn die Sonn- und Feiertagsarbeiten „durch den Auftrag bedingt“ verrichtet werden. Der Begriff „Auftrag“ bezieht sich schon nach seinem eindeutigen Wortlaut auf das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Kunde über die Reinigung bestimmter Objekte und/oder Anlagen (*BAG 28. Januar 1987 - 4 AZR 241/86 - zum inhaltsgleichen RTV 1984*). „Bedingen“ bedeutet nach seinem Wortlaut „erfordern, voraussetzen“ oder „bewirken, zur Folge haben“ (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 5. Aufl. Stichwort „bedingen“*). Bedingt durch den Auftrag sind daher

18

Sonn- und Feiertagsarbeiten, wenn sie Folge des Inhalts des Kundenauftrags sind. Sie müssen zur Durchführung des Auftrags erforderlich sein, ohne dass der Arbeitgeber insoweit einen Spielraum hätte, die Arbeiten auch zu anderen Zeiten durchzuführen. Dies entspricht dem Sinn und Zweck von § 3 Ziff. 3.7 RTV: Durch die Zuschlagspflichtigkeit von Mehrarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit soll zum einen die besondere Belastung ausgeglichen werden, die durch eine Verlängerung der Arbeitszeit oder deren ungünstige zeitliche Lage für die Arbeitnehmer entsteht. Zum anderen soll die Verteuerung der Arbeit dem Ziel dienen, solche Arbeitszeiten - im Einklang mit den Bestimmungen des ArbZG - so weit wie möglich zu vermeiden (*vgl. dazu zB BAG 20. August 2014 - 10 AZR 937/13 - Rn. 18; 19. September 2012 - 5 AZR 727/11 - Rn. 18*). § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV senkt die Höhe der Zuschläge gegenüber denen nach Buchst. d, e und f ab und führt damit zu einer Kostenentlastung des Arbeitgebers. Die Belastung für die Arbeitnehmer durch die Arbeit zu ungünstigen Zeiten bleibt zwar grundsätzlich gleich, unabhängig aus welchem Grund Sonn- und Feiertagsarbeiten anfallen. Die Reduzierung des Zuschlags rechtfertigt sich aber daraus, dass der Arbeitgeber bei entsprechenden Kundenvorgaben einer solchen Lage der Arbeitszeit nicht ausweichen und diese nicht etwa durch eine bessere Arbeitsorganisation verhindern kann. Vielmehr ist sie für ihn unvermeidbar (*vgl. zu diesem Gedanken BAG 28. Januar 1987 - 4 AZR 241/86 - zum inhaltsgleichen RTV 1984*).

(3) Nach dem dritten Tatbestandsmerkmal der Norm müssen die Sonn- oder Feiertagsarbeiten „laufend“ verrichtet werden. Davon ist auszugehen, wenn die Arbeiten an allen Sonn- oder Feiertagen anfallen. Entgegen der Revision ist weder erforderlich, dass der einzelne Arbeitnehmer für diese Arbeiten stets an denselben Feiertagen eingesetzt wird, noch, dass diese Arbeiten kontinuierlich an jedem Kalendertag anfallen. 19

(a) Bereits der Wortlaut der Tarifnorm, von dem bei der Auslegung vorrangig auszugehen ist (*st. Rspr., zB BAG 15. Mai 2013 - 10 AZR 319/12 - Rn. 33*), spricht für dieses Verständnis. Unter Sonn- und Feiertagsarbeiten ist die Erbringung von Arbeitsleistung durch Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen zu 20

verstehen. Der Begriff „laufend“ wird üblicherweise als „ständig“, „ununterbrochen“ oder „immer wiederkehrend“ verstanden. § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV verbindet die beiden Begriffe grammatikalisch dergestalt, dass das Partizip „laufend“ sich auf die Sonn- und Feiertagsarbeiten bezieht. Nach dem Wortlaut des Relativsatzes wird nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer abgestellt und etwa verlangt, dass dieser laufend an Sonn- und Feiertagen eingesetzt wird. Ebenso wenig müssen nach dem Wortlaut der Norm die Arbeiten selbst - unabhängig von ihrer zeitlichen Lage - laufend erbracht werden. Vielmehr genügt es, wenn sie kontinuierlich an Sonn- oder Feiertagen verrichtet werden.

(b) Für eine solche Auslegung spricht auch die systematische Stellung des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV als Ausnahmeregelung zu den Buchst. d, e und f. Als solche trifft § 3 Nr. 3.7 Buchst. g RTV ausschließlich eine Aussage zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen. 21

(c) Auch Sinn und Zweck des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV tragen dieses Verständnis. Strebt die tarifliche Regelung unter anderem eine Kostenentlastung des Arbeitgebers bei unvermeidbarer Sonn- und Feiertagsarbeit an, kann es nicht darauf ankommen, ob diese Arbeiten auch an den übrigen Wochentagen ausgeführt werden. Die Belastung der Arbeitnehmer durch die Sonn- und Feiertagsarbeit ändert sich ebenfalls nicht dadurch, dass identische Arbeiten von Montag bis Samstag verrichtet werden. Aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer besteht aber eine bessere Planbarkeit und Vorhersehbarkeit, wenn aufgrund des regelmäßigen Anfalls der Arbeiten bekannt ist, dass an ihrer Arbeitsstelle mit der Durchführung von Sonn- oder Feiertagsarbeit zu rechnen ist. Dies haben die Tarifvertragsparteien als weniger belastend angesehen und deshalb mit einem geringeren Zuschlag ausgeglichen (*vgl. dazu BAG 21. Mai 1985 - 3 AZR 271/83 - zu 3 der Gründe*). Die Vorhersehbarkeit eines Arbeitseinsatzes an Sonn- und Feiertagen ist für den Arbeitnehmer dabei nicht erst dann gegeben, wenn er selbst stets an denselben Feiertagen zur Arbeit herangezogen wird, sondern bereits dann, wenn er weiß, dass diese Arbeiten an seiner Arbeitsstelle laufend anfallen. Dies liegt anders als in den Fällen des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. d, e und f RTV, in denen der Arbeitnehmer einer Einzelfallan- 22

ordnung des Arbeitgebers nach § 3 Ziff. 3.4 RTV Folge leisten muss. Dadurch wird seine private Dispositionsfreiheit stärker beschränkt.

Mit diesem Sinn und Zweck wäre im Übrigen die Annahme der Revision nicht zu vereinbaren, laufende Arbeiten im Tarifsinn lägen nur dann vor, wenn sie stets an allen sieben Wochentagen durchgeführt werden. In diesem Fall würden mit solchen Arbeiten beschäftigte Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen nur einen Zuschlag iHv. 75 % erhalten, während Arbeitnehmer, die auftragsbedingt ausschließlich an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden, Anspruch auf einen Zuschlag iHv. 200 % hätten. Ein solches Ergebnis wäre nicht zu begründen. 23

(d) Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Januar 1987 (- 4 AZR 241/86 -) nichts anderes. In dem dort entschiedenen Rechtsstreit sind die Reinigungsarbeiten in einem Krankenhaus kontinuierlich an allen Wochentagen einschließlich Sonn- und Feiertagen ausgeführt worden. Der Senat hatte insoweit angenommen, dass damit die Voraussetzungen der inhaltsgleichen Ausnahmeregelung nach § 9 Ziff. 2 Buchst. g RTV 1984 erfüllt waren und der dortigen Klägerin nur ein reduzierter Zuschlag zustand. Dies entspricht auch dem vorliegenden Verständnis der Tarifnorm. Der 4. Senat musste sich jedoch im Hinblick auf den dortigen Sachverhalt nicht zu der hier maßgeblichen Frage äußern, ob auch ein laufender Anfall der Arbeiten an Sonn- und Feiertagen zur Anwendung der Ausnahmeregelung ausreicht. 24

cc) Nach diesen Grundsätzen sind die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Ziff. 3.7 Buchst. g RTV für die streitgegenständlichen Feiertagsarbeiten erfüllt. Der Kläger war im Streitzeitraum unter anderem an der Arbeitsstelle „Lackiererei“ eingesetzt. Dass er daneben im Ölmanagement zeitweise eine weitere Arbeitsstelle im Tarifsinn innehatte, steht dem nicht entgegen. An der Arbeitsstelle „Lackiererei“ sind bestimmte Reinigungsarbeiten an Sonn- und Feiertagen bei ruhender Produktion durchgeführt worden. Dies entsprach nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts den Vorgaben durch den Kunden im Rahmen des erteilten Auftrags. Die maßgeblichen Reini- 25

gungsarbeiten sind an allen Sonn- und Feiertagen des Jahres angefallen. Entgegen der Annahme der Revision ist es unschädlich, dass der Auftraggeber der Beklagten immer erst gegen Mitte der Woche mitgeteilt hat, welche Reinigungsarbeiten in der Lackiererei an den kommenden Sonn- und Feiertagen erledigt werden sollen. Diese Vorgabe bezog sich lediglich auf die Konkretisierung der Arbeiten, nicht hingegen darauf, ob Sonn- und Feiertagsarbeiten anfallen. Dies war unbestritten ganzjährig der Fall. Zwar war für den Kläger damit nicht von vornherein klar, ob er selbst an einem bestimmten Sonn- oder Feiertag eingesetzt würde; dies bestimmte sich erst durch seine individuelle Dienstplanung. Darauf kommt es jedoch nach der tariflichen Regelung nicht an. Maßgeblich ist vielmehr nur, dass er im Hinblick auf seine Arbeitsstelle in der Lackiererei davon ausgehen musste, dass Sonn- oder Feiertagsarbeit laufend anfällt.

II. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 26

W. Reinfelder

Brune

Klose

R. Baschnagel

R. Bicknase