



**LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn D. M., I. weg 96, S.,

**- Kläger und Berufungskläger und Berufungsbeklagter -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte H., T., G. & T., P. ring 2, N.,

**g e g e n**

die Bäckerei C. GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer O. C., L. steg 135,  
L.-M.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Dr. T. u.a.,  
N. Str. 299, L.-M.,

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 21.11.2016  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als Vorsit-  
zenden sowie die ehrenamtliche Richterin Arnold und den ehrenamtlichen Rich-  
ter Krause

**für R e c h t erkannt:**

- 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 07.07.2016, Az.: 5 Ca 363/16 teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.**
- 2. Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.**
- 3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.**

4. Die Revision wird für den Kläger wegen der Bezahlung des 01.11.2015 im Umfang von 8,50 € netto weiteren Feiertagszuschlag zugelassen. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten über den Ausgleich eines Feiertagszuschlags in Höhe von 8,50 € netto sowie um weitere Vergütung für Feiertage im Umfang von 68,00 € brutto.

Die Beklagte betreibt in Nordrhein-Westfalen zahlreiche Bäckereishops.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Aushilfskraft im Bereich der Reinigung beschäftigt. Die Reinigung erfolgt im Schichtbetrieb, in welchem auch die Wochenenden als "normale" Arbeitstage mit geplant werden. Die Beklagte setzte den Kläger deshalb regelmäßig an fünf Tagen verteilt auf alle sieben Wochentage ein. Die Parteien vereinbarten einen Stundenlohn von 8,50 € brutto. Auf das Arbeitsverhältnis findet der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Bäckerhandwerk in NRW zwischen dem Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks und dem Bäckerinnungs-Verband Westfalen-Lippe einerseits und der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, Landesbezirk NRW andererseits in der Fassung vom 14.06.2012 (im Folgenden auch: "MTV") Anwendung.

Der MTV lautet – soweit für den Rechtsstreit von Interesse – auszugsweise:

"§ 6 Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitsvergütung

[...]

5. Zum Stundenlohn werden folgende Zuschläge gezahlt:

[...]

5.4 Für Sonntagsarbeit zum Stundenlohn ein Zuschlag von 50 %.

5.5 Wird an lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertagen gearbeitet, so ist die geleistete Arbeit mit dem Stundenlohn und einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

Arbeitnehmern, die an lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertagen nicht arbeiten, ist der Lohn des normalen durchschnittlichen Arbeitstages zu zahlen.

Arbeitnehmer, die am Tag vor oder nach den Wochen-Feiertagen, für die der Lohnausfall zu erstatten wäre, unentschuldig fehlen, haben keinen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles.

- 5.6 Treffen mehrere der unter Ziffer 5.1 - 5.5 gemachten Zuschläge zusammen, so ist nur einer, und zwar der höchste Zuschlag, zu zahlen.
6. Ein Ausgleich der an den Feiertagen ausfallenden Arbeitsstunden durch Nachholung ist nicht zulässig.

Bei den sich aus Ziffern 5.4 und 5.5 des MTV ergebenden Zuschläge handelt es sich – zwischen den Parteien unstrittig – um Nettzuschläge.

Der Kläger arbeitete am 01.11.2015 zwei Stunden. Dabei handelte es sich um einen Sonntag, zugleich aber auch um den in Nordrhein-Westfalen anerkannten gesetzlichen Feiertag "Allerheiligen". Die Beklagte rechnete hierfür zwei Arbeitsstunden zu je 8,50 € brutto und Sonntagszuschläge i.H.v. 50 % ab und zahlte den sich ergebenden Gesamtbetrag von 17,00 € brutto und 8,50 € netto an den Kläger aus.

Die Beklagte hatte am 25. und 26.12.2015 ihre Betriebsstätten vollständig geschlossen. Reinigungsarbeiten wurden nicht erbracht. Der Kläger arbeitete an den fünf Tagen bis zum 24.12.2015, hatte am 25. und 26.12.2015 frei und arbeitete ab dem 27.12.2015 wieder fünf Tage lang. Die Beklagte zahlte für die beiden Weihnachtsfeiertage keine Vergütung oder Zuschläge.

Am 01.01.2016 war der Betrieb der Beklagten nicht geschlossen und es fanden Reinigungsarbeiten statt, der Kläger war aber nicht zur Arbeit eingeteilt. Die Beklagte zahlte weder Vergütung noch Zuschläge.

Mit seiner am 15.02.2016 beim Arbeitsgericht eingereichten und der Beklagten am 17.02.2016 zugestellten Klage begehrte der Kläger für die drei Feiertage insgesamt die Zahlung von weiteren 68,00 € brutto sowie 8,50 € netto.

Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Beklagte habe die Feiertage unzutreffend vergütet. Für den 01.11.2015 sei ein Zuschlag von 100% statt 50%, also weitere 8,50 € netto, zu zahlen. Obwohl dieser Feiertag auf einen Sonntag falle, handele es sich um einen lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertag. Zudem müsse die Beklagte für diesen Tag neben der geleisteten Vergütung für zwei Stunden zusätzlich Entgeltfortzahlung leisten. Er würde ohne eine weitere Feiertagsvergütung schlechter gestellt als ein Mitarbeiter der nicht gearbeitet habe, aber Entgeltfortzahlung erhalte. Er habe zudem Anspruch auf Vergütung für die beiden Weihnachtsfeiertage 2015, weil es sich auch in diesem Fall um lohnzahlungspflichtige Wochen-Feiertage gehandelt habe. Er hätte an beiden Tagen jeweils zwei Stunden gearbeitet, wenn die Beklagte ihren Betrieb nicht gänzlich geschlossen hätte. Hierfür habe er 34,00 € brutto zu beanspruchen (2 Tage x 2 Std. x 8,50 € brutto). Gleiches gelte für den 01.01.2016. Hier seien ebenfalls zwei Stunden (2 Std. x 8,50 € brutto = 17,00 € brutto) zu vergüten, weil er nicht zur Arbeit geplant worden sei.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

**die Beklagte zu verurteilen, an ihn 68,00 € brutto sowie 8,50 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 18.02.2016 zu zahlen.**

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dass es sich bei dem 01.11.2015 nicht um einen lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertag im Sinne des MTV gehandelt habe. Es sei lediglich ein Zuschlag in Höhe von 50 % für Sonntagsarbeit zu zahlen. Eine weitere Feiertagsentlohnung sei neben dem bereits gezahlten Arbeitsentgelt für die erbrachte Arbeitsleistung nicht zu zahlen. Dies widerspräche der Systematik der Entgeltfortzahlungstatbestände. Erforderlich für den Anspruch sei, dass die Arbeit an dem gesetzlichen Feiertag tatsächlich ausgefallen sei. Auch für die Weihnachtsfeiertage könne er kein Entgelt beanspruchen. Zwar habe er nicht gearbeitet, die Arbeit sei aber nicht wegen der Feiertage ausgefallen. In dem von ihr praktizierten Freischichtmodell sei es zulässig, die freien Ausgleichstage auch auf einen gesetzlichen Feiertag zu legen. Treffe ein Ausgleichstag mit einem gesetzlichen Feiertag zusammen, entfalle der Feiertagsentgeltanspruch, weil der gesetzliche Feiertag nicht die einzige Ursache für den Arbeitsausfall darstelle. Sie hat dazu behauptet, dass sie die Schichten vor und nach den beiden Weihnachtsfeiertagen 2015 so geplant und verteilt

habe, dass für alle Mitarbeiter die beiden Weihnachtstage 2015 als freie Tage in der Woche berücksichtigt werden konnten. Am 01.01.2016 sei der Kläger im Zuge der rollierenden und "fairen" Schichtplanung nicht zur Arbeit eingeteilt gewesen.

Das Arbeitsgericht Wesel hat der Klage in Höhe von 8,50 € netto Feiertagszuschlag für den 01.11.2015 stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Der Anspruch auf den weiteren Zuschlag ergebe sich aus § 6 Ziff. 5.5 MTV, weil es sich bei diesem Tag um einen "lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertag" handele, auch wenn der Feiertag auf einen Sonntag gefallen sei. Dies ergebe die Auslegung des Tarifvertrages. Der Begriff „Wochen-Feiertag“ könne sprachlich nicht auf einen Feiertag begrenzt werden, der „innerhalb der Woche“ und nicht auf einen Samstag oder Sonntag falle. Zwar haben die Parteien des Tarifvertrages nicht einfach nur den Begriff des Feiertags verwendet, was für die Auslegung der Beklagten spreche. Der Schwerpunkt läge aber auf dem Begriff „lohnzahlungspflichtig“. Auch spreche der Sinn und Zweck der Regelung dafür, dass die Tarifvertragsparteien die Feiertagsarbeit auch dann mit einem 100%igen Zuschlag vergüten wollten, wenn der Feiertag auf einen Sonntag falle. Entscheidend sei, dass der Arbeitnehmer an dem (Wochen-)Tag des Feiertags zur Arbeitsleistung verpflichtet sei. Da der Kläger im Rahmen eines Schichtmodells über alle sieben Wochentage eingesetzt werde, sei jeder Tag als lohnzahlungspflichtiger Wochentag zu qualifizieren. Auch der Gedanke der „Lästigkeit“ spreche dafür. Es mache keinen Unterschied, ob der Feiertag mit einem Sonntag zusammenfalle oder nicht. Der Anspruch sei auch nicht verfallen. Der Zinsanspruch ergebe sich aus §§ 286 Abs. 1 S. 2, 288 Abs. 1 BGB. Weitergehende Ansprüche stünden dem Kläger nicht zu. Für den 01.11.2015 scheide ein solcher aus § 2 EFZG aus, weil der Kläger an diesem Tag gearbeitet habe. Der Entgeltfortzahlungsanspruch soll den Arbeitnehmern keinen weiteren bezahlten, arbeitsfreien (Urlaubs-)Tag verschaffen. Für den 25. und 26.12.2015 sowie den 01.01.2016 stünde dem Kläger kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu, weil die Arbeit für den Kläger an diesen Tagen nicht wegen des Feiertags ausgefallen sei. Der Kläger sei an diesen Tagen von vornherein nicht zur Arbeit eingeteilt gewesen. Auch sei eine willkürliche Einsatzplanung nicht ersichtlich.

Gegen das ihnen jeweils am 01.08.2016 zugestellte Urteil haben Kläger und Beklagte jeweils mit einem am 12.08.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt. Der Kläger hat seine Berufung mit einem am 26.09.2016, die Beklagte ihre Berufung mit einem am 19.09.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger verfolgt mit der Berufung sein ursprüngliches Begehren weiter. Er meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass er keine weitergehenden Ansprüche für den 01.11.2015 habe. Denn ein Mitarbeiter, dessen Arbeit an einem Feiertag ausfalle, erhalte die gleiche Vergütung wie er, der gearbeitet habe. Auch hinsichtlich des 25. und 26.12.2015 sowie für den 01.01.2016 habe er weitergehende Ansprüche. Diese ergäben sich aus § 2 EFZG sowie aus § 6 Ziffer 5.5 Satz 2 MTV. Der tariflichen Regelung sei zu entnehmen, dass Arbeitnehmern, die an einem lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertag nicht arbeiteten, der Lohn des normalen, durchschnittlichen Arbeitstages zu zahlen sei. Da bei der Beklagten alle sieben Tage der Woche Arbeitstage seien, handele es sich bei jedem gesetzlichen Feiertag um einen lohnzahlungspflichtigen Wochenfeiertag. Die Tarifvertragsparteien differenzierten bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gerade nicht danach, ob und weshalb an dem lohnzahlungspflichtigen Wochenfeiertag nicht gearbeitet werde.

Soweit das Arbeitsgericht für den 01.11.2015 weitere 8,50 € ausgeurteilt habe, sei das Urteil demgegenüber nicht zu beanstanden. Es sei schon sprachlich nicht belegt, dass der Begriff „Wochentag“ nur die Tage Montag – Samstag meine. Zu einer Woche gehörten nun einmal sieben Tage, darunter der Sonntag. Deshalb habe das Arbeitsgericht den Fokus zutreffend auf die „Lohnzahlungspflicht“ gelegt. Offenbar wollten die Parteien des Tarifvertrages einen Zuschlag gewähren, wenn der Feiertag an sich lohnzahlungspflichtig sei. Dies sei bei ihm, dem Kläger, der Fall, da er an allen sieben Wochentagen grundsätzlich zur Arbeitsleistung verpflichtet sei. Die Regelung zum Sonntagszuschlag sei auch nicht überflüssig, weil der Kläger den Sonntagszuschlag eben nur für „normale“ Sonntage erhalte. Die Lästigkeit sei auch nicht mit einem normalen Sonntag zu vergleichen.

Der Kläger beantragt,

**unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichtes Wesel vom 07.07.2016, Az.: 5 Ca 363/16 wird die Beklagte verurteilt, an ihn weitere 68,00 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 18.02.2016 zu zahlen.**

Der Beklagte beantragt,

- 1. das Urteil des Arbeitsgerichtes Wesel vom 07.07.2016, Az.: 5 Ca 363/16 teilweise abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.**

## **2. die Berufung des Klägers zurückzuweisen.**

Der Kläger beantragt,

### **die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.**

Die Beklagte verfolgt mit der Berufung ihr ursprüngliches Begehren der vollständigen Klageabweisung weiter. Sie meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass bei einem Zusammentreffen eines Feiertages mit einem Sonntag ein Zuschlag für den Feiertag in Höhe von 100% zu zahlen sei. Tatsächlich falle nur der Zuschlag für den Sonntag in Höhe von 50% an, der für den 01.11.2015 auch bezahlt worden sei. Dies ergebe die Auslegung des Manteltarifvertrages. § 6 Nr. 5.5 MTV spreche ausdrücklich von einem lohnzahlungspflichtigen „Wochen-Feiertag“. Da der Feiertag „Allerheiligen“ aber auf einen Sonntag gefallen sei, handele es sich nicht mehr um einen „Wochen-Feiertag“. Soweit das Arbeitsgericht den Fokus auf die „Lohnzahlungspflicht“ gelegt habe, sei dies dem Tarifvertrag nicht zu entnehmen. Der Kläger werde zwar an fünf Tagen verteilt auf alle sieben Wochentage eingesetzt, es bestünde aber nur ein Anspruch auf Vergütung für fünf Tage unabhängig davon, ob der Arbeitstag auf einen Wochentag oder das Wochenende falle. Mit dem Begriff „Wochen-Feiertag“ aber werde gerade ausgedrückt, dass der Tag in Abgrenzung zum Wochenende „in der Woche“ liege. Denn der Begriff „Wochentag“ bezeichne umgangssprachlich regelmäßig nur die Tage Montag – Samstag. Soweit ein Feiertag auf einen Sonntag falle, greife Ziffer 5.4 des § 6 MTV, dessen Regelung ansonsten überflüssig wäre. Auch die vom Arbeitsgericht hervorgehobene „Lästigkeit“ liege gerade nicht vor, wenn der Feiertag, der normalerweise in der Woche liege, auf einen Sonntag falle. Soweit der Kläger in seiner Berufungserwiderung den Fokus auf die „Lohnzahlungspflicht“ lege, irre er. Hierzu sei auch eine Auskunft des vertragschließenden Arbeitgeberverbandes eingeholt worden. Danach gehöre der Sonntag nicht zu den lohnzahlungspflichtigen Feiertagen.

Soweit das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, verteidigt die Beklagte das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Für den 01.11.2015 greife weder § 2 EFZG noch § 6 Ziffer 5.5 Satz 2 MTV. Denn diese Bestimmungen regelten lediglich die Vergütung, wenn der Kläger nicht gearbeitet habe, was bei dem 01.11.2015 nicht der Fall gewesen sei. Für den 25. und 26.01.2015 sowie den 01.01.2016 könne der Kläger keine Vergütung beanspruchen, weil er zwar nicht gearbeitet habe, die Arbeit aber nicht – wie von den Entgeltfortzahlungstatbeständen vorausgesetzt – wegen des Feiertags ausgefallen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### **I.**

Die Berufungen des Klägers und der Beklagten sind jeweils zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Die Berufung der Beklagten ist begründet, die Berufung des Klägers ist hingegen unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten weitergehenden Vergütung im Umfang von 68,00 € brutto. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend und mit ausführlicher Begründung entschieden. Denn die Voraussetzungen einer weitergehenden Entgeltfortzahlung liegen nicht vor. Entgegen dem Arbeitsgericht hat der Kläger aber auch keinen Anspruch auf Zahlung von 8,50 € netto als weitergehenden Feiertagszuschlag für den 01.11.2015, weil es sich bei diesem Tag nicht um einen „Wochenfeiertag“ im Sinne des MTV gehandelt hat. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrages.

Im Einzelnen:

**1.** Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von weiteren 8,50 € netto als weiteren Feiertagszuschlag aus § 611 BGB i.V.m. § 6 Ziffer 5.5 MTV. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrages.

**a)** Bei den Regelungen zur Vergütung in § 6 MTV handelt es sich um Bereiche des normativen Teils eines Tarifvertrages, der nach den Regelungen ausgelegt wird, die für die Auslegung von Gesetzen gelten.

**aa)** Der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Bäckereihandwerk in NRW ist ein Tarifvertrag i. S. v. § 1 Abs. 1 TVG.

Ein Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen

ordnen können. Tariffähige Koalitionen und Arbeitgeber können zwar auch nicht-tarifliche Vereinbarungen treffen (BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 514/10, juris; BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris; BAG v. 14.04.2004 - 4 AZR 232/03, juris; BAG v. 05.11.1997 - 4 AZR 872/95, juris). Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden müssen also nicht zwingend Tarifverträge iSd. § 1 Abs. 1 TVG sein. Welche Art von Vereinbarung geschlossen wurde, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. Diese richtet sich nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuldrechtlicher Verträge nach den §§ 133, 157 BGB. Die Regeln über die Auslegung von Tarifverträgen sind erst heranzuziehen, wenn feststeht, dass es sich um ein tarifliches Normenwerk handelt (BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris; BAG v. 07.06.2006 - 4 AZR 272/05, juris; BAG v. 14.04.2004 - 4 AZR 232/03, juris). Bei der Auslegung ist im Zweifel davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien keinen Koalitionsvertrag zugunsten Dritter, sondern angesichts ihrer tarifautonomen Möglichkeit zu unmittelbarer Rechtsetzung nach dem TVG einen Tarifvertrag vereinbaren wollen (BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris; BAG v. 05.11.1997 - 4 AZR 872/95, juris).

Daran, dass der MTV ein Tarifvertrag ist, bestehen keine Zweifel. Die vorzunehmende Auslegung ist eindeutig. Der MTV wird von den Tarifvertragsparteien bereits als „Tarifvertrag“ bezeichnet. Verwenden tariffähige Parteien in einer Vereinbarung aber diesen feststehenden Rechtsbegriffe, wollen sie die Formulierung regelmäßig im Sinne des Gesetzes verstanden wissen (BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 514/10, juris; BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 149/09, juris). Dies wird auch vom Kläger nicht in Abrede gestellt.

**bb)** Die Regelungen zur Vergütung in § 6 MTV betreffen den normativen Teil des Tarifvertrages.

Bei einem Tarifvertrag wird zwischen dem normativen und dem schuldrechtlichen Teil unterschieden. Denn nach § 1 Abs.1 TVG regelt der Tarifvertrag einerseits die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, andererseits Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss Beendigung von Arbeitsverhältnisses sowie betriebliche und verfassungsrechtliche Fragen betreffen können. Während der schuldrechtliche Teil nur zwischen den Tarifvertragsparteien wirkt, gilt der normative Teil unmittelbar und zwingend für tarifgebundene Arbeitnehmer und Unternehmen. Regelungsgegenstand des normativen Teils können also Regelungen zu Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sein sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen geordnet werden. Inhaltsnormen sind dabei alle Bestimmungen, die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien den Inhalt des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Arbeitsrechtes regeln.

Regelungsgegenstand sind Haupt- Neben- und Schutzpflichten (vgl. auch BAG v. 26.04.1978- 5 AZR 62/77, juris).

Welche Art von Norm Gegenstand des Tarifvertrages ist, ist ebenfalls im Wege der Auslegung zu ermitteln. Sie richtet sich auch in diesem Fall nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuldrechtlicher Verträge nach den §§ 133, 157 BGB (BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 514/10, juris; BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris).

§ 6 MTV regelt die Bereiche Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitsvergütung. Die Regelung in Ziffer 5 des § 6 MTV befasst sich mit Zuschlägen zum Stundenlohn bzw. zur Vergütung von Feiertagen und stellt damit eindeutig eine Inhaltsnorm dar (vgl. nur BAG v. 24.04.2007 – 1 AZR 252/06, juris). Denn die Regelung betrifft gerade die Hauptleistungspflicht.

**b)** Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Kammer folgt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. nur BAG v. 18.02.2014 – 3 AZR 808/11, juris, BAG v. 26.03.2013 – 3 AZR 68/11, juris; BAG v. 16.11.2011 – 10 AZR 549/10, juris; BAG v. 11.11.2010 - 8 AZR 892/09; BAG v. 24.09.2008 – 10 AZR 669/07, NZA 2009, 45; BAG v. 15.12.2005, 6 AZR 227/05).

**c)** Die Auslegung auf dieser Grundlage ergibt nach einer umfassenden Analyse des zugrundeliegenden Regelungswerkes, dass der Kläger für die von ihm geleistete Arbeit am 01.11.2015 keine 8,50 € netto als weiteren Feiertagszuschlag gem. § 611 BGB i.V.m. § 6 Ziffer 5.5 MTV beanspruchen kann. Denn der

01.11.2015 war kein lohnzahlungspflichtiger Wochen-Feiertag im Sinne des Tarifvertrages.

Der Kläger arbeitete am 01.11.2015 zwei Stunden. Dabei handelt es sich um einen Sonntag, zugleich aber auch um „Allerheiligen“, ein Tag, der in Nordrhein-Westfalen als gesetzlicher Feiertag anerkannt ist. Für diesen Tag hat die Beklagte dem Kläger das Arbeitsentgelt für die geleisteten zwei Stunden (17,00 € brutto) gezahlt, zudem einen „Sonntagszuschlag“ nach § 6 Nr. 5.4 MTV in Höhe von 50% seiner Vergütung, also 8,50 € netto.

Der Kläger meint nun, bei dem 01.11.2015 handele es sich zwar um einen Sonntag, zugleich aber auch um einen „lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertag“ gem. § 6 Ziffer 5.5 MTV, so dass er aufgrund der Regelung in § 6 Ziffer 5.6 bei einem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge den höheren Zuschlag beanspruchen könne, also weitere 8,50 € netto.

Diese Auslegung des Klägers, die auch das Arbeitsgericht vertreten hat, teilt die erkennende Kammer nicht. Bei dem Begriff „Wochen-Feiertag“ handelt es sich um einen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, also gerade nicht auf einen Sonntag, sondern der im Zeitraum Montag - Freitag liegt. Dies entspricht für vergleichbare Regelwerke nach dem Verständnis der Kammer auch der Rechtsprechung des BAG.

**aa)** Zuzugeben ist dem Arbeitsgericht und dem Kläger, dass der Begriff „Wochentag“ rein sprachlich im Rahmen einer weiten Auslegung als „einer der sieben Tage der Woche“ definiert ist (Duden: Stichwort „Wochentag“). Indes darf nicht übersehen werden, dass die Parteien des Tarifvertrages den Begriff „Wochentag“ selbst gar nicht verwendet haben. Vielmehr heißt es „Wochen-Feiertag“, nicht etwa „Wochentag-Feiertag“. Diese Zusammensetzung zweier Substantive zu einem neuen Wort mit einer eigenen Bedeutung ist im Übrigen ohnehin ein besonderes Kennzeichen der deutschen Sprache (Duden: Stichwort „Zusammengesetzte Substantive“). Damit ist diese Zusammensetzung schon sprachlich etwas anders und nicht zwingend mit der Definition des „Wochentags“ als solchem gleichzusetzen, weil dieser Begriff nicht verwendet wird. Zwar besteht auch die Woche aus sieben Tagen (Duden: Stichwort „Woche“). Durch die Kombination der Begriffe „Woche“ und „Feiertag“ wird aus Sicht der Kammer aber gleichwohl deutlich, dass in dieser Kombination der Begriff „Feiertag“ in der Weise verwendet wird, dass er als Gegenpol zum Sonntag statuiert wird. Der Begriff bezeichnet – wie im Arbeitsleben üblich – und des Öfteren vom Bundesarbeitsgericht (BAG

v. 20.06.2013 – 6 AZR 696/11, juris) aufgezeigt - einen auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag. Damit wird dieser Tag durch die gewählte Kombination gerade und ausschließlich vom „Sonntag“ abgegrenzt.

Die Definition des Wochenfeiertags als Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist im Arbeitsleben, insbesondere im tariflichen Bereich, durchaus üblich. So verwendete schon § 15 Abs. 6 BAT den Begriff des „Wochenfeiertags“ und definiert diesen in § 16 Abs. 8 BAT ausdrücklich. Dort heißt es: „Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.“ Hierzu verhalten sich auch die Entscheidung des BAG vom 16.11.2000 – 6 AZR 338/99, juris und vom 11.06.1992 – 6 AZR 122/91, juris. Der Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TVArb) regelte in § 6 Abs. 7, dass es sich bei einem Wochenfeiertag um einen Werktag handelt (vgl. dazu BAG v. 17.09.1987 – 6 AZR 490/84 juris, Rz. 4). Nichts anderes ergibt sich aus § 4 der Erschwerniszulagenverordnung für den öffentlichen Dienst. Auch dort handelt es sich um den Gegenbegriff zum Sonntag. Denn danach beträgt die Zulage für Dienst „an Sonntagen und gesetzlichen Wochenfeiertagen ... 5,01 € pro Stunde“ (§ 4 EZuV in der Fassung vom 21.11.2016).

Im Hinblick auf diese bestehenden tariflichen Regelungen darf nicht übersehen werden, dass, wenn die Tarifvertragsparteien einen Rechtsbegriff gebrauchen, anzunehmen ist, dass sie ihn in seiner rechtlichen Bedeutung verwenden wollen. Enthält eine Tarifnorm einen bestimmten Fachbegriff, ist im Zweifel davon auszugehen, dass er im Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrags in seiner allgemeinen fachlichen Bedeutung gelten soll (BAG v. 20.06.2013 – 6 AZR 696/11, juris; BAG v. 21.02.2013 - 6 AZR 539/11, juris, BAG v. 24.05.2012 - 6 AZR 703/10, juris).

Insoweit hat sich auch das Bundesarbeitsgericht bereits mit der Auslegung des Begriffs beschäftigt und darauf abgestellt, dass sich eine Verknüpfung von Werktag und Feiertag beispielsweise in § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG finde. Es hat bereits darauf hingewiesen, dass die ständige Rechtsprechung aus dem Gesetzesrecht unabhängig von tariflichen Definitionen den Begriff des (gesetzlichen) Wochenfeiertags in Abgrenzung zu einem Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, entwickelt hat (vgl. nur BAG v. 20.06.2013 – 6 AZR 696/11, juris; BAG v. 19.09.2012 - 5 AZR 727/11; BAG v. 08.12.2010 - 5 AZR 667/09, juris; BAG v. 10.12.2008 - 4 AZR 813/07, juris; BAG v. 09.07.2008 - 5 AZR 902/07, juris; BAG v. 23.03.2006 - 6 AZR 497/05 - Rn. 18). Manche Tarifvertragsparteien haben diese Begrifflichkeit aufgenommen und ausdrücklich festgehalten, wenn - im Sinn einer Ausnahme - keine Arbeitszeitgutschrift oder Arbeitsbefreiung für einen auf einen

Samstag oder einen anderen arbeitsfreien Tag fallenden Wochenfeiertag erfolgen soll (vgl. für § 5 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. b des Tarifvertrags zur Regelung der Jahresarbeitszeit für die Arbeitnehmer der DB AG vom 01.01.1998 BAG v. 23.03.2006 - 6 AZR 497/05; BAG v. 22.09.2005 - 6 AZR 641/04). In die Allgemeinsprache ist der Begriff des Wochenfeiertags dagegen noch nicht eingegangen (vgl. Duden Stichwort: „Feiertag“; Duden Bedeutungswörterbuch Stichwort: „Feiertag“; Wahrig Deutsches Wörterbuch Stichwort: „Feiertag“). Die zitierten allgemeinsprachlichen Lexika weisen auch unter dem Stichwort „Wochenfeiertag“ keine Einträge auf.

Im Ergebnis haben die Tarifvertragsparteien hier durch die Verwendung des Begriffs „Wochen-Feiertag“ im Zusammenhang mit der Festlegung des Zuschlags für diesen Tag schon sprachlich mangels gegenteiliger Anhaltspunkte die allgemein übliche Definition des „Wochen-Feiertag“ zugrunde gelegt, wie er auch im Wirtschaftsleben üblich ist.

**bb)** Für die Kammer fügt sich nur dieses Auslegungsergebnis auch nahtlos in die tarifliche Regelungssystematik ein. Insofern ergibt sich aus der gesamten Struktur der Regelung der Zuschläge in § 6 MTV, dass der Wochenfeiertag einen Feiertag bezeichnet, der auf einen Werktag fällt.

Zunächst darf nicht übersehen werden, dass die Tarifvertragsparteien in § 6 Ziffer 3 MTV Sonn- und Feiertage einer eigenen Regelung unterworfen haben. Danach beginnen diese Tage um 00:00 Uhr und enden um 24:00 Uhr. Im Bereich der Zuschläge von § 6 Ziffer 5 MTV haben sie diese Differenzierung wieder aufgegriffen. Dort werden Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Spätarbeit und Sonntagsarbeit festgelegt. Dabei wird die Sonntagsarbeit in § 6 Ziffer 5.4 MTV abgearbeitet und mit einem Zuschlag von 50% versehen. In der folgenden Ziffer 5.5 kommt es dann zur Zuschlagsregelung für den „Wochen-Feiertag“. Dieser wird mit einem Zuschlag von 100% honoriert. Schon diese unterschiedliche Höhe des Zuschlags von „Sonntag“ und „Wochen-Feiertag“ zeigt im Sinne einer sprachlichen Abgrenzung das gemeinsame Verständnis der Tarifvertragsparteien. Sie haben ausdrücklich den „Sonntag“ von einem „Wochen-Feiertag“ abgegrenzt und dabei nicht nur den Zuschlag für diejenigen Mitarbeiter geregelt, die an einem derartigen Tag die Arbeit verrichten, sondern auch gleichzeitig mitgeregelt, was diejenigen erhalten sollen, die an diesem Tag nicht zur Arbeit verpflichtet sind. Denn diese erhalten nur den Lohn des „normalen durchschnittlichen Arbeitstages“. Dass in diesem Zusammenhang von „Arbeitstag“ gesprochen wird, stellt aus Sicht der Kammer wiederum den Bezug zum „Werktag“ her. Insofern ergibt sich aus der Systematik der Zuschlagregelung ein in sich geschlossenes System. Neben Zuschlägen für Mehr-, Nacht- und Spätarbeit kennt der Tarifvertrag nur

Zuschläge für Sonntage bzw. Wochen-Feiertage. Damit ist auch systematisch der „Wochen-Feiertag“ der Gegenbegriff zum „Sonntag“.

**cc)** Daran ändert auch die Verwendung des Begriffs „lohnzahlungspflichtig“ nichts. Denn dieser Begriff ist für die Ermittlung des Gehaltes des „Wochen-Feiertags“ aus Sicht der Kammer ohne Belang. Dies zeigt sich schon sprachlich daran, dass der Begriff „Wochen-Feiertag“ das Substantiv bildet, während der Begriff „lohnzahlungspflichtig“ adjektivisch verwendet wird. Der Begriff determiniert also nicht den Typus „Tag“ des Wochenfeiertags, sondern nur eine Eigenschaft des bereits vorgegebenen Tages. Denn das Adjektiv beschreibt die Beschaffenheit oder eine Beziehung eines (konkreten) Dinges, einer (abstrakten) Sache, eines Vorganges oder Zustandes und kennzeichnet es damit mit einer bestimmten Eigenschaft (vgl. nur Duden Stichwort: Adjektiv). Im Sinne des logischen Syllogismus verkleinert es damit also nur die durch das Substantiv vorgegebene Menge. Für die Definition des Substantivs als solchem ist es ohne Bedeutung.

**dd)** Nur diese Auslegung wird auch dem Sinn und Zweck der Regelung gerecht. Die Parteien des Tarifvertrages haben bewusst zwischen Sonntagen und Feiertagen „in der Woche“ differenziert, weil die mit Sonntagen und Wochen-Feiertagen verbundene Belastung unterschiedlich ist. Der Sonntag ist als solches ein vorhersehbarer Tag. Muss an einem Sonntag gearbeitet werden, liegt bereits eine erhebliche Belastung vor. Diese Belastung wollen die Parteien des Tarifvertrages durch einen Zuschlag von 50% ausgleichen. Die Belastung für die Mitarbeiter steigt aber, wenn der „Sonntag“ in der Woche liegt. Diese weitaus höhere Belastung wollen die Tarifvertragsparteien gesondert honorieren. Die Lästigkeit eines Feiertags, der auf einen Sonntag fällt, deckt sich aber regelmäßig mit der allgemeinen Lästigkeit, an einem Sonntag zu arbeiten. Deshalb ist auch insoweit die gewählte Differenzierung auch nach Sinn und Zweck gerechtfertigt.

**ee)** Eine Tarifauskunft für die streitige Auslegungsfrage war nicht einzuholen. Nur wenn Wortlaut, systematischer Zusammenhang und sonstige Auslegungsgesichtspunkte nicht zu einer zweifelsfreien Auslegung führen, kann auch Veranlassung zur Einholung einer Tarifauskunft bestehen. Gemäß § 293 ZPO können so Mittel der Rechtsanwendung und die dazu erforderlichen Erkenntnisquellen gewonnen werden, indem zB Auskünfte der Tarifvertragsparteien darüber eingeholt werden, ob es zu der Regelung des Strukturausgleichs Protokollnotizen oder vergleichbare Unterlagen gibt, aus denen ein übereinstimmender Regelungswille der Tarifvertragsparteien ersichtlich ist (BAG vom 13.06.2012 – 10 AZR 351/11, juris; BAG v. 22.04.2010 – 6 AZR 962/08, juris; BAG v. 17.05.1994 - 1 ABR 57/93, juris; BAG v. 16.10.1985 - 4 AZR 149/84, juris; Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern v. 11.06.2013 – 5 Sa 264/12, juris). So liegt der Fall hier aus

Sicht der erkennenden Kammer nicht, weil ein eindeutiges Auslegungsergebnis erzielt werden kann. Soweit die Beklagte eine „Auskunft“ beigebracht hat, war gleichfalls keine weitere Auskunft einzuholen, weil diese nicht zu berücksichtigen ist. Tarifauskünfte, die auf die Beantwortung einer prozessentscheidenden Rechtsfrage gerichtet sind, sind nicht trennscharf. Erforderlich ist, dass mit der Auskunft nicht die bloße Rechtsfrage beantwortet wird, sondern Auskunft geben wird über das tatsächliche Tarifgeschehen oder eine einvernehmliche tarifliche Übung (so etwa schon BAG v. 18.08.1999 – 4 AZR 247/98, juris; BAG v. 14.03.2012 – 10 AZR 172/11, juris; BAG v. 14.09.2011 – 10 AZR 358/10, juris).

**2.** Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Zahlung von weiteren 17,00 € brutto aus dem Gesichtspunkt der Entgeltfortzahlung für den 01.11.2015. Dies weder aus § 2 EFZG noch aus § 6 Ziffer 5.5 MTV.

**a)** Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von weiteren 17,00 € brutto für die von ihm erbrachte Arbeitsleistung am 01.11.2015 gem. § 2 Abs. 1 EFZG.

Der Anspruch auf weitere Vergütung aufgrund der Vorschriften über die Entgeltfortzahlung an Feiertagen gem. § 2 Abs. 1 EFZG scheidet bereits deshalb aus, weil der Kläger an diesem Tag tatsächlich gearbeitet hat.

Darauf hat das Arbeitsgericht bereits hingewiesen. Die erkennende Kammer folgt insoweit den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts und sieht zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Der Kläger hat zweitinstanzlich zum Anspruch auf eine weitere Vergütung nach den Regelungen über die Entgeltfortzahlung gem. § 2 Abs. 1 EFZG auch keine Tatsachen oder rechtlichen Gesichtspunkte vorgebracht, die Anlass zu einer anderen rechtlichen Beurteilung geben.

Nur ergänzend wird darauf hingewiesen, dass der Zweck der Regelung des § 2 EFZG ist, denjenigen Mitarbeitern einen Anspruch auf Vergütung zu sichern, die an diesem Feiertag nicht gearbeitet haben. Arbeitet der Arbeitnehmer also an einem Feiertag, scheidet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung schon nach der Struktur der gesetzlichen Entgeltfortzahlung aus. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des BAG. Insoweit formuliert das BAG in seiner Entscheidung vom 19.09.2012 – 5 AZR 727/11, auf die bereits das Arbeitsgericht hingewiesen hat, prägnant in seiner Rz. 19 auszugweise wie folgt:

„Im Übrigen leidet die Argumentation des Klägers an der Vorstellung, Entgeltfortzahlung am Feiertag stünde auch dem Arbeitnehmer zu, der

an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet. Dem ist nicht so. Anspruch auf Entgeltzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG hat nur derjenige Arbeitnehmer, bei dem Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag ausfällt.“

Dem ist in seiner Deutlichkeit nichts hinzuzufügen. Soweit der Kläger meint, das Arbeitsgericht habe sich nicht mit seiner Argumentation auseinandergesetzt, dass er schlechter stünde als Mitarbeiter, die nicht gearbeitet haben, irrt er. Denn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung für diesen Tag setzt voraus, dass der Mitarbeiter gerade aufgrund des Feiertags nicht zur Arbeit verpflichtet ist. Dann kann er auch nicht besser stehen. Denn der nicht arbeitende Mitarbeiter erhält den Feiertagszuschlag gerade nicht, wie sich zwanglos aus § 2 Abs. 1 EFZG bzw. ergibt.

**b)** Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Zahlung von weiteren 17,00 € brutto für die von ihm erbrachte Arbeitsleistung am 01.11.2015 § 6 Ziffer 5.5 MTV.

Der Kläger meint, dass die Tarifvertragsparteien in § 6 Nr. 5.5 des Manteltarifvertrages nicht darauf abstellten, dass der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall sei. Es reiche aus, dass er grundsätzlich an allen sieben Wochentagen eingesetzt werden kann. Damit würden alle Tage der Woche zu lohnzahlungspflichtigen Wochenfeiertagen. Auch komme es nicht darauf an, ob er an diesem Tag seine Arbeitsleistung erbracht habe, oder nicht. Zudem sei zu bedenken, dass er andernfalls schlechter stünde, als diejenigen Mitarbeiter, die an diesem Tag nicht gearbeitet hätten und das gleiche erhielten.

Diese Sichtweise teilt die Kammer nicht.

Zunächst fällt die Tätigkeit des Klägers schon gar nicht in den Anwendungsbereich der genannten tariflichen Regelung, weil Ziffer 5.5 MTV eben nur die Vergütung an einem Wochen-Feiertag erfasst. Wie bereits dargelegt handelt es sich bei dem 01.11.2015 nicht um einen Wochen-Feiertag. Damit scheidet nicht nur die Gewährung des Zuschlags aus, sondern auch die für den Wochen-Feiertag geregelte Entgeltfortzahlung.

Selbst wenn der Kläger in den Anwendungsbereich der tariflichen Regelung fiel, wäre er aber gleichfalls nicht anspruchsberechtigt für die weitergehende Vergütung von zwei Arbeitsstunden. Sprachlich differenziert die Regelung zwischen Ansprüchen von Mitarbeitern, die an dem Wochen-Feiertag gearbeitet haben und denjenigen, die nicht gearbeitet haben.

Da der Kläger am 01.11.2015 gearbeitet hat, kommt ein Anspruch nur nach § 6 Ziffer 5.5 erster Absatz MTV in Betracht. Dort wird der Umfang des Anspruchs eindeutig geregelt. Hat der Arbeitnehmer gearbeitet „so ist die geleistete Arbeit mit dem Stundenlohn und einem Zuschlag von 100% zu vergüten“. Genau diesen Stundenlohn aber hat der Kläger erhalten. Dass er – neben dem Zuschlag – Anspruch auf eine doppelte Vergütung der geleisteten zwei Stunden hat, ist nicht Inhalt der tariflichen Regelung. Dadurch wird der Kläger auch nicht schlechter gestellt, als Mitarbeiter, die an diesem Tag nicht gearbeitet haben. Denn diese erhalten – freilich nur soweit sie an diesem Tag eigentlich zur Arbeit verpflichtet gewesen wären – sowohl nach dem EFZG als auch nach dem Tarifvertrag – das Arbeitsentgelt für den ausgefallenen Arbeitstag eben ohne den Zuschlag.

**3.** Der Kläger hat gegen die Beklagte weder aus § 2 Abs. 1 EFZG noch aus § 6 Nr. 5.5 MTV einen Anspruch auf Zahlung von 34,00 € brutto für den 25. und 26.12.2015 bzw. weiteren 17,00 € brutto für den 01.01.2016.

**a)** Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die genannten drei Tage ergibt sich zunächst nicht auf Grundlage von § 2 Abs. 1 EFZG.

Zuzugeben ist dem Kläger, dass er an diesen drei Tagen nicht gearbeitet hat, so dass er – im Unterschied zu der für den 01.11.2015 geltende gemachten Vergütung – jedenfalls nach der Systematik der gesetzlichen Entgeltfortzahlung an Feiertagen grundsätzlich anspruchsberechtigt sein könnte. Allerdings hat der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen der gesetzlichen Entgeltfortzahlung an Feiertagen nicht aufgezeigt.

Das Arbeitsgericht hat aber bereits zutreffend darauf abgestellt, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG voraussetzt, dass der jeweilige Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist. Deshalb scheidet der Anspruch aus, wenn der Feiertag auf einen Tag fällt, an dem der Kläger ohnehin nicht zur Arbeit verpflichtet gewesen ist.

So liegt der Fall hier. Der Kläger war an den streitgegenständlichen Tagen unstreitig nicht zur Arbeit geplant. Am 26. und 27.12.2015 ist im gesamten Betrieb nicht gearbeitet worden, am 01.01.2016 war er nicht zur Arbeit geplant. Dabei hatte er in allen Fällen jeweils vor und nach den Feiertagen seine fünftägige Schicht absolviert. Die Feiertage waren damit nicht die Ursache für den Arbeitsausfall.

Im Rahmen des § 2 Abs. 1 EFZG ist allgemein anerkannt, dass der gesetzliche Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall sein muss. Insofern hat das

Arbeitsgericht bereits umfassend und zutreffend gewürdigt, dass bei der Arbeit in einem Schichtmodell kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wenn eine Freischicht mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfällt. Auch das BAG anerkennt in ständiger Rechtsprechung, dass eine dienstplanmäßige Freistellung des Arbeitnehmers am Feiertag dessen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für diesen Feiertag ausschließt. Das gilt freilich nur dann, wenn sich die Arbeitsbefreiung aus einem Schema ergibt, das von der Feiertagsruhe an bestimmten Tagen unabhängig ist (BAG v. 09.10.1996 – 5 AZR 345/95, juris; vgl. auch LAG Berlin-Brandenburg v. 11.03.2011 – 13 Sa 2707/10, juris; ErfK/Dörner, § 2 EFZG Rz. 11; Schmitt, Entgeltfortzahlungsgesetz, § 2 Rz. 47).

Nach § 2 Abs. 1 EFZG besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch für einen arbeitsfreien Feiertag bei Arbeit nach einem Schichtplan also nur dann, wenn die planmäßige Freistellung durch die gesetzliche Feiertagsruhe bestimmend beeinflusst ist. § 2 Abs. 1 EFZG begründet dagegen keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn sich die Freistellung aus einem Planschema ergibt, das von der gesetzlichen Feiertagsruhe unabhängig ist, etwa weil der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung durch den Feiertag nicht oder nicht wesentlich geringer ist. Dass der Arbeitnehmer an diesem Tag planmäßig frei hat, liegt dann nicht am Feiertag, sondern dient zB dazu, einen Fünftagesrhythmus einzuhalten (vgl. BAG v. 24.09.2015 – 6 AZR 510/14, juris; BAG v. 27.03.2014 – 6 AZR 621/12, juris; BAG v. 24.10.2013 - 6 AZR 286/12, juris; BAG v. 15.01.2013 - 9 AZR 430/11, juris; BAG v. 08.12.2010 - 5 AZR 667/09 -Rn. 12, juris).

Hier ist die Arbeit in allen drei Fällen am jeweiligen Feiertag ausgefallen, weil die Beklagte für diese Tage im Rahmen des Schichtsystems für den Kläger eine Freischicht geplant hat. Der Kläger hat davor und danach in seinem allgemeinen 5-Tages-Rhythmus gearbeitet. Damit hat die Beklagte jedenfalls hinsichtlich des Klägers ein allgemeines Schema ihres Schichtplanes zugrunde gelegt und für den Kläger – wegen der erbrachten Arbeitsleistung – eine Freischicht geplant. Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang angemerkt hat, dass sie ein gewisses Maß an Planungsfreiheit habe, ist dies nur bedingt richtig, wie sich aus der ständigen Rechtsprechung des BAG ergibt. Wegen der Zuordnung der freien Tage der Schicht zu den Feiertagen und der vorherigen Schichterfüllung durch den Kläger hatte er an diesen Tagen also planmäßig frei, um den Fünftagesrhythmus einzuhalten. Damit beruhte die Freischicht nicht auf dem Feiertag als solchem, sondern das dienstplanmäßige „frei“ beruhte auf dem Schichtsystem und der Einhaltung des Schichtrhythmus.

Eine willkürliche Einsatzplanung hat der Kläger der Beklagten nicht vorgeworfen. Erstinstanzlich hatte der Kläger nur darauf hingewiesen, dass der Betrieb über

Weihnachten 2015 nur ausnahmsweise geschlossen gewesen sein soll und die Schichtpläne so gestaltet worden seien, dass kein Mitarbeiter zur Arbeit verpflichtet gewesen sei. Insoweit könne es nicht der Willkür des Arbeitgebers unterliegen, Feiertage im Arbeitsplan auszusparen. Hinsichtlich des 01.01.2016 hat er lediglich bezweifelt, dass sein Nichteinsatz auf einem gerechten, rollierenden System beruhen würde. In seiner Berufung setzt sich der Kläger mit den Voraussetzungen des § 2 EFZG nicht auseinander, sondern fokussiert sich auf die Vergütung auf Grundlage der tariflichen Regelung im „Zusammenspiel“ mit § 2 Abs. 1 EFZG. Dieser Vortrag reicht nicht aus, um die Kammer in die Lage zu versetzen, die behauptete willkürliche Dienstplangestaltung zu überprüfen. Es bleibt deshalb dabei, dass die Nichtarbeit an den drei Feiertagen einem vorgegebenen Plan entsprach, um den Fünftage-Rhythmus einzuhalten.

**b)** Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Zahlung von 34,00 € brutto für den 25. und 26.12.2015 bzw. 17,00 € brutto für den 01.01.2016 aufgrund von 6 Ziffer 5.5 MTV. Denn der Tarifvertrag regelt die Feiertagsvergütung nicht abweichend vom EFZG. Insbesondere ergibt sich aus dem Begriff „lohnzahlungspflichtig“ nicht, dass für sämtliche Feiertage eine Vergütung zu erfolgen hätte.

Der Kläger meint, dass die Tarifvertragsparteien in § 6 Ziffer 5.5 Abs. 2 MTV nicht darauf abstellten, dass der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall sei. Es reiche aus, dass er grundsätzlich an allen sieben Wochentagen eingesetzt werden könne. Damit würden alle Tage der Woche zu lohnzahlungspflichtigen Wochenfeiertagen.

Diese Sichtweise teilt die Kammer nicht. Wie gesehen differenziert die Regelung in Ziffer 5.5 MTV sprachlich zwischen Ansprüchen von Mitarbeitern, die an dem Wochen-Feiertag gearbeitet haben und denjenigen, die nicht gearbeitet haben.

Da der Kläger an den streitgegenständlichen Feiertagen nicht gearbeitet hat, kommt ein Anspruch nur nach § 6 Ziffer 5.5 zweiter Absatz MTV in Betracht. Diese Regelung weicht aber nach ihrem Regelungsgehalt nicht von der gesetzlichen Regelung in § 2 EFZG ab. Es bleibt auch im Geltungsbereich des Tarifvertrages dabei, dass der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall sein muss.

Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrages. Dabei wird zunächst auf die bereits aufgezeigten Grundlagen der Auslegung eines Tarifvertrages Bezug genommen.

Der tarifliche Wortlaut geht aus von der Nichtarbeit an einem „lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertag“. Die Verwendung des Begriffs „lohnzahlungspflichtig“ ändert indes nichts an der Struktur des Kausalitätsprinzips. Entscheidend ist auch für die tarifliche Regelung, ob der Feiertag die alleinige Ursache des Arbeitsausfalls ist bzw. die jeweilige Freistellung durch die gesetzliche Feiertagsruhe bestimmend beeinflusst ist. Auch nach der tariflichen Regelung besteht kein Feiertagsentgeltanspruch, wenn der Arbeitnehmer ohne den gesetzlichen Feiertag etwa aus anderen Gründen nicht gearbeitet und kein Entgelt erhalten hätte.

Dies ergibt sich nach Auffassung der Kammer gerade aus dem Begriff „lohnzahlungspflichtig“, den die Kammer anders auslegt, als der Kläger. Dass es sich bei dem Begriff „lohnzahlungspflichtig“ um ein Adjektiv handelt, wurde bereits aufgezeigt. Der Begriff konkretisiert nur eine Eigenschaft des vorgegebenen Tages. Denn das Adjektiv kennzeichnet das Bezugswort mit einer bestimmten Eigenschaft.

Damit wird darauf abgestellt, ob der „Wochenfeiertag“ lohnzahlungspflichtig ist, oder nicht. Lohnzahlungspflichtig bedeutet aber, dass für die Mitarbeiter eine Lohnzahlungspflicht besteht (vgl. dazu die ständige Rechtsprechung BAG v. 14.06.2006 – 5 AZR 405/05, juris). Damit wird entgegen der Auffassung des Klägers gerade nicht darauf abgestellt, an wie vielen Tagen der Woche er zur Arbeit verpflichtet ist, sondern nur darauf, ob der Kläger an sich und ohne den Feiertag zur Arbeit verpflichtet wäre. Denn die Lohnzahlungspflicht bezieht sich sprachlich als Adjektiv gerade auf den konkreten Feiertag. Es geht darum, ob für diesen „an sich“ eine Lohnzahlungspflicht bestanden hätte. Damit aber orientiert sich der Tarifvertrag schon durch die Verwendung des Begriffs „lohnzahlungspflichtig“ eindeutig am Entgeltfortzahlungsgesetz (vgl. dazu auch BAG v. 14.06.2006 – 5 AZR 405/05, juris).

Dass die Tarifvertragsparteien damit die Entgeltfortzahlungsregelung des EFZG aufgegriffen haben, zeigt sich besonders prägnant an der Systematik. Denn es wird danach differenziert, ob an dem Feiertag gearbeitet worden ist oder nicht. Damit wird das Entgeltausfallprinzip in der Regelung selbst zugrunde gelegt. Zudem wird in § 6 Ziffer 5.5 dritter Absatz die Regelung des § 2 Abs. 3 EFZG wiedergegeben. Insofern fügt sich die Regelung des Tarifvertrages systematisch ein in das Entgeltfortzahlungsrecht, indem es nicht die Grundlagen ändert, sondern die Höhe des Anspruchs fixiert.

Dass der Kläger auf Grundlage des Kausalitätsprinzips aber gerade keinen Anspruch hat, ist bereits dargelegt worden.

## II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91 ZPO. Danach hat die in vollem Umfang unterliegende Partei die gesamten Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## III.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen für den Anspruch auf Zahlung eines weiteren Feiertagszuschlag in Höhe von 8,50 € netto für den 01.11.2015 vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit insoweit grundsätzliche Bedeutung zukommt. Es geht um die Auslegung eines Tarifvertrages, der eine Vielzahl von vergleichbaren Arbeitnehmern betrifft. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann vom Kläger im Umfang der Zulassung

### **REVISION**

eingelegt werden.

Im Übrigen ist für die Parteien gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Ulrich

Arnold

Krause