

Pressemitteilung

Tariflicher Zuschlag – Ostersonntag ist ein hoher Feiertag

Der Kläger war seit 1998 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Backwarenindustrie beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die Betriebe und Betriebsabteilungen der Brot- und Backwarenindustrie, die Betriebe der Großbäckereien und die Betriebe des Brot- und Backwarenvertriebs für das Land Nordrhein-Westfalen (MTV) Anwendung. In § 4 MTV waren folgende Zuschläge vorgesehen. Arbeit an Sonntagen: unter 3 Stunden 75% (1,75faches Entgelt je Stunde), mehr als drei Stunden 50% (1,5faches Entgelt je Stunde); Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen 150% (2,5faches Entgelt je Stunde); Arbeit an hohen Feiertagen (Neujahr, Ostern, 1. Mai, Pfingsten und Weihnachten) 200% (3faches Entgelt je Stunde). Bis einschließlich 2016 zahlte die Arbeitgeberin für Oster- und Pfingstsonntag den Zuschlag in Höhe von 200%. Im Jahr 2017 informierte sie die Mitarbeiter, dass für diese Tage nur noch Sonntagszuschläge gezahlt würden, weil es sich bei diesen Tagen nicht um gesetzliche Feiertage handele. Der Kläger arbeitete am Ostersonntag 2017. Er begehrt mit seiner Klage 282,56 Euro weitere Feiertagsvergütung, die der Differenz zwischen Sonntagszuschlag und dem Zuschlag in Höhe von 200% entspricht, sowie die Feststellung, dass die Arbeitgeberin Oster- und Pfingstsonntag jeden Jahres als Arbeit an hohen Feiertagen mit 200% Zuschlag zu vergüten habe.

Die Klage hatte vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Auch wenn Ostersonntag kein gesetzlicher Feiertag ist, handelt es sich um einen hohen Feiertag im Sinne von § 4 MTV. Dies ergibt die Auslegung. Nach dem allgemeinen Sprachverständnis umfasst der Begriff hoher Feiertag zumindest die hohen christlichen Feste Weihnachten, Ostern und Pfingsten in Gänze und damit unter Einbezug von Oster- und Pfingstsonntag. Der Klammerzusatz in § 4 MTV definiert die hohen Feiertage u.a. als Ostern und Pfingsten. Diese Feste umfassen den Oster- und Pfingstsonntag. Auch der erkennbare Sinn und Zweck spricht für eine Zahlung des erhöhten Zuschlages für Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen. Die Arbeitnehmer sollen für die besondere Belastung entschädigt werden, die sich daraus ergibt, dass sie bestimmte als besonders wichtig erachtete Tage nicht frei bestimmt - insbesondere im Kreise der Familie - verbringen können, sondern stattdessen Arbeitsleistungen erbringen müssen. Diese Beeinträchtigung liegt am Ostersonntag mindestens in gleicher Weise - wenn nicht sogar stärker - vor wie am Ostermontag. Entsprechendes gilt für Pfingstsonntag.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 22.02.2019 – 6 Sa 996/18

Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 21.08.2018 – 2 Ca 594/18

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de