

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 26. Oktober 2016
- 5 AZR 456/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:261016.U.5AZR456.15.0

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 12. Juni 2014
- 1 Ca 674/14 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 14. Juli 2015
- 3 Sa 7/15 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Feiertagsvergütung - Wirksamkeit einer Ruhensvereinbarung

Bestimmungen:

BGB § 306 Abs. 2, § 307 Abs. 1 Satz 2; EFZG § 2 Abs. 1; BUrlG § 3 Abs. 2

Leitsatz:

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in einen Urlaubszeitraum, besteht für den Feiertag Anspruch auf Entgeltzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG.

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 456/15
3 Sa 7/15
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Oktober 2016

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 2016 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Weber und Dr. Volk sowie die ehrenamtlichen Richter Zoller und Pollert für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Juli 2015 - 3 Sa 7/15 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 12. Juni 2014 - 1 Ca 674/14 - abgeändert.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 72,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16. Januar 2014 zu zahlen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütung für den 25. und 26. Dezember 2013. 1

Die Klägerin ist seit 2013 bei der Beklagten als Innenreinigerin mit einem Bruttostundenlohn in Höhe von 9,00 Euro beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 20 Stunden. 2

Im Jahr 2013 richtete sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach dem allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28. Juni 2011 (im Folgenden RTV) und einem Arbeitsvertrag vom 5. Juni 2013, der ua. regelt: 3

„§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

1. Der Beschäftigte wird ... als Reinigungskraft/Springerkraft für den Bereich der Innen- und Unterhaltsreinigung eingestellt. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Beschäftigten im Rahmen des billigen Ermessens auch andere Tätigkeiten zuzuweisen und Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher zu bestimmen.

...

§ 2 Beschäftigungsort

Der Beschäftigungsort ist E und wird vom Arbeitgeber festgelegt. Falls es aus betrieblichen Gründen erforderlich ist, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Beschäftigten kurzfristig unter Berücksichtigung billigen Ermessens auch auf einem anderen, zumutbaren Arbeitsplatz einzusetzen. ...

...

§ 5 Lohn

1. ... Die Auszahlung des Lohnes erfolgt ... zum 15. des Folgemonats.

...

§ 9 Urlaub/Zusatz besondere Einrichtungen

...

2. Zusatz besondere Einrichtungen/Ruhevereinbarung

Beschäftigte, die in Objekten eingesetzt sind, in denen aufgrund einer betrieblichen Regelung des Auftraggebers oder aufgrund von staatlichen Vorschriften Betriebs- oder Schulferien durchgeführt werden, sind verpflichtet, ihren Urlaub innerhalb der Zeiten zu nehmen, in denen der Auftraggeber aufgrund einer betrieblichen oder aufgrund von staatlichen Vorschriften Betriebs- oder Schulferien durchführt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Beschäftigten den Urlaub für diese Zeiten zuzuweisen.

Während dieser Ferienzeiten ruht das Beschäftigungsverhältnis und die sich daraus ergebenden Arbeits- und Lohnfortzahlungspflichten, soweit der Beschäftigte in dieser Zeit keine anderen Einsätze (insb. Vertretungs-/Zusatzeinsätze) erbringt oder die Betriebs-/oder Schulferienzeit nicht durch Urlaub abgedeckt ist.“

Die Klägerin wurde in einer Schule in E eingesetzt. In der Zeit vom 23. Dezember 2013 bis 7. Januar 2014 waren in Nordrhein-Westfalen Schulferien. Die Beklagte gewährte der Klägerin ab dem 23. Dezember 2013 ihren Resturlaub von fünf Arbeitstagen und zahlte ihr Vergütung für den 23., 24., 27., 30. und 31. Dezember 2013, nicht aber für Mittwoch, den 25. Dezember 2013, und Donnerstag, den 26. Dezember 2013.

4

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat die Klägerin 5
Zahlungsklage erhoben. Sie fordert Vergütung für den 1. und
2. Weihnachtsfeiertag 2013.

Die Klägerin meint, das Arbeitsverhältnis habe an den Weihnachtsfeier- 6
tagen 2013 nicht geruht, weil die arbeitsvertragliche Ruhensvereinbarung un-
wirksam sei. Zudem seien die Weihnachtsfeiertage in den Urlaubszeitraum ge-
fallen.

Die Klägerin hat beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 72,00 Euro
brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über
dem Basiszinssatz seit dem 16. Januar 2014 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Ansicht, das 8
Arbeitsverhältnis habe an den Weihnachtsfeiertagen geruht, so dass für die
Klägerin ohnehin keine Arbeitspflicht bestanden habe. Die Feiertage seien da-
her nicht die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 9
hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsge-
richt zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung 10
der Klägerin gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Un-
recht zurückgewiesen. Die Klägerin hat Anspruch auf Entgeltzahlung für die
Weihnachtsfeiertage 2013.

- I. Die Klage ist begründet. Die Klägerin hat nach § 2 Abs. 1 EFZG Anspruch auf Entgeltzahlung für den 25. und 26. Dezember 2013 in Höhe von insgesamt 72,00 Euro brutto. 11
1. Nach § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Entgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. 12
- a) Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 Feiertagsgesetz NW sind der 1. und 2. Weihnachtstag, mithin der 25. und 26. Dezember, gesetzliche Feiertage. 13
- b) Die Arbeitszeit der Klägerin ist infolge dieser Feiertage ausgefallen. Ein Entgeltzahlungsanspruch ist nicht deswegen ausgeschlossen, weil das Arbeitsverhältnis am 25. und 26. Dezember 2013 geruht hätte. Nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung fallen diese Tage nicht in einen Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis ruhen sollte. 14
- aa) Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltzahlung an Feiertagen besteht nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist (*vgl. BAG 24. Oktober 2001 - 5 AZR 245/00 - zu I 1 der Gründe; 15. Mai 2013 - 5 AZR 139/12 - Rn. 9; 13. Mai 2015 - 10 AZR 495/14 - Rn. 30, BAGE 151, 331*). Hätte der Arbeitnehmer an dem betreffenden Tag auch ohne den Feiertag nicht gearbeitet und keinen Lohn verdient, steht ihm keine Feiertagsvergütung zu. Das gilt etwa, wenn die beiderseitigen Hauptpflichten suspendiert sind und das Arbeitsverhältnis ruht (*vgl. BAG 10. Januar 2007 - 5 AZR 84/06 - Rn. 11*). 15
- bb) Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat am 25. und 26. Dezember 2013 nicht geruht. Die Beklagte hat der Klägerin sowohl vor als auch nach diesen Tagen Urlaub gewährt. Damit fielen die Weihnachtsfeiertage nicht in einen Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis ruhte. Dies ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrags. 16

(1) Nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) handelt es sich bei den Klauseln des Arbeitsvertrags um Allgemeine Geschäftsbedingungen (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB). 17

(2) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Dabei unterliegt die Auslegung der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht (vgl. BAG 19. August 2015 - 5 AZR 450/14 - Rn. 14; 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 51). 18

(3) Nach dem Wortlaut des § 9 Nr. 2 Abs. 2 Arbeitsvertrag ruht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich während der Schulferien. Dies soll dann nicht gelten, wenn die Ferienzeit durch Urlaub „abgedeckt“ ist. Das Arbeitsverhältnis wird damit in Zeiträume der Arbeitspflicht, des Urlaubs und des Ruhens unterteilt. Für die vom Landesarbeitsgericht angenommene Aufteilung der Ferienzeit nach einzelnen Tagen fehlt es dagegen an Anhaltspunkten. Die Klausel stellt nicht auf Ferien- oder Urlaubstage, sondern auf „Zeiten“ ab. 19

Diese Zeiträume werden nach dem Verständnis eines durchschnittlichen Arbeitnehmers nicht dadurch unterbrochen, dass ein gesetzlicher Feiertag anfällt. Mangels gesonderter Regelung zu gesetzlichen Feiertagen richtet sich die Entgeltzahlungspflicht danach, in welchen Zeitraum diese Tage fallen. Fällt ein gesetzlicher Feiertag in einen Ruhenszeitraum, besteht kein Anspruch nach § 2 Abs. 1 EFZG, weil eine Arbeitspflicht an diesem Feiertag ohnehin nicht bestanden hätte (vgl. BAG 10. Januar 2007 - 5 AZR 84/06 - Rn. 11). Ein Anspruch nach § 2 Abs. 1 EFZG besteht aber dann, wenn ein gesetzlicher Feiertag während eines Urlaubszeitraums anfällt. Hier ist die Wertung des § 3 Abs. 2 BUrlG zu berücksichtigen, wonach an einem gesetzlichen Feiertag, für den nicht ausnahmsweise eine Arbeitsleistung angeordnet worden ist (vgl. zu einem solchen 20

Fall BAG 15. Januar 2013 - 9 AZR 430/11 - Rn. 22, BAGE 144, 150), kein Urlaub gewährt werden kann.

(4) Danach fielen die streitgegenständlichen Weihnachtsfeiertage in einen Urlaubszeitraum der Klägerin. In dieser Zeit ruhte das Arbeitsverhältnis nach § 9 Nr. 2 Abs. 2 Arbeitsvertrag nicht. 21

cc) Unabhängig hiervon ruhte das Arbeitsverhältnis auch deshalb nicht, weil § 9 Nr. 2 Abs. 2 Arbeitsvertrag mangels hinreichender Transparenz unwirksam ist, § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 22

Eine Bestimmung, wonach das Arbeitsverhältnis und die sich daraus ergebenden Arbeits- und Lohnzahlungspflichten während der Ferienzeiten ruhen, soweit diese Zeiten nicht durch Urlaub ausgefüllt werden, ist nur dann hinreichend klar und verständlich, wenn der durchschnittliche Arbeitnehmer der Branche erkennen kann, zu welchen Zeiten nicht gearbeitet wird und ob in diesen Zeiten Entgeltansprüche aufgrund Urlaubsgewährung bestehen (*vgl. hierzu BAG 10. Januar 2007 - 5 AZR 84/06 - Rn. 19; 18. November 2015 - 5 AZR 814/14 - Rn. 55*). 23

Die Klausel in § 9 Nr. 2 Abs. 2 Arbeitsvertrag enthält vermeidbare Unklarheiten und Spielräume für die Beklagte als Verwenderin. Die Ruhenszeiträume sind zwar auf die Schulferien begrenzt, deren Lage ohne weiteres nachvollziehbar ist. Doch werden weder die Urlaubszeiträume festgelegt noch die Zeiten bestimmt, in denen „Vertretungs-/Zusatzeinsätze“ stattfinden. Die Regelung lässt damit nicht erkennen, wann Arbeitspflicht bestehen, wann Urlaub gewährt werden und wann das Arbeitsverhältnis ruhen soll (*vgl. zu einer ähnlichen Klausel BAG 18. November 2015 - 5 AZR 814/14 - Rn. 55; anders die Regelung, die BAG 10. Januar 2007 - 5 AZR 84/06 - zugrunde lag*). 24

Die Intransparenz der Klausel folgt zudem aus einer Gesamtschau unter Berücksichtigung der Versetzungsklauseln in § 1 Nr. 1 und § 2 Arbeitsvertrag. Die Beklagte behält sich darin die Zuweisung eines anderen Einsatzes ohne Einschränkung des Arbeitsorts und der Tätigkeit vor. Dann muss ein in der Schulreinigung eingesetzter Arbeitnehmer jederzeit mit einer Versetzung an 25

eine andere Arbeitsstelle, auch außerhalb einer Schule, rechnen. Damit kann er nicht mehr erkennen, wann er zur Arbeitsleistung verpflichtet ist und ob bzw. wie lange sein Arbeitsverhältnis in den Schulferien ruhen wird.

Die Klausel kann nicht in einen zulässigen und unzulässigen Teil geteilt werden. Damit würde gegen das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion (§ 306 Abs. 2 BGB) verstoßen, weil die Unwirksamkeit aus der Kombination mehrerer Klauseln bzw. mehrerer Klauselteile folgt (vgl. BAG 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 28, BAGE 139, 156). 26

2. Die Höhe der Vergütung ist zwischen den Parteien nicht streitig. 27

3. Der Vergütungsanspruch ist nicht verfallen. Die Klägerin hat ihren Anspruch unstreitig innerhalb der Ausschlussfristen des § 23 RTV geltend gemacht. 28

4. Der Anspruch auf Verzugszinsen folgt aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. 29

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 30

Müller-Glöge

Weber

Volk

Zoller

Pollert