

## **Feiertragsvergütung für Ostersonntag?**

**Das Bundesarbeitsgericht hat unter Bezug auf eine Regelung des Manteltarifvertrages für die Brot- und Backwarenindustrie Niedersachsen/Bremen entschieden, dass für Arbeiten am Ostersonntag nicht der dort geregelte Zuschlag für Feiertagsarbeit an gesetzlichen Feiertagen zu zahlen ist.**

**Die Entscheidung kann nicht pauschal auf Feiertagszuschlagsregelungen anderer Tarifverträge angewendet werden.**

In dem entschiedenen Fall beanspruchte der Kläger die Zahlung eines Feiertagszuschlags für den Ostersonntag. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die Brot- und Backwarenindustrie Niedersachsen/Bremen Anwendung, nach dessen § 5 Abs. 1 Buchs. f) für Arbeit an Feiertagen ein Zuschlag zu zahlen ist. Nach § 4 Abs. 5 des Tarifvertrages ist Feiertagsarbeit die an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit.

Nach der Entscheidung des BAG besteht ein tariflicher Anspruch nicht, weil Ostersonntag kein gesetzlicher Feiertag ist.

In seiner Entscheidung hat sich das BAG am Wortlaut des Manteltarifvertrages für die Brot- und Backwarenindustrie und an dem entsprechenden Landesfeiertagsgesetz orientiert.

Das gefundene Ergebnis ist nicht auf jede Art der tarifvertraglichen Feiertagszuschlagsregelung übertragbar.

In einer Vielzahl von tariflichen Regelungen wird die Zahlung eines Zuschlages für den Ostersonntag und auch für den Pfingstsonntag nicht von der Eigenschaft als gesetzlicher Feiertag abhängig gemacht. In den entsprechenden Regelungen wird stattdessen - wie z. B. im MTV Chemie - von „Oster- und Pfingstfeiertagen“ gesprochen oder der Oster- und Pfingstsonntag direkt - wie z. B. im MTV Glas - als zuschlagspflichtige Zeit benannt.

In einem solchen Fall besteht unabhängig von der landesgesetzlichen Zuordnung des Oster- bzw. Pfingstsonntages zu den gesetzlichen Feiertagen ein tariflicher Anspruch auf den festgelegten Zuschlag.

Nur dort, wo die Zahlung eines Zuschlages allein von der Eigenschaft eines bestimmten Tages als gesetzlicher Feiertag abhängig gemacht wird, kann die Entscheidung Auswirkungen haben. Es wäre dann aber noch in jedem Fall zu prüfen, ob der Anspruch auf den Feiertagszuschlag nicht auf einer anderen Rechtsgrundlage (betriebliche Übung etc.) beruht.

## **Pressemitteilung Nr. 20/10 im Volltext**

### **Tariflicher Feiertagszuschlag für Ostersonntag**

Sieht ein Tarifvertrag Zuschläge für gesetzliche Feiertage vor, haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung eines Feiertagszuschlags für Ostersonntag. Ostersonntag ist kein gesetzlicher Feiertag.

Die Kläger sind seit Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Auf die Arbeitsverhältnisse findet der Manteltarifvertrag für die Brot- und Backwarenindustrie Niedersachsen/Bremen Anwendung. Nach dessen § 5 Abs. 1 Buchs. f) ist für Arbeit an Feiertagen ein Zuschlag iHv. 175 % zu zahlen. Nach § 4 Abs. 5 MTV ist Feiertagsarbeit die an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit. In der Vergangenheit zahlte die Beklagte für die Arbeit am Ostersonntag stets einen Zuschlag iHv. 175 % und wies die Zahlung in den Lohnabrechnungen als Feiertagsvergütung aus. Im Jahre 2007 leistete sie nur den tariflichen Sonntagszuschlag iHv. 75 %.

Mit ihrer Klage fordern die Kläger die Zahlung des höheren Feiertagszuschlags. Sie sind der Auffassung, Oster- und Pfingstsonntag seien in der christlichen Welt Feiertage.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Ein tariflicher Anspruch besteht nicht, weil Ostersonntag kein gesetzlicher Feiertag ist. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung scheidet ebenfalls aus. Die Beklagte erfüllte in der Vergangenheit aus Sicht der Belegschaft lediglich ihre vermeintliche tarifliche Verpflichtung, ohne übertarifliche Ansprüche zu begründen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. März 2010 - 5 AZR 317/09 -  
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 3. März 2009 - 3 Sa  
244/08 -*