

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 2 Abs 1 EntgFG, § 1 Abs 1 TVG, §§ 9 , 10 Abs 1 Nr 4 ArbZG

- 1. Wochenfeiertage haben ohne besondere tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelung keine Verringerung der geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit zur Folge.**
- 2. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen oder eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto besteht nur, wenn die Arbeitszeit infolge des Feiertags ausgefallen ist und nicht, wenn der oder die Arbeitnehmer*in ohnehin frei hatte.**
- 3. Arbeit an einem Wochenfeiertag führt nicht zwangsläufig zu Überstunden.**

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.08.2020 Az. : 21 Sa 1792/19

Tenor:

I. Die Berufung der Klägerin gegen Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 24. April 2019 - 14 Ca 14641/18 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Gutschrift von jeweils vier Stunden auf ihrem Arbeitszeitkonto für 19 gesetzliche Feiertage in den Jahren 2016 bis 2018.

2

Die Klägerin ist bei der Beklagten, einem Personalleasingunternehmen, seit dem 7. April 2016 mit vier Stunden täglich und zwanzig Stunden wöchentlich als Servicekraft auf der Grundlage eines Leiharbeitnehmerarbeitsvertrages von demselben Tag beschäftigt und wird im Bereich Gastronomie eingesetzt. 2018 verdiente sie zuletzt 11,14 Euro brutto pro Stunde.

3

In § 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrages vom 7. April 2016 ist unter anderem der zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) und verschiedenen Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) abgeschlossene Manteltarifvertrag Zeitarbeit (im Folgenden: MTV iGZ) in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen. Der für die Jahre 2016 bis 2018 maßgebliche

Manteltarifvertrag ist der MTV iGZ vom 17. September 2013 (im Folgenden MTV iGZ 2013).

4

Im Übrigen ist im Arbeitsvertrag - auszugsweise - Folgendes geregelt:

5

„§ 3 Arbeitszeit / Mehrarbeit / Weisungen

1. ...

2. Die Arbeitszeit wird an die des Kunden angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Kundenbetrieb geltenden Regelungen bzw. Anforderungen.

Der Mitarbeiter leistet sowohl Tages-, Nacht-, als auch Wechselschichten, arbeitet ggfs. auch an Samstagen, an Sonn- und Feiertagen, ggfs. arbeitet er nach Dienstplänen.

In der Pflege und Medizin sowie in der Gastronomie umfasst die regelmäßige Arbeitszeit Samstags- und Sonntagsarbeiten.

...

6

§ 4 Arbeitszeitkonto

p. richtet gemäß tarifvertraglicher Regelungen (derzeit § 3 3.2 des Manteltarifvertrages iGZ) für den Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto ein. ...

7

§ 5 Vergütung und Fälligkeit / Aufwendungsersatz

...

8

4. Die Fälligkeit der Abrechnung und der Nettovergütung richtet sich nach § 11 Manteltarifvertrag iGZ. ...

...

9

§ 13 Ausschlussfristen

Abweichend von § 10 Manteltarifvertrag iGZ vereinbaren die Vertragsparteien einzelvertraglich:

1. Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab, ist der Anspruch innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb der vorgenannten Frist geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

2. ...

3. Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche auf Zahlung von Mindestlöhnen.“

10

Wegen des weiteren Inhalts des Arbeitsvertrages vom 7. April 2016 wird auf dessen Ablichtung (Blatt 9 ff. (fortfolgende) der Akten) verwiesen.

11

Der MTV iGZ 2013 enthält - soweit hier von Bedeutung - auszugsweise folgende Regelungen:

12

„§ 3

Arbeitszeit

3.1 Arbeitszeit

3.1.1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.

...

3.1.2. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage.

In Monaten mit:

- 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden
- 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden
- 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden
- 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

Bei Teilzeit berechnet sich die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat anteilig.

...

3.2. Arbeitszeitkonto

3.2.1. Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dieses Konto werden die Stunden übertragen, die über die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat hinaus abgerechnet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.

...

...

13

§ 11

Fälligkeit von Entgeltansprüchen

Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit oder der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monat fällig wird.

...“

14

Mit Schreiben vom 7. Juni 2018 forderte die Klägerin die Beklagte auf, für folgende Feiertage im Zeitraum vom 1. Mai 2016 bis zum 31. Mai 2018 ihrem Arbeitszeitkonto 2018 jeweils vier Stunden gutzuschreiben:

15

- 2016

Donnerstag, 5. Mai 2016 (Christi Himmelfahrt),

Montag, 16. Mai 2016 (Pfingstmontag),

Montag, 3. Oktober 2016 (Tag der deutschen Einheit) und

Montag, 26. Dezember 2016 (2. Weihnachtsfeiertag);

16

- 2017

Freitag, 14. April 2017 (Karfreitag),

Montag, 17. April 2017 (Ostermontag),

Montag, 1. Mai 2017 (Tag der Arbeit),

Donnerstag, 25. Mai 2017 (Christi Himmelfahrt),

Montag, 5. Juni 2017 (Pfingstmontag),
Dienstag, 3. Oktober 2017 (Tag der deutschen Einheit),
Dienstag, 31. Oktober 2017 (Reformationstag),
Montag, 25. Dezember 2017 (1. Weihnachtsfeiertag) und
Dienstag, 26. Dezember 2017 (2. Weihnachtsfeiertag);

17

- 2018

Montag, 1. Januar 2018 (Neujahr),
Freitag, 30. März 2018 (Karfreitag),
Montag, 2. April 2018 (Ostermontag),
Dienstag, 1. Mai 2018 (Tag der Arbeit),
Donnerstag, 10. Mai 2018 (Christi Himmelfahrt) und
Montag, 21. Mai 2018 (Pfingstmontag).

18

Von den vier Feiertagen im Jahr 2016 war die Klägerin an keinem Tag eingesetzt. Von den neun Feiertagen im Jahr 2017 arbeitete sie am 14. April 2017, hatte am 25. und 26. Dezember 2017 Urlaub und an den übrigen Tagen frei. Von den sechs Feiertagen im Jahr 2018 hatte sie am 1. Januar 2018 Urlaub. An den übrigen fünf Feiertagen war sie für einen Einsatz vorgesehen. Davon arbeitete sie am 2. April 2018 und 21. Mai 2018. Am 3. Oktober 2018, 25. Dezember 2018 und 26. Dezember 2018 fehlte sie entschuldigt. Wegen der Einzelheiten wird auf die Ausführungen der Beklagten im Schriftsatz vom 29. Januar 2019 (Blatt 40 ff. der Akten) verwiesen. Die Beklagte vergütete die Klägerin für die in dem betreffenden Zeitraum vom 1. Mai 2016 bis zum 31. Mai 2018 tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, leistete Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsentgelt, nicht jedoch Entgeltfortzahlung für die genannten gesetzlichen Feiertage.

19

Nachdem die Beklagte der Aufforderung der Klägerin vom 7. Juni 2018 nicht nachgekommen war, hat die Klägerin die geltend gemachten Ansprüche mit der am 8. November 2018 beim Arbeitsgericht Berlin eingegangenen Klage weiterverfolgt.

20

Die Klägerin hat zunächst behauptet, sie habe an sämtlichen aufgelisteten Feiertagen jeweils vier Stunden gearbeitet. Die Beklagte habe die geleisteten Stunden zwar vergütet, aber die sich daraus ergebende Mehrarbeit entgegen § 3 MTV iGZ 2013 nicht ihrem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Die an den Feiertagen geleistete Arbeitszeit zähle nicht zur regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Die gesetzlichen bzw. staatlich anerkannten Feiertage seien nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 139 WRV als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt. Dies habe zur Folge, dass sie an den gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung erbringen müsse, sondern nach § 2 Absatz 1 EFZG einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung habe.

21

In Erwiderung auf den Schriftsatz der Beklagten vom 29. Januar 2019 hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 5. März 2019 vorgetragen, es sei zutreffend, dass sie an den von der Beklagten im Schriftsatz vom 29. Januar 2019 aufgelisteten Feiertagen nicht gearbeitet habe. Das ändere aber nichts daran, dass ihrem Arbeitszeitkonto jeweils vier Stunden gutzuschreiben seien. Da die Feiertage nicht zu den Normalarbeitstagen gehörten, sei die Beklagte nach § 2 Absatz 1 EFZG verpflichtet gewesen, Entgeltfortzahlung zu leisten, mit der Folge, dass sie an einem der anderen Tage Überstunden geleistet habe. Nach § 3 Nr. 2 Absatz 3 ihres Arbeitsvertrages habe

sie ihre regelmäßige Arbeitszeit an Samstagen und Sonntagen, nicht jedoch an Feiertagen zu erbringen.

22

Ausschlussfristen kämen mangels Regelung der Fälligkeit von Gutschriften auf dem Arbeitszeitkonto nicht zur Anwendung.

23

Die Beklagte hat eingewandt, soweit die Klägerin an den genannten Feiertagen im Einsatz gewesen sei, habe sie keine Mehrarbeit geleistet, sondern ihre arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige monatliche Arbeitszeit erbracht. Abgesehen davon seien die für die Zeit vom 1. Mai 2016 bis zum 1. Januar 2018 geltend gemachten Ansprüche wegen der Nichteinhaltung der Ausschlussfristen verfallen. Die Fälligkeit sei jeweils am 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats eingetreten.

24

Mit Urteil vom 24. April 2019, auf dessen Tatbestand (Blatt 68 - 72 der Akten) wegen des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, soweit es um die Feiertage bis einschließlich 1. Januar 2018 gehe und die Klägerin am 30. März 2018, 1. Mai 2018 und 10. Mai 2018 tatsächlich nicht gearbeitet habe, seien etwaige Ansprüche auf eine Zeitgutschrift verfallen, weil die Klägerin diese nicht innerhalb der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen geltend gemacht habe. Die Ausschlussfristen in § 13 des Arbeitsvertrags der Parteien sei wirksam vereinbart. Sie kämen auch zum Tragen. Die Gutschriften würden ebenso wie die Abrechnung und Zahlung des Arbeitsentgelts zu dem in § 11 MTV iGZ 2013 bestimmten Zeitpunkt fällig, wobei sich der zeitliche Zusammenhang aus der Regelung des § 3 Punkt 3.2 MTV iGZ 2013 ergebe. Die auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschriebenen Stunden ließen sich den von der Beklagten erteilten monatlichen Verdienstabrechnungen entnehmen. Zudem gehe es bei dem Streit um Arbeitszeitguthaben letztlich um Entgeltansprüche, auch wenn diese erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Auszahlung kämen oder durch Freizeitausgleich abgegolten würden.

25

Die Klägerin hätte die Ansprüche auf Zeitgutschrift für die Feiertage bis einschließlich 1. Januar 2018 vor dem 23. Mai 2018 geltend machen müssen. Sie habe diese jedoch erst mit Schreiben vom 7. Juni 2019 geltend gemacht. Hinsichtlich der Zeitgutschriften für den 30. März 2018, 1. Mai 2018 und 10. Mai 2018 seien die Ausschlussfristen ebenfalls nicht eingehalten, weil die Klägerin die Ansprüche seit ihrem Schriftsatz vom 5. März 2019 nicht mehr auf denselben Lebenssachverhalt wie zuvor stütze.

26

Für die am 2. April 2018 und 21. Mai 2018 geleisteten Stunden habe die Klägerin Vergütung zuzüglich Feiertagszuschlag erhalten. Zur Begründung einer weiteren Zeitgutschrift könne sie sich nicht darauf berufen, dass sie nach § 3 Nr. 2 des Arbeitsvertrages nicht verpflichtet gewesen sei, an Feiertagen zu arbeiten. Die im Absatz 3 des § 3 Nr. 2 des Arbeitsvertrages speziell für die Pflege, Medizin sowie Gastronomie getroffene Bestimmung, dass die regelmäßige Arbeitszeit auch Samstags- und Sonntagsarbeit umfasse, bedeute lediglich, dass in diesen Beschäftigungsbereichen jeder Tag der Woche ein potentieller Arbeitstag sei, und stehe nicht im Widerspruch zum vorangegangenen Absatz, wonach der Mitarbeiter ggfs. auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen arbeite. Es wäre in einer Branche,

in der nach § 10 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG die Beschäftigung an Feiertagen gerade zugelassen sei, auch eher unverständlich, wenn Feiertagsarbeit arbeitsvertraglich ausgeschlossen würde.

27

Jedenfalls sei mit der Arbeit an den Feiertagen die vertraglich vereinbarte Sollarbeitszeit erbracht. Dafür stehe der Klägerin aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen nach § 11 Absatz 3 Satz 2 ArbZG ein Ersatzruhetag zu. Dieser sei jedoch als solcher nicht vergütungspflichtig, sondern könne beispielsweise auch ein arbeitsfreier Samstag sein.

28

Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils (Blatt 73 - 75 der Akten) verwiesen.

29

Gegen dieses der Klägerin am 16. September 2019 zugestellte Urteil richtet sich die am 15. Oktober 2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangene Berufung der Klägerin, welche sie mit am 14. November 2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz begründet hat.

30

Die Klägerin setzt sich - unter teilweiser Wiederholung und teilweiser Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens - mit dem angefochtenen Urteil auseinander. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts seien die Ansprüche nicht verfallen. Die Fälligkeit einer Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto bestimme sich nicht nach der Fälligkeit von Abrechnung und Auszahlung des Arbeitsentgelt, was sie näher ausführt. Gegenteiliges ergebe sich auch nicht aus § 11 MTV iGZ 2013 oder aus den Mitteilungen des aktuellen Stands des Arbeitszeitkontos in den Entgeltabrechnungen.

31

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts müsse sie ihre vertraglich vereinbarte individuelle regelmäßige Arbeitszeit nicht an Feiertagen erbringen. Der Absatz 3 des § 3 Nr. 2 des Arbeitsvertrages enthalte gegenüber der Regelung im Absatz 2 eine für sie einschlägige Sonderregelung. Etwaige Unklarheiten gingen zu Lasten der Beklagten. Bei der geleisteten Feiertagsarbeit handele es sich um Überstunden, die sie zwar leisten müsse, aber extra zu vergüten seien. Der Anspruch auf die Gutschriften ergebe sich auch aus den Grundsätzen des „equal pay“. In dem Hotel, in dem sie seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses eingesetzt sei, erhielten vergleichbare Arbeitnehmer*innen für Feiertagsarbeit einen zusätzlichen freien Tag.

32

Die Klägerin beantragt,

33

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 24. April 2019 - 14 Ca 14641/18 - abzuändern und

34

die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto der Klägerin 76 Stunden für den Zeitraum vom 1. Mai 2016 bis zum 31. Mai 2018 gutzuschreiben.

35

Die Beklagte beantragt,

36

die Berufung zurückzuweisen.

37

Die Beklagte verteidigt - unter teilweiser Wiederholung und teilweiser Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens - das angefochtene Urteil. Auf den Equal-Pay-Grundsatz könne sich die Klägerin nach § 8 Absatz 2 AÜG schon wegen der arbeitsvertraglich wirksam in Bezug genommenen Tarifverträge nicht berufen. Es komme deshalb auch nicht darauf an, ob ihr diesbezügliches Vorbringen zutreffend sei.

38

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Vorbringens der Parteien, wird auf den Schriftsatz der Klägerin vom 14. November 2019 vom (Blatt 91 - 95 der Akten) und den Schriftsatz der Beklagten vom 18. Januar 2020 (Blatt 113 - 116 der Akten) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

39

Die Berufung hat keinen Erfolg.

40

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Absatz 1 und 2 Buchstabe b ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz) statthaft sowie form- und fristgerecht im Sinne von § 66 Absatz 1 Satz 1 und 2 ArbGG, §§ 519, 520 Absatz 1 und 3 ZPO (Zivilprozessordnung) eingelegt und begründet worden.

41

II. Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Berufungsgericht schließt sich den zutreffenden Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils an und sieht von einer wiederholenden Darstellung nach § 69 Absatz 2 ArbGG ab. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen der Klägerin ist ergänzend noch auf Folgendes hingewiesen:

42

1. Soweit die Klägerin meint, für die Gutschriften auf ihrem Arbeitszeitkonto gebe es keine Fälligkeitsregelung, weshalb die arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen keine Anwendung finden könnten, übersieht sie, dass, sollte ihre Auffassung zutreffend sein, die Klage schon deshalb abzuweisen wäre, weil die geltend gemachten Ansprüche nicht fällig wären.

43

Im Übrigen ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch bei Arbeitszeitgutschriften auf dem Arbeitszeitkonto die Einhaltung der maßgeblichen Ausschlussfristen zu beachten (BAG (Bundesarbeitsgericht) 12. Dezember 2012 - 4 AZR 327/11 - Rn. () 40; BAG 16. Oktober 2014 - 10 AZR 1053/12 - Rn. 59). Fällig werden Ansprüche auf Arbeitszeitgutschriften auf dem Arbeitszeitkonto - sofern keine abweichende tarifliche oder betriebliche Regelung über die Handhabung eines Arbeitszeitkontos besteht - spätestens am Ende eines Monats (BAG 16. Oktober 2014 - 10 AZR 1053/12 - Rn. 60).

44

2. Letztlich kommt es hierauf jedoch nicht an. Denn die geltend gemachten Ansprüche auf eine Arbeitszeitgutschrift sind schon als solche nicht gegeben. Es fehlt an einer dafür erforderlichen Anspruchsgrundlage.

45

a) Nach § 3 Punkt 3.2 Unterpunkt 3.2.1. des arbeitsvertraglich in Bezug genommenen MTV iGZ 2013 werden auf das Arbeitszeitkonto die Stunden übertragen, die über die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat hinaus abgerechnet werden. Dass die Beklagte für die von der Klägerin benannten gesetzlichen Feiertage in den Monaten, in die diese fielen, über die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin von zwanzig Stunden wöchentlich hinaus zusätzliche Stunden abgerechnet hat, ist nicht ersichtlich und hat auch die Klägerin nicht behauptet. Entgegen der Ansicht der Klägerin war sie dazu auch nicht verpflichtet.

46

aa) Soweit die Klägerin an den genannten gesetzlichen Feiertagen tatsächlich gearbeitet hat oder zumindest für einen Einsatz vorgesehen war, war damit keine Überschreitung ihrer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit verbunden. Denn die Klägerin hat nicht dargelegt, dass sie in den jeweiligen Monaten mehr als 20 Stunden wöchentlich gearbeitet hat oder zur Arbeit eingeteilt war.

47

bb) Soweit die Klägerin an den genannten gesetzlichen Feiertagen weder gearbeitet, noch entschuldigt gefehlt hat, sondern frei hatte, ist erst recht nicht erkennbar, weshalb die Beklagte verpflichtet gewesen sein sollte, wegen der Feiertage über die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin von zwanzig Stunden wöchentlich hinaus weitere Stunden abzurechnen. Dies ergibt sich insbesondere nicht aus § 2 Absatz 1 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz). Nach § 2 Absatz 1 EFZG haben Arbeitnehmer*innen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Arbeitszeiten, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfallen. Dass die Klägerin an den jeweiligen Tagen eingesetzt worden wäre, wenn es sich nicht um einen gesetzlichen Feiertag gehandelt hätte, hat sie nicht dargelegt und ist auch schon deshalb unwahrscheinlich, weil in der Gastronomie, in der die Klägerin tätig ist, an gesetzlichen Feiertagen - anders als beispielsweise in der Verwaltung - regelmäßig gearbeitet wird und nach § 10 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) auch gearbeitet werden darf.

48

cc) Soweit die Klägerin die geltend gemachten Ansprüche daraus ableitet, dass sich ihre regelmäßige monatliche Arbeitszeit in Monaten mit gesetzlichen Feiertagen, für jeden auf die Wochentage von Montag bis Freitag fallenden Feiertag um vier Stunden reduziere, unabhängig davon, ob sie an dem Tag zur Arbeit eingeteilt war, gearbeitet hat oder frei hatte, kann dem nicht gefolgt werden.

49

(1) Arbeitnehmer*innen müssen in einer Woche mit einem Wochenfeiertag nur dann weniger arbeiten, wenn die Arbeitsleistung infolge des Feiertags ausfällt. Nach § 2 Absatz 1 EFZG steht ihnen für die ausgefallenen Stunden ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu. Dadurch soll sichergestellt werden, dass sie durch den feiertagsbedingten Ausfall von Arbeitsstunden nicht schlechter gestellt werde, als sie ohne den Feiertag stünden. Die ausgefallenen Arbeitsstunden werden auf die Arbeitszeit angerechnet und müssen nicht nachgearbeitet werden. Fallen dagegen keine Arbeitsstunden aus, kann nichts angerechnet werden (vergleiche BAG 12. Dezember 2001 - 5 AZR 294/00 - unter I 2 der Gründe, NZA (Neue Juristische Wochenschrift) 2002, 505).

50

Arbeiten Arbeitnehmer*innen an Feiertagen, handelt es sich nur dann um Mehrarbeit oder Überstunden, wenn durch die Feiertagsarbeit die für die Woche oder den Monat dienstplanmäßig festgesetzten und der regelmäßigen Arbeitszeit entsprechenden Arbeitsstunden überschritten werden (vergleiche BAG 12. Dezember 2001 - 5 AZR 294/00 - unter I 2 der Gründe mwN (mit weiteren Nachweisen), NZA 2002, 505). Im Übrigen gibt es keinen Anspruch auf - zusätzliche Vergütung - für Feiertage. Für Feiertagsarbeit sind Arbeitnehmer*innen nach § 611a Absatz 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) die Stunden zu vergüten, die sie gearbeitet haben. Das Gesetz sieht Feiertagsarbeit nicht als „wertvoller“ an, sondern überlässt die Regelung etwaiger Zusatzleistungen den Tarif- oder Arbeitsvertragsparteien (vergleiche BAG 12. Dezember 2001 - 5 AZR 294/00 - unter I 2 der Gründe, NZA 2002, 505).

51

(2) Anders als beispielweise § 6 Absatz 3 Satz 3 der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD Bund) und der Kommunen (TVöD/VKA) sowie der Länder (TV-L) enthält der MTV iGZ keine tarifliche Regelung, nach der sich die regelmäßige Arbeitszeit für Feiertage, an denen die Klägerin nicht eingesetzt wird, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Arbeitsstunden reduziert.

52

(3) Entgegen der Ansicht der Klägerin ergibt sich etwas anderes auch nicht daraus, dass gesetzliche Feiertage nach Artikel 140 GG (Grundgesetz) in Verbindung mit Artikel 139 WRV (Weimarer Reichsverfassung) als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt sind. Dieser Schutz begründet für sich genommen keine Ansprüche auf Arbeitsentgelt ohne weitere Voraussetzungen. Der Schutz ist im Arbeitszeitgesetz und im Entgeltfortzahlungsgesetz verwirklicht. Danach hat die Klägerin keine Ansprüche.

53

Zwar ist die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen an gesetzlichen Feiertagen nach § 9 ArbZG grundsätzlich untersagt. Dies gilt jedoch nicht in den in § 10 ArbZG geregelten Ausnahmefällen. Zu diesen Ausnahmefällen gehört nach § 10 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG auch die Gastronomie. Zudem enthält § 9 ArbZG lediglich ein generelles Beschäftigungsverbot und regelt nicht dessen Auswirkungen auf die regelmäßige vertragliche Arbeitszeit und deren Vergütung. Soweit in § 11 Absatz 3 ArbZG die Verpflichtung zur Gewährung eines Ersatzruhetag vorgesehen ist, hat bereits das Arbeitsgericht unter Hinweis auf die höchstrichterliche Rechtsprechung (BAG 19. September 2012 - 5 AZR 727/11 - Rn. 21) darauf hingewiesen, dass es sich hierbei nicht notwendiger Weise um einen bezahlten freien Tag handeln muss.

54

Das Entgeltfortzahlungsgesetz begründet - wie oben ausgeführt - Ansprüche nur bei ausgefallener Arbeitszeit. Darum geht es hier nicht.

55

(4) Aus den gleichen Gründen kommt es auch nicht darauf an, wie § 3 Nr. 2 des Arbeitsvertrages der Klägerin zu verstehen ist. Denn, wenn die Klägerin, was sie selbst nicht behauptet, sondern daraus lediglich Überstunden ableiten will, tatsächlich nicht verpflichtet wäre, an gesetzlichen Feiertagen zu arbeiten, hätte dies lediglich zur Folge, dass sie Einsätze an Feiertagen ablehnen könnte. Hingegen lässt dies nicht darauf schließen, dass die regelmäßige vertragliche Arbeitszeit in Monaten mit einem gesetzlichen Wochenfeiertag wegen des Feiertags geringer als in anderen Monaten ist.

56

b) Auf den Equal-Pay-Grundsatz des § 8 Absatz 1 AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) kann sich die Klägerin - unabhängig von der in § 8 Absatz 2 AÜG geregelten Abweichungsmöglichkeit - schon deshalb nicht mit Erfolg berufen, weil sie nicht dargelegt hat, wie sich der zusätzliche freie Tag, der in dem Hotel, in dem sie seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses eingesetzt sei, Arbeitnehmer*innen für Feiertagsarbeit gewährt werde, auf den Umfang der regelmäßig zu erbringenden Arbeitszeit und die Vergütung auswirkt. Nach dem Vorbringen der Klägerin kann es sich bei dem zusätzlichen freien Tag auch lediglich um den Ersatzruhetag im Sinne des § 11 Absatz 3 ArbZG handeln.

57

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Absatz 1 ZPO. Danach hat die Klägerin die Kosten ihres erfolglos eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

58

IV. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision nach § 72 Absatz 2 ArbGG liegen nicht vor.