

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 367/08

4 Ca 377 b/08 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19.02.2009

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 19.02.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 24.06.2008 – 4 Ca 377 b/08 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, in welchem Umfang der Kläger die Gutschrift von Rufbereitschaftszeiten auf seinem Arbeitszeitkonto verlangen darf.

Der Kläger trat 1991 in die Dienste des Beklagten als technischer Angestellter. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (nachfolgend TV-V) Anwendung. Zur Erfüllung seiner satzungsgemäßen Aufgaben hält der Beklagte 14 Arbeitsplätze und einen Ausbildungsplatz vor. Es arbeiten drei Mitarbeiter im Wasserwerk, sieben Mitarbeiter im Rohrnetz sowie vier Vollzeitkräfte und eine Teilzeitkraft in der technischen/kaufmännischen Verwaltung. Der Kläger ist Mitarbeiter im Rohrnetz. Wie seine dortigen Kollegen nimmt auch er am Rufbereitschaftsdienst teil. Zur Sicherstellung der Versorgungssicherheit leisten jeweils zwei Rohrnetzmitarbeiter die Rufbereitschaft. Jeder Mitarbeiter ist alle 3,5 Wochen bzw. rund 15 Wochen pro Jahr eingeteilt.

Ist die Inanspruchnahme eines Mitarbeiters wegen eines Noteinsatzes außerhalb der Geschäftszeiten erforderlich, so erfolgt für diese Arbeitsleistungen ein Zeitausgleich in Freizeit. In den letzten Jahren fielen für die sieben Mitarbeiter des Rohrnetzes 350 Stunden oder 45 Tage an.

Personalrat und Verbandsleitung schlossen unter dem 15.05.2007 eine Dienstvereinbarung zum TV-V, und zwar ausweislich der Erläuterungen dieser Dienstvereinbarung zur Nutzung der Handlungsspielräume, die der TV-V der betrieblichen Ebene einräumt. Die Betriebsvereinbarung enthält ganz wesentlich Regelungen zur Arbeitszeit und zur Errichtung eines Arbeitszeitkontos. In Abschnitt 3.1 heißt es, zur Erreichung eines variablen Einsatzes der Mitarbeiter als flexible Reaktionsmöglichkeit aufgrund von äußeren Anforderungen an den Wasserverband werde für die Bereiche Wasserwerk und Rohrnetz ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor eingerichtet, der bis zu 45 Stunden betrage. Jeder Mitarbeiter werde somit über ein persönliches Arbeitszeitkonto verfügen. In Abschnitt 3.2.1 ist geregelt, dass der Kontosaldo maximal 40 Stunden minus und 60 Stunden plus nicht übersteigen darf. Wegen der weiteren Einzelheiten bezüglich der Regelungen zum Arbeitszeitkonto wird Bezug genommen auf den Inhalt der Dienstvereinbarung (Bl. 37 – 43 d.A.).

Zum Bereitschaftsentgelt heißt es in Abschnitt 3.5 dieser Dienstvereinbarung:

„Die Rufbereitschaft wird entsprechend den Bestimmungen gemäß § 10 Abs. 3 TV-V vergütet. Die Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in Zeit ist möglich. Die Regelung erfolgt in einer separaten Dienstvereinbarung, die die betrieblichen Verhältnisse des WV K... berücksichtigt. Das Bereitschaftsentgelt für die MA des Wasserwerks wird durch eine gesonderte Nebenabrede zum Arbeitsvertrag festgesetzt.“

Ebenfalls unter dem 15.05.2005 schlossen der Personalrat und die Verbandsleitung eine Dienstvereinbarung zur Regelung der Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in Zeit für die Mitarbeiter des Wasserverbandes K... im Wasserwerk und im Rohrnetz. In dieser Vereinbarung heißt es, es sei eine Umwandlung von 38,5 Stunden im Verhältnis 1:1 pro Geschäftsjahr und Mitarbeiter

möglich. Die in der Dienstvereinbarung zum Tarifvertrag Versorgungsbetriebe vom 15.03.2007 geschlossenen Vereinbarungen bezüglich des Arbeitszeitkontos blieben unberührt.

Wegen der weiteren Einzelheiten dieser Dienstvereinbarung zur Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in Zeit wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 45 d.A.).

Die Parteien streiten darum, ob die Regelung in der Dienstvereinbarung, wonach eine Umwandlung von maximal 38,5 Stunden im Verhältnis 1:1 pro Beschäftigungsjahr und Mitarbeiter möglich ist, im Einklang mit dem TV-V steht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dies sei nicht mit § 11 Abs. 3 Satz 2 TV-V vereinbar. Der Tarifvertrag sehe eine solche Begrenzung gerade nicht vor, sondern ein Wahlrecht des Arbeitnehmers, welches in der Höhe nicht begrenzt sei.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, § 11 Abs. 3 Satz 2 TV-V enthalte durch die Formulierung „...für einen in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum“ die Öffnungsklausel zur Regelung dafür, in welchem Umfang unter Berücksichtigung der jeweils speziellen betrieblichen Verhältnisse gemäß § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V eine Umwandlung zulässig sei. Wegen der weiterhin erstinstanzlich vertretenen Rechtsauffassungen und der dort gestellten Anträge wird Bezug genommen auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Betriebsparteien hätten eine Regelungskompetenz zur Limitierung der Umwandlungsmöglichkeiten hinsichtlich der Rufbereitschaftsentgelte. Dies ergebe sich aus den Regelungen des § 11 TV-V und des § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V in Verbindung mit § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V. Wegen der Begründung im Einzelnen wird Bezug genommen auf den Inhalt der Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils.

Der Kläger hat gegen das ihm am 15.09.2008 zugestellte Urteil am 02.10.2008 mit Fax- und am 06.10.2008 mit Originalschriftsatz Berufung eingelegt. Er hat die Berufung am 04.11.2008 mit Fax- und am 05.11.2008 mit Originalschriftsatz begründet.

Der Kläger meint, das Arbeitsgericht habe übersehen, dass ein Arbeitszeitkonto einzurichten sei. Dies ergebe sich aus der Dienstvereinbarung zum TV-V vom 15.05.2007, wo ein Arbeitszeitkorridor eingerichtet worden sei. Die auf das „Können“ aufbauende Argumentation des Arbeitsgerichts trage deshalb nicht. Gegen die erstinstanzliche Entscheidung spreche auch der Wortlaut des § 11 Abs. 3 Satz 2 TV-V, wonach der Arbeitnehmer entscheide, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. Der Wortlaut sei eindeutig. In Satz 2 sei von „Zeitraum“ die Rede. Damit sei nicht Zeitguthaben oder Zeitschuld gemeint. Insbesondere sei dies keine Öffnungsklausel dafür, dass die Betriebsparteien Höchstgrenzen für einzelne in § 11 Abs. 3 Satz 1 TV-V genannte Zeiten oder Zeitäquivalente bestimmen. Eine solche Selektierung bzw. Begrenzung von Zeitarten stehe im Widerspruch zu § 11 Abs. 3 Satz 1 TV-V, der ausdrücklich regelt, dass alle dort angegebenen Zeitarten und Zeitäquivalente gutgeschrieben werden könnten. Unter „festgelegten Zeitraum“ gemäß § 11 Abs. 3 Satz 2 TV-V sei lediglich zu verstehen der sogenannte Abrechnungszeitraum, also jener Zeitraum, für welchen angefallene Rufbereitschaftszeitäquivalente auf Wunsch des Arbeitnehmers gutzuschreiben seien, also Jahresarbeitszeitkonto, Halbjahreszeitkonto oder Quartalskonto.

Der Verweis der Beklagten auf § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V überzeuge nicht. Diese Regelung beziehe sich allein auf die Zeitzuschläge. Die Frage der Rufbereitschaften sei jedoch in § 10 Abs. 3 TV-V geregelt und stehe damit außerhalb der Relativierung in § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V. Schließlich sei zu beachten, dass die Dienstvereinbarung zur Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen vom 15.05.2007 nicht den Vorgaben des § 11 Abs. 4 TV-V entspreche und schon deshalb nicht anzuwenden sei. Dies gelte für die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstmögliche Zeitguthaben. Wenn die Dienstvereinbarung zur Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen bezogen auf das Geschäftsjahr von 38,5 Stunden

ausgehe, so entspreche dies nicht den Regelungen des § 11 Abs. 4 a TV-V. Es gebe ebenso keine Regelung über nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder den Abbau von Zeitschulden durch den Arbeitnehmer.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn
– 4 Ca 377 b/08 – vom 24.06.2008 abzuändern
und den Beklagten zu verurteilen, jede von ihm
- Kläger – an Sonntagen geleistete Rufberei-
tschaftszeit als Zeitguthaben auf seinem beim Beklagten
bestehenden Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung unter Wiederholung seines Vortrages und vertritt ergänzend die Auffassung, die Legitimation der Betriebsparteien zur Limitierung der Umwandlungsmöglichkeiten für Rufbereitschaftsentgeltpauschalen folge aus § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V in Verbindung mit § 10 Abs. Satz 4 TV-V und dem dortigen Hinweis auf die betrieblichen Verhältnisse. Eben diese betrieblichen Verhältnisse spiegelten sich in der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung wieder. Die Betriebsparteien seien übereingekommen, dass es wegen der Besonderheiten in den betrieblichen Abläufen nicht mit den betrieblichen Verhältnissen im Einklang stehe, wenn unbegrenzt die Rufbereitschaftsentgelte in Freizeit umgewandelt werden dürften. Allein die vollständige Abgeltung der Rufbereitschaftsentgelte an theoretisch 245 Tagen pro Jahr erfordere die Einstellung von mindestens einem weiteren Arbeitnehmer. Dies sei aber nicht einmal planbar, weil theoretisch im darauffolgenden Jahr überhaupt keine Umwandlung mehr von Rufbereitschaft in Zeit von den Mitarbeitern gefordert werden könnte und insoweit dieser Mitarbeiter wieder überflüssig sei. In einem weiteren Jahr könnte sich die Notwendigkeit erweisen, nur eine Teilzeitkraft einstellen zu müssen. Erschwerend komme hinzu, dass zwischen Urlaub und Umwandlung in Freizeit unterschieden werden müsse. Urlaub sei grundsätzlich zusammenhängend zu

nehmen. Zeitausgleich könne gemäß Dienstvereinbarung zu Ziffer 3.2.2 bei Zeiten bis zu einem Tag kurzfristig abgestimmt werden. Persönliche Umstände des Mitarbeiters seien dabei maßgeblich zu berücksichtigen. Bei ständig kurzfristig fehlenden Mitarbeitern müssten dann die Arbeitsgruppen ständig neu zusammengestellt werden. Ein geordnetes Arbeiten sei bei diesem Szenario nicht mehr möglich.

Im Übrigen meine er, dass nirgendwo zwingend im TV-V geregelt sei, dass die Rufbereitschaftsentgelte nach § 10 Abs. 3 TV-V dem Arbeitszeitkonto auf Wunsch des Arbeitnehmers gutzuschreiben seien. Wenn es aber im Vereinbarungsermessen der Betriebsparteien stehe, ob überhaupt Rufbereitschaftspauschalen dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben seien, so stehe außer Zweifel, dass auch eine zeitliche Limitierung ebenfalls von diesem Ermessen gedeckt sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend die Klage abgewiesen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine abändernde Entscheidung. Die Regelung in der Dienstvereinbarung zur Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltspauschalen in Zeit vom 15.05.2007, wonach nur eine Umwandlung von 38,5 Stunden im Verhältnis 1:1 pro Geschäftsjahr und Mitarbeiter möglich ist, ist wirksam und insbesondere nicht tarifwidrig. Sie steht im Einklang mit den §§ 10 und 11 TV-V.

1. Die Berechtigung der Betriebsparteien zur Limitierung der Umwandlung von Rufbereitschaftsentgelten folgt aus § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V in Verbindung mit § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V.

a). Gemäß § 10 Abs. 3 Satz 1 TV-V wird für die Rufbereitschaft eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. § 10 Abs. 3 TV-V regelt insgesamt die Vergütung der Rufbereitschaft und der Arbeitsleistungen innerhalb der Rufbereitschaft. § 10 Abs. 3 Satz 5 wiederum regelt, dass für das Rufbereitschaftsentgelt, welches Gegenstand des § 10 Abs. 3 TV-V ist, § 10 Abs. 1 Satz 4 TV- entsprechend gilt.

§ 10 Abs. 1 regelt an sich die Vergütung der Zeitzuschläge. In § 10 Abs. 1 Satz 4 heißt es, dass auf Wunsch des Arbeitnehmers die nach § 10 Abs. 1 Satz 2 TV-V zu zahlenden Zeitzuschläge im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 11) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

Wenn dann § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V für das Rufbereitschaftsentgelt anordnet, dass dafür § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V entsprechend gilt, so bedeutet dies, dass auch bezogen auf das Rufbereitschaftsentgelt auf Wunsch des Arbeitnehmers dieses im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 11) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Mit anderen Worten: Durch die Verweisung in § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V gilt auch für das Rufbereitschaftsentgelt die Regelung in § 10 Abs. 1 Satz 4, wonach die Umwandlung die betrieblichen Verhältnisse zu berücksichtigen hat. Dem Wunsch des Arbeitnehmers auf Umwandlung der Rufbereitschaftsentgelte ist daher gemäß § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V in Verbindung mit § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V nur dann zu entsprechen, wenn – wie hier – ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und – was entscheidend ist – die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

Aus der Verweisung in § 10 Abs. 3 Satz 5 auf § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V folgt also, dass die Einschränkung bezogen auf die „betrieblichen Verhältnisse“ nicht nur für die Zeitzuschläge gilt, sondern über die entsprechende Anwendung auch für das Rufbereitschaftsentgelt. Ansonsten wäre die ausdrücklich angeordnete Verweisung in § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V sinnlos. Die Tarifvertragsparteien hätten es dann gleich bei der Regelung in § 11 Abs. 3 Satz 2 TV-V belassen können, wonach der Arbeitnehmer entscheidet, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf dem

Arbeitszeitkonto gebucht werden. Da die Tarifvertragsparteien aber in § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V ausdrücklich die Geltung von § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V auch für das Rufbereitschaftsentgelt angeordnet haben, muss angenommen werden, dass auch die Umwandlungsmöglichkeit für die Rufbereitschaftsentgelte begrenzt werden darf, sofern die betrieblichen Verhältnisse dies erfordern.

b). Der Hinweis auf die betrieblichen Verhältnisse wiederum kann zweierlei ermöglichen: Jeweils im Einzelfall kann sich der Arbeitgeber darauf berufen, dass die betrieblichen Verhältnisse im konkreten Fall dem Umwandlungsbegehren entgegenstehen. Gleichzeitig ist der Hinweis auf die betrieblichen Verhältnisse aber auch geeignet, den Betriebsparteien grundsätzlich die Befugnis einzuräumen, durch allgemeine Regelung Limitierungen bezüglich der Umwandlungsmöglichkeit zu vereinbaren.

Kommen Personalrat und Arbeitgeberin überein in ihrer Einschätzung, dass die betrieblichen Verhältnisse eine Begrenzung der Umwandlungsmöglichkeit erfordern, so ist es geradezu für sie das klassische Instrument, dies durch eine betriebliche Regelung – insbesondere auch zur Gleichbehandlung aller – zu vereinbaren. Dies bedeutet also, dass der Hinweis auf die „betrieblichen Verhältnisse“ den Betriebsparteien die Regelungskompetenz einräumt, die Umwandlungsmöglichkeiten gegebenenfalls zu beschränken, sofern sie übereinstimmend dazu gelangen, dass dies aufgrund der Verhältnisse im Betrieb erforderlich ist. Dem Gericht obliegt es dann nicht, eine solche Vereinbarung auf Zweckmäßigkeit und Sachgerechtigkeit zu überprüfen. Dies obliegt allein der Entscheidungsprärogative der Betriebsparteien.

Die Limitierung in der Dienstvereinbarung zur Regelung der Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in Zeit vom 15.05.2007 ist folglich nicht tarifvertragswidrig, weil sie ihre Grundlage in § 10 Abs. 3 Satz 5 V-V in Verbindung mit § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V findet.

2. Entgegen der Auffassung des Klägers ist diese Betriebsvereinbarung vom 15.05.2007 auch nicht deshalb unwirksam, weil sie nicht im Einklang mit § 11 Abs. 4 TV-V steht. Der Kläger verkennt dabei, dass die Dienstvereinbarung zur Regelung der Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in Zeit überhaupt keine

Regelung im Sinne von § 11 Abs. 4 TV-V ist. Vielmehr regelt die Dienstvereinbarung zum TV-V vom 15.05.2007 die Gegenstände des § 11 Abs. 4 TV-V und hält sich im dortigen Rahmen. Auch für den Kläger gilt diese Dienstvereinbarung zum Tarifvertrag Versorgungsbetriebe mit dem dort geregelten Arbeitszeitkonto, den Ausgleichszeiträumen und den geregelten Kontosalen weiter. Die Dienstvereinbarung zur Regelung der Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in Zeit regelt lediglich einen speziellen Fall für den Bereich im Wasserwerk und im Rohrnetz, dass nämlich dort eine Umwandlung der Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in Zeit nur in Höhe von 38,5 Stunden im Verhältnis 1:1 pro Beschäftigungsjahr und Mitarbeiter möglich ist. Damit wird aber weder etwas geregelt über die höchstmögliche Zeitschuld oder das höchstmögliche Zeitguthaben noch über den Umfang des beantragten Freizeitausgleichs. Diese Regelungen stehen in der allgemeinen Dienstvereinbarung zum TV-V vom 15.05.2005 und gelten weiterhin auch für den Kläger. Die Dienstvereinbarung zur Regelung der Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen hat lediglich zum Gegenstand, unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse des Beklagten die Umwandlungsmöglichkeit zu begrenzen. Dies ergibt sich im Übrigen auch aus Abschnitt 3.5 der Dienstvereinbarung zum Tarifvertrag Versorgungsbetriebe vom 15.05.2007, in der es heißt, dass die Rufbereitschaft entsprechend den Bestimmungen gemäß § 10 Abs. 3 TV-V vergütet wird, wobei eine Regelung zur Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in einer separaten Dienstvereinbarung erfolge, die die betrieblichen Verhältnisse des Wasserverbandes berücksichtige. Genau dies wiederum ist die Dienstvereinbarung zur Regelung der Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in Zeit vom 15.05.2007. Beide Dienstvereinbarungen greifen daher ineinander, ohne sich gegenseitig aufzuheben oder zu widersprechen. Entscheidend bleibt, dass die Dienstvereinbarung zur Regelung der Umwandlung von Rufbereitschaftsentgeltpauschalen ihre Rechtsgrundlage in § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V in Verbindung mit § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V hat.

3. Dieser Betrachtung steht auch nicht der Hinweis des Klägers entgegen, wonach gemäß § 11 Abs. 3 Satz 2 TV-V entscheide, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. Richtig ist insoweit sicherlich der Hinweis,

dass sich dieses Entscheidungsrecht auf alle in § 11 Abs. 3 Satz 1 TV-V genannten Umwandlungstatbestände bezieht. Richtig ist auch, dass der TV-V selbst keine Limitierung bezogen auf einzelne Guthaben vorsieht. Man mag auch noch der Auffassung des Klägers folgen, wonach der Hinweis in § 11 Abs. 3 Satz 2 TV-V auf die „in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten Zeiträume“ noch keine Regelungskompetenz der Betriebsparteien für die Limitierung der Umwandlung hergibt. Entscheidend ist aber, dass diese Kompetenz bereits aus § 10 Abs. 3 Satz 5 TV-V in Verbindung mit § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V folgt. Dies bedeutet, dass von vornherein das in § 11 Abs. 3 Satz 2 TV-V verankerte „Umwandlungsrecht“ des Arbeitnehmers begrenzt wird durch die in § 10 Abs. 1 Satz 4 TV-V genannten betrieblichen Verhältnisse, die ihrerseits ausgestaltet werden können in einer Dienstvereinbarung, wie dies mit der Dienstvereinbarung zur Umwandlung der Rufbereitschaftsentgeltpauschalen in Zeit geschah.

Nach alledem ist die Berufung des Klägers mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Insbesondere geht es lediglich um Tarifierung.

gez. ... gez. ... gez. ...