

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 451/14

ö. d. 4 Ca 2105 b/14ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 02.07.2015

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 02.07.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 25.11.2014 - ö.D. 4 Ca 2105 b/14 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informa-

tionen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe des Zeitzuschlags bei Feiertagsarbeit und um die Ausweisung von Freizeitausgleich im Dienstplan.

Die Beklagte betreibt ein Klinikum. Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 1981 als Techniker beschäftigt. Er arbeitet dort regelmäßig nach einem Dienstplan, der Wechselschicht- bzw. Schichtdienst an 7 Tagen in der Woche vorsieht.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien war bis zum 7. August 2014 der Tarifvertrag für das U...klinikum S-H...im Tarifverbund Nord (TV-UKN) anwendbar.

In diesem Tarifvertrag ist unter anderem geregelt:

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden. ...Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus betrieblich/dienstlich notwendigen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen wird, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender

Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhalten die Beschäftigten je Stunde 100 % des Stundenentgelts; Stundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle. Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. In den Fällen des Satzes 4 steht der Zeitzuschlag von 35 % (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d) zu.

Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechsel- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. In den Fällen des Satzes 8 gelten die Sätze 4 bis 7 nicht.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

§ 8**Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

(1) Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

.
.
.

d) bei Feiertagsarbeit

- ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.

In den Fällen der Buchstaben a und c bis e beziehen sich die Werte auf den Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, der auf eine Stunde entfällt....

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 S. 2 Buchst. d:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

Seit dem 7. August 2014 ist die Beklagte Mitglied des Arbeitgeberverbandes des öffentlichen Dienstes des Landes S-H..., weshalb kraft Verbandszugehörigkeit beider Parteien seither der TV-L Anwendung findet.

In diesem Tarifvertrag ist unter anderem geregelt:

§ 43**Sonderregelungen für die nichtärztlichen Beschäftigten in Universitätskliniken und Krankenhäusern**

Nr. 3. zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit –

2. § 6 Abs. 3 gilt in folgender Fassung:

„ (3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des Stundenentgelts; Stundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle. Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. In den Fällen des Satzes 4 steht der Zeitzuschlag von 35 v.H. (§ 8 Abs. 1 S. 2 Buchst. d) zu.

Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. In den Fällen des Satzes 8 gelten die Sätze 4 bis 7 nicht.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.“

Nr. 5. zu § 8 – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –

1.§ 8 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

„ (1) Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

.
.
.

d) bei Feiertagsarbeit

- ohne Freizeitausgleich 135 v. H.
- mit Freizeitausgleich 35 v. H.,

in den Fällen der Buchstaben a, b zweite Alternative und c bis e sowie f zweite Alternative beziehen sich die Werte auf den Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, der auf eine Stunde entfällt. ...

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

...

Die Beklagte reduziert bei allen Mitarbeitern, die nach Dienstplan arbeiten, in den Monaten, in denen ein oder mehrere Feiertage auf einen Werktag fallen, die zu leistende Sollarbeitszeit um 7,7 Stunden pro auf einen Werktag fallenden Feiertag. Die Beklagte nimmt diese Reduzierung bei den nach Dienstplan arbeitenden Mitarbeitern

sowohl bei denjenigen vor, die an dem Feiertag nicht eingesetzt werden wie auch bei den Arbeitnehmern, die dienstplanmäßig für den Feiertag eingeteilt sind. War der Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag eingesetzt, so zahlte die Beklagte ihm einen Zeitzuschlag für Feiertagsarbeit in Höhe von 35 % mit Freizeitausgleich. Die Zahlung erfolgte beim Kläger jeweils am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf die Entstehung des Anspruchs auf den Zeitzuschlag folgte.

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte dem Kläger in tarifrechtlich zu akzeptierender Weise Freizeitausgleich gewährte, was der Kläger in Abrede stellt und deshalb mit seiner Klage den Zeitzuschlag für Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich (135 %) begehrt, weshalb er meint, für die einzelnen Tage noch Anspruch auf jeweils weitere 100 % zu haben.

Im Betrieb der Beklagten gilt die Dienstvereinbarung gemäß § 57 MBG SH zur Anwendung des Systems Personaleinsatzplanung SP-Expert vom 1.11.2010. In § 11 dieser Dienstvereinbarung heißt es unter anderem, dass die Beschäftigten das Recht haben, einen aussagekräftigen monatlichen Stundennachweis in gedruckter Form zu erhalten. Bei technischen Fehlern – so ist dort geregelt - wird auf die Anwendung der tariflichen Ausschlussfrist verzichtet. Dies soll ebenso gelten beim Auftreten von Programmier- und Schnittstellenfehlern. Wegen der Einzelheiten der Dienstvereinbarung wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 51- 53 der Akte)

Der Kläger beehrte mit Schreiben vom 5. Januar 2014 - der Beklagten spätestens am 30. Januar 2014 zugegangen – Freizeitausgleich nach § 8 TV-UKN für Feiertagsarbeit am 03.10.2012, 01.01.2013, 31.03.2013, 01.04.2013, 01.05.2013 und 03.10.2013 mit der Begründung, er habe laut seinen Gehaltsabrechnungen lediglich 35 % Ausgleich erhalten.

Mit Klagschrift vom 28. August 2014, dem Arbeitsgericht am 29. August 2014 und der Beklagten am 3. September 2014 zugegangen, hat der Kläger einen Feiertagszuschlag von weiteren 100 % jeweils für den 03.10.2012, den 01.01.2013, den 01.04.2013, den 01.05.2013 und den 03.10.2013 begehrt. Mit Klageerweiterung vom 29. September 2014, dem Arbeitsgericht an diesem Tag und der Beklagten am 30.

September 2014 zugegangen, hat er seine Klage erweitert auf den 20.04.2014, 21.04.2014, 01.05.2014 und 09.06.2014. Mit erneuter Klagerweiterung vom 18.11.2014, dem Arbeitsgericht am selben Tag zugegangen und der Beklagten ohne Zustellungsnachweis zugestellt, hat er den Feiertagszuschlag auch noch für den 25. Dezember 2013, 01. Januar 2014 und 03. Oktober 2014 geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm sei für die streitgegenständlichen Tage ein Freizeitausgleich für die Feiertagsarbeit im tarifrechtlichen Sinne nicht gewährt worden. Insbesondere fehle es an der besonderen Ausweisung des Freizeitausgleichs im Dienstplan.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Betrag in Höhe von 1.729 ,73 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit gemäß § 43 Nr. 5 zu § 8 TV-L in seinem Dienstplan gesondert auszuweisen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, sie habe dem Kläger den Freizeitausgleich rechtmäßig in der Weise gewährt, dass sie in den Monaten, in denen ein Feiertag anfalle, generell für sämtliche nach Dienstplan arbeitenden Mitarbeiter die Sollstundenzahl um die jeweils auf den Feiertag fallenden Sollstunden reduziere. Durch diese reduzierte Sollstundenvorgabe werde erreicht, dass der Mitarbeiter, der an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag nach Dienstplan arbeite, im Ergebnis keine zusätzliche Arbeit leiste, weil die von ihm erbrachte Arbeitsleistung an diesem Feiertag die von ihm geleistete Ist-Stundenzahl erhöhe. Unabhängig davon sei ein Teil der Zahlungsansprüche auch verfallen. Einen Anspruch auf Feststellung des Ausweises des Freizeitausgleichs im Dienstplan nach der tarifvertraglichen Vorschrift könne der

Kläger nicht verlangen. Dies habe das Bundesarbeitsgericht bereits in einem vergleichbaren Fall entschieden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, durch die Vorgehensweise der Beklagten bleibe dem Kläger der Wert des Freizeitausgleichs erhalten. Er könne auch keine Feststellung verlangen, dass die Beklagte verpflichtet sei, seinen Freizeitausgleich im Dienstplan gesondert auszuweisen. Dies ergebe sich aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.08.2013 (5 AZR 410/12), dass sich auf eine gleichlautende tarifliche Regelung beziehe.

Der Kläger hat gegen das ihm am 28. November 2014 zugestellte Urteil am 9. Dezember 2014 mit Faxeschriftsatz und am 20. Dezember 2014 mit Originalschriftsatz Berufung eingelegt und diese am 27. Januar 2015 mit Faxeschriftsatz und am 28. Januar 2015 mit Originalschriftsatz begründet.

Der Kläger meint, es sei zwar richtig, dass seine Sollstundenzahl in den Monaten, in denen Feiertage auf Werktage entfielen, pro Feiertag um 7,7 Stunden reduziert worden sei. Dies habe allerdings für alle Beschäftigten gegolten. Durch diese Sollstundenreduzierung ergebe sich für ihn aber kein tatsächlicher Freizeitausgleich im tariflichen Sinne. Anders als bei der in Bezug genommenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.08.2013 werde nicht die dienstplanmäßige wöchentliche Arbeitszeit aller schichtdienstleistenden Beschäftigten um ein Fünftel reduziert, sondern die monatliche Arbeitszeit aller bei der Beklagten Beschäftigten. Die Beklagte stelle im Übrigen nicht auf die betreffende Woche ab, sondern reduziere pauschal die Arbeitszeit in einem Monat. Dies wahre den Zusammenhang von Feiertagsarbeit und Ausgleich nicht mehr. Er habe deshalb auch einen Anspruch darauf, dass die Beklagte einen etwaigen Freizeitausgleich in seinem Dienstplan gesondert ausweise. Für diese Auffassung spreche auch die Dienstvereinbarung vom 01. November 2011 und die dort geregelte Verpflichtung, dass Beschäftigte das Recht hätten, einen aussagekräftigen monatlichen Stundennachweis zu erhalten. Mit der bei der Beklagten verwendeten Software SP-Expert (Kürzel FfF = frei für Feiertag) sei dies ohne Probleme möglich. Seine Ansprüche seien deshalb auch nicht verfallen, weil es sich in-

soweit um einen technischen Fehler bzw. Programmier- und Schnittstellenfehler im Sinne der Dienstvereinbarung handele.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck – öD 4 Ca 2105 b/14 - vom 25.11.2014 abzuändern und

- 1) die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Betrag in Höhe von 1.729,73 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
- 2) festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit gemäß § 43 Nr. 5 zu § 8 TV-L in seinem Dienstplan gesondert auszuweisen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und vertritt weiterhin die Auffassung, die Sollstundenreduzierung um 7,7 Stunden pro Wochenfeiertag stelle tatsächlich einen Freizeitausgleich dar. Die Sollstundenreduzierung sei auch wochenbezogen erfolgt, und zwar deshalb, weil die Sollstundenzahl gerade um die Sollstunden an dem Wochenfeiertag reduziert wurde. Bei einer solchen Sollstundenreduzierung sei eine auf seine Lage bezogene Reduzierung nicht möglich, weil bei der Sollstundenfestlegung gerade keine Festlegung der Lage der Arbeitszeit erfolge. Der Kläger erhalte durch die Sollstundenreduzierung Vergütung von 7,7 Stunden, für die er keine Arbeitsleistung erbringe. Arbeite er dann an einem Wochentag, würden ihm zugleich die entsprechenden Stunden als Ist-Stunden gutgeschrieben. Dies bewirke zwingend, dass er in dem maßgeblichen Bezugszeitraum, also dem Kalendermonat, an einem anderen Tag 7,7 Stunden bezahlte Freizeit erhalte, an dem er hätte arbeiten müssen. Der Kläger habe deshalb auch keinen Anspruch, dass der Freizeitausgleich in seinem Dienstplan gesondert ausgewiesen werde. Bei einer Freizeitgewährung durch Sollstundenreduzierung sei ein Ausweis des Freizeitausgleichs im Dienstplan mangels eines entsprechenden Leistungsanspruches nicht möglich. Falsch sei die Argumentation des Klägers, das Dienstplanprogramm SP-Expert ermögliche die Ausweisung eines solchen Freizeitausgleichs im Dienstplan. Eine durch

Sollstundenreduzierung erfolgende Freizeitgewährung bewirke keine taggenaue Freistellung, sondern eine Reduzierung der Arbeitsverpflichtung insgesamt um den Zeitraum, für den die Freizeit gewährt werden. Die Freizeitgewährung finde sich daher in der Angabe der Sollstunden wieder.

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

Der Vorsitzende der Berufungskammer hat die Prozessbevollmächtigten der Parteien telefonisch zwei Tage vor dem Termin zur Verhandlung über die Berufung darauf hingewiesen, dass entgegen deren Annahme und der Annahme des Arbeitsgerichts die hier einschlägigen tariflichen Vorschriften aus dem TV UKN und dem TV-L nicht identisch seien mit jenen Vorschriften aus dem TVöD und dem Tarifvertrag für den Krankenhausarbeitgeberverband Hamburg vom 14. Juni 2007, auf die sich die beiden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts bezogen. Die Kammer hat dieses rechtliche Problem mit den Parteien in der Berufungsverhandlung erörtert und ihnen insoweit rechtliches Gehör gewährt.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend die Klage abgewiesen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen im Ergebnis keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger hat gegen die Beklagte nach den hier einschlägigen Vorschriften des § 8 Absatz 1d TV-UKN beziehungsweise § 43 Nr. 5 Abs. 1d zu § 8 TV-L keinen Anspruch auf einen Zeitzuschlag in Höhe von weiteren 100 % wegen geleisteter Feiertagsarbeit. Denn der Kläger erhielt für die von ihm geleistete Arbeit für auf Werkta-ge entfallende Feiertage einen Freizeitausgleich, weshalb die Beklagte ihm zu Recht als Zuschlag lediglich 35 % zahlte. Angesichts der von der Beklagten vorgenommenen Sollstundenreduzierung war sie mangels eines Anspruchs des Klägers auf einen

konkreten Freizeitausgleich auch nicht verpflichtet, einen solchen gesondert im Dienstplan des Klägers auszuweisen. Dazu im Einzelnen:

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf den begehrten weiteren Feiertagszuschlag für die von ihm benannten Tage.

1. Der Kläger begehrt unter anderem den Feiertagszuschlag auch für den 20. April 2014. Dieser Tag fiel jedoch nicht auf einen Werktag, sondern auf einen Sonntag (Ostersonntag), weshalb bereits aus diesem Grund der vom Kläger begehrte Feiertagszuschlag in Höhe von weiteren 100 % unbegründet ist.

2. Für die streitgegenständlichen auf einen Werktag fallenden Feiertage gilt der TV UKN, soweit es um den 03. Oktober 2012, den 01. Januar 2013, den 01. April 2013, den 01. Mai 2013, den 03. Oktober 2013, den 25. Dezember 2013, den 01. Januar 2014, den 20. April 2014, den 21. April 2014, den 01. Mai 2014 und den 09. Juni 2014 geht. Denn bis zum 07. August 2014 fand dieser Tarifvertrag Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien. Für den streitgegenständlichen 03. Oktober 2014 ist sodann § 43 TV-L anzuwenden.

3. Der Kläger hat für die unter den TV UKN fallenden Zeiträume für die dort geleisteten auf Werktagen entfallenden Feiertage keinen Anspruch gemäß § 8 Abs. 1d TV UKN auf Zahlung eines weiteren Feiertagszuschlags in Höhe von 100 %. Denn der Kläger hat für die geleistete Feiertagsarbeit einen Freizeitausgleich im Sinne dieser Tarifvorschrift erhalten.

a. Die Beklagte hat bei dem Kläger – ebenso wie bei allen anderen nach Dienstplan arbeitenden Arbeitnehmern - bei Monaten mit auf Werktagen entfallenden Feiertagen die Sollarbeitszeit pro Feiertag um 7,7 Stunden reduziert. Folglich wirkte sich dies sowohl bei dienstplanmäßig für diesen Feiertag eingeteilten Arbeitnehmern wie auch für jene ohne dienstplanmäßige Feiertagsarbeit eingesetzten Arbeitnehmer mit der Maßgabe aus, dass sich bei beiden die Sollarbeitszeit in diesem Monat um 7,7 Stunden reduziert. Mit anderen Worten: Beide Arbeitnehmer mussten auf die Woche bezogen statt der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden bei einem Feiertag in-

nerhalb dieser Woche nur noch rechnerisch in der Restwoche 30,8 Stunden arbeiten, was sich entsprechend bei der monatlichen Sollstundenzahl auswirkte. Arbeitete dann ein Arbeitnehmer wie der Kläger an einem auf einen Feiertag fallenden Wochentag, so wurde ihm die entsprechende Arbeitszeit in dieser Woche und damit im Monat gutgeschrieben mit der Folge, dass er, anders als sein Kollege ohne dienstplanmäßige Arbeitszeit an diesen Feiertag, rechnerisch für die Woche und damit für den Monat an nur noch 30,8 Stunden abzüglich der an dem Feiertag geleisteten Arbeitszeit arbeiten musste. Im Ergebnis führte die Reduzierung der Sollarbeitszeit bei beiden also nicht zu einer zusätzlichen Arbeit bei dem dienstplanmäßig an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag arbeitenden Arbeitnehmer. Denn sowohl er als auch der dienstplanmäßig am Feiertag nicht eingesetzte Arbeitnehmer hatten rechnerisch für diese Woche nur 30,8 Stunden zu arbeiten. Die zusätzliche Belastung des am Feiertag eingesetzten Arbeitnehmers lag darin, dass er -was die Tarifvertragsparteien als belastend angesehen haben – an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag arbeiten musste. Die zusätzliche Belastung dieses Arbeitnehmers erschöpfte sich allerdings auch darin, weshalb sich der Zuschlag auch nur auf 35 % beläuft. Denn abzugelten war mit dem Zeitzuschlag nur diese Belastung, aber nicht zusätzliche Arbeit, weil durch die zuvor erfolgte Reduzierung der Sollarbeitszeit gewährleistet war, dass der so eingesetzte Arbeitnehmer im Vergleich zu seinem nicht an einem Feiertag tätigen Kollegen keine zusätzliche Arbeit leistet.

b. Die von der Beklagten vorgenommene Sollstundenreduzierung ist ein Freizeitausgleich nach § 8 Absatz 1d TV-UKN.

Ein Freizeitausgleich kann nur durch Reduzierung der Arbeitszeit erfolgen (BAG, Urteil vom 09.07.2008 – 5 AZR 902/07 –, zitiert nach jurisRn. 15). Eine Minderung der Soll-Arbeitszeit führt zu vergüteter Freizeit (BAG, Urteil vom 21.08.2013 – 5 AZR 410/12 –, zitiert nach jurisRn. 15). Folglich bedeutete die Kürzung der Arbeitszeit in den entsprechenden Monaten den Vorteil vergüteter Freizeit im Umfang des Kürzungsvolumens. Bereits diese Betrachtungsweise spricht dafür, dass der Kläger einen Freizeitausgleich erhielt.

c. Dies wird bekräftigt durch den Wortlaut des § 8 Abs. 1 Buchst. d TV-UKN und dessen Sinn und Zweck. Die Norm spricht lediglich von dem Zuschlag mit und ohne Freizeitausgleich. Es steht dort nicht, in welcher Art und Weise der Freizeitausgleich gewährt werden muss. Die Vorschrift lässt daher ohne weiteres sowohl einen konkreten Freizeitausgleich als auch einen Freizeitausgleich durch entsprechende Reduzierung der Sollarbeitszeit zu. Auch Sinn und Zweck der Vorschrift sprechen dafür, die Reduzierung der Sollarbeitszeit und den damit erlangten Vorteil vergüteter Freizeit als Freizeitausgleich im Sinne dieser Norm zu betrachten. Denn wenn die Tarifvertragsparteien differenzieren zwischen dem Zuschlag für und ohne Freizeitausgleich, dann wird erkennbar, dass es ihre Absicht war, den Zuschlag auf 35 % zu reduzieren, sofern der Arbeitnehmer im Ergebnis durch seine auf einen Werktag fallende Feiertagsarbeit keine zusätzliche Arbeit erbringen muss. Dieses wurde durch das Vorgehen der Beklagten aus den oben dargelegten Gründen beim Kläger erreicht.

d. Einer solchen Betrachtung steht auch nicht die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 2d entgegen, wonach der Freizeitausgleich im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden muss. Diese Protokollerklärung begründet keine Wirksamkeitsvoraussetzung für den Freizeitausgleich, sondern dient der Klarstellung und dem Beweis (BAG, Urteil vom 9.7.2008 - 5 AZR 902/07 –, zitiert nach jurisRn. 20). Mit anderen Worten: Ist unstrittig, dass der Vorteil vergüteter Freizeit durch Reduzierung der Sollarbeitszeit wegen der Tätigkeit an auf Werktage entfallende gesetzliche Feiertage erfolgte, so ist es für das tatbestandliche Vorliegen des Freizeitausgleichs unschädlich, dass die Beklagte dies nicht ausdrücklich verlautbart hat. Hier ist mittlerweile zwischen Parteien unstrittig, dass die Beklagte die Reduzierung der Sollstunden gerade wegen der auf Werktage entfallenden Feiertagsarbeit vornahm. Zwar mag dies möglicherweise dem Kläger nicht ohne weiteres erkennbar gewesen sein. Darauf kommt es aber nicht an, denn der Sachverhalt als solcher ist im Laufe des Verfahrens unstrittig geworden.

Ungeachtet dessen hätte der Kläger aber auch angesichts der Eintragungen im Dienstplan erkennen können, dass sich in Monaten mit auf Werktage entfallender Feiertagsarbeit seine Sollarbeitszeit entsprechend reduzierte. Dies ergibt sich aus den von der Beklagten vorgelegten Dienstplänen deutlich. Dies konnte erkennbar für

die Arbeitnehmer seinen Grund nur in den anfallenden Feiertagen haben. Damit genügt die Beklagte dem Inhalt der Protokollerklärung. Da § 8 Abs. 1d TV-UKN nicht vorschreibt, wie im Einzelnen der Freizeitausgleich zu gewähren ist, ist es folglich auch als Erklärung ausreichend, wenn sich aus dem Dienstplan durch Reduzierung der Sollarbeitszeit ergibt, dass die Arbeitnehmer gerade wegen des Feiertages eine geringere Sollarbeitszeit haben, folglich einen entsprechenden Vorteil vergüteter Freizeit erlangen.

e. Auch die Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 8-9 TV-UKN führt zu keiner anderen Betrachtung. Es ist unerheblich, dass dort anders als im TVöD nur die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit um ein Fünftel für nach einem Dienstplan in Schicht tätige Beschäftigte geregelt ist, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an den anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. Diese Regelung unterscheidet sich von jener in § 49 Abs. 2 TVöD-BT-K, die der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 09.07.2008 – 5 AZR 902/07- und der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.08.2013 – 5 AZR 410/12 - (gleich lautende Regelung im TV-KAH) zugrunde lag. Denn in den dortigen Vorschriften ist die Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit um ein Fünftel auch dann vorgesehen, wenn ein Mitarbeiter an einem solchen Feiertag eine Arbeitsleistung erbringt. Folglich wäre die Vorgehensweise der Beklagten zwar vom Wortlaut her von den dortigen – hier nicht einschlägigen - Vorschriften erfasst, nicht jedoch von § 6 Abs. 3 Satz 8- 9 TV UKN. Dies zwingt jedoch nicht dazu, die von der Beklagten vorgenommene Reduzierung der Sollarbeitszeit auch bei den Mitarbeitern, die tatsächlich an einem Feiertag arbeiten müssen, nicht als geeigneten Freizeitausgleich gemäß § 8 Abs. 1d TV UKN anzusehen.

(1.) Das Berufungsgericht verkennt nicht, dass das Bundesarbeitsgericht in den beiden Entscheidungen darauf abgestellt hat, dass es sich bei der dortigen Reduzierung der Sollarbeitszeit um einen institutionalisierten (automatischen) Freizeitausgleich handelt, der an die Stelle eines konkreten Freizeitausgleichs tritt. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb ausgeführt, ein Anspruch auf einen konkreten Freizeitaus-

gleich bestehe deshalb bei einem in den dortigen Vorschriften vorgesehenen institutionalisierten Freizeitausgleich durch Reduzierung der Sollarbeitszeit nicht.

Insoweit könnte argumentiert werden, dass bei der einschlägigen Vorschrift des § 6 Abs. 3 Satz 8 TV UKN der dortige institutionalisierte Freizeitausgleich den konkreten Freizeitausgleich nur dann verdrängt, wenn die dortigen tariflichen Voraussetzungen für den institutionalisierten Freizeitausgleich erfüllt sind. Für solche Betrachtung könnten sowohl § 6 Abs. 3 Satz 9 TV-UKN sprechen als auch die Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-UKN. Denn in der Protokollerklärung ist geregelt, dass die in § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-UKN vorgesehene Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit die Beschäftigten betrifft, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. § 6 Abs. 3 Satz 9 TV UKN wiederum ordnet an, dass in Fällen des Satzes 8 die Sätze 4-7 nicht gelten. Dies könnte so verstanden werden, dass nur in dem Fall des in Satz 8 geregelten institutionalisierten Freizeitausgleichs die Vorschrift des § 6 Abs. 3 Satz 4 TV-UKN mit dem konkreten Freizeitausgleich an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats verdrängt wird. Mit anderen Worten: Eine solche Sichtweise könnte dazu führen, dass ein Arbeitnehmer, der wie der Kläger an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag tatsächlich arbeiten muss, seinen Freizeitausgleich nicht durch Reduzierung der Sollarbeitszeit erlangen kann, sondern allein durch einen konkreten Ausgleich nach § 6 Abs. 3 Satz 4 TV UKN. Insoweit unterscheidet sich die hier einschlägige tarifliche Vorschrift deutlich von denen, die das Bundesarbeitsgericht in den erwähnten Entscheidungen bisher zu prüfen hatte. Dies hat sowohl das Arbeitsgericht übersehen als auch beide Parteien haben es schriftsätzlich nicht erkannt und gehen - vermutlich ohne nähere Prüfung der tariflichen Vorschriften – ohne weiteres wie selbstverständlich davon aus, die hier zu prüfenden tariflichen Vorschriften seien inhaltsgleich mit jenen, über die das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte.

(2.) Ungeachtet der vorstehenden Überlegungen versteht das Berufungsgericht § 6 Abs. 3 Satz 8 und Satz 9 TV UKN jedoch nicht mit der Maßgabe, dass die Tarifvertragsparteien einen institutionalisierten Freizeitausgleich nur bei den dort tatbestandlich erfassten Mitarbeitern akzeptieren wollten, nicht jedoch bei den ebenfalls im Schichtbetrieb nach einem Dienstplan an sieben Tagen in der Woche einsetzbaren

Arbeitnehmern, die konkret an einem Feiertag ihre Arbeitsleistung erbringen. Nach Auffassung des Berufungsgerichts hat § 6 Abs. 3 Satz 8 TV UKN gemeinsam mit der Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TV UKN lediglich den Sinn, deutlich zu machen, dass auch die Mitarbeiter, die an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag nicht dienstplanmäßig eingesetzt werden, dennoch in den Genuss einer reduzierten Sollarbeitszeit kommen sollen. Ein Verständnis der Vorschrift dahingehend, dass bei den Mitarbeitern, die an einem Feiertag tatsächlich eingesetzt werden, ein solcher institutionalisierter Freizeitausgleich durch Reduzierung der Sollarbeitszeit von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt war, vermag das Berufungsgericht nicht zu erkennen. Welchen Sinn sollte eine solche Regelung haben? Konsequenz wäre, dass der Arbeitgeber bei solchen Mitarbeitern direkt im Dienstplan vermerken müsste, dass sie an einem bestimmten Tag x, an dem sie eigentlich hätten arbeiten sollen, wegen eines Freizeitausgleichs nicht eingesetzt werden. Dass die Tarifvertragsparteien aber eine solche Förmerei vom Arbeitgeber verlangen wollten, erscheint nicht nachvollziehbar. Denn bereits die Reduzierung der Sollarbeitszeit wegen des Feiertages macht für die Arbeitnehmer deutlich, dass sie für in diese Woche und in diesen Monat fallende Feiertage vergütete Freizeit im Umfange der Reduzierung der Sollarbeitszeit erhalten.

Nach dem Verständnis der Berufungskammer wollten die Tarifvertragsparteien in Satz 8 dies eben gerade nicht ausschließen, sondern lediglich deutlich für die nicht am Feiertag eingesetzten Arbeitnehmer regeln, dass auch diese wegen des Feiertags in den Vorteil vergüteter Freizeit kommen sollen.

(3.) Für diese Betrachtung spricht auch die Systematik des § 6 Abs. 3 Satz 4 und § 6 Abs. 3 Satz 8 TV UKN. Satz 8 ist eine Spezialvorschrift für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan mit Schicht an sieben Tagen in der Woche eingesetzt werden. Satz 4 bezieht sich daher nach dieser Systematik als allgemeinere Vorschrift auf die übrigen Beschäftigten, nicht aber auf die nach einem Dienstplan mit Schicht an sieben Tagen in der Woche eingesetzten Arbeitnehmer (Breier/Dassau pp., Kommentar zum TV-L, § 43 Nr. 3 zu § 6 Rn. 5 zur dem TV UKN vergleichbaren Regelung in § 43 TV-L). Dies bedeutet mit anderen Worten, dass alle in Schichtarbeit nach

Dienstplan eingesetzten Arbeitnehmer von Satz 8 erfasst werden, nicht jedoch von Satz 4.

Aber selbst wenn dies anders zu betrachten wäre, wäre die Klage abzuweisen, weil bei Anwendung des § 6 Abs. 3 Satz 4 TV UKN auf den Kläger § 8 Abs. 1d TV UKN mit dem begehrten Zeitzuschlag verdrängt wäre. Denn ebenso wie die Regelung zu § 43 TV-L Nr. 3 sieht auch § 6 Abs. 3 Satz 4- 7 TV UKN in seinem Anwendungsbereich eine Überlagerung des § 8 Abs. 1 TV UKN vor. Zu berücksichtigen ist insoweit nämlich, dass sowohl der TV-L als auch der TV UKN neben dem Freizeitausgleich oder der Bezahlung von 100 % zusätzlich lediglich den Zuschlag i.H.v. 35 % anordnen. Ein Zeitzuschlag von 135 % (ohne Freizeitausgleich) ist dort nicht vorgesehen, weil § 6 Abs. 3 Satz 4- 7 TV UKN ebenso wie § 6 Abs. 3 Satz 4-7 TV-L in der Fassung der Nr. 3 des § 43 TV-L eigene Regelungen zu Freizeitausgleich und Bezahlung treffen und damit die allgemeinen Vorschriften in § 8 Abs. 1 TV UKN beziehungsweise § 8 Abs. 1 TV-L überlagern (vergleiche dazu Breier/Dassau u.a. a.a.O.Rn. 10 zu dem inhaltsgleichen § 43 TV-L). Bei dem Zeitzuschlag von 135 % ohne Freizeitausgleich gemäß § 8 Abs. 1d TVUKN handelt es sich folglich um einen anderen Streitgegenstand als jenem, der von § 6 Abs. 3 Satz 4 - 7 TV UKN erfasst wird, weshalb selbst bei Anwendung des § 6 Abs. 3 Satz 4 TV UKN die streitgegenständliche Klage unbegründet wäre.

4. Auch die Argumentation des Klägers in der Berufung führt zu keiner anderen Betrachtung. Der Kläger stellt insoweit darauf ab, bei der Vorgehensweise der Beklagten werde der Freizeitausgleich nicht auf eine Woche bezogen, sondern auf die Sollarbeitszeit des Monats. Dieses Argument trägt nicht, weil die Stundenreduzierung selbstverständlich wochenbezogen erfolgt, denn sie knüpft gerade an den Wochenfeiertag an. Wenn dann lediglich die Sollmonatszeit ausgewiesen wird, so bleibt dennoch deutlich, dass die Verknüpfung zudem in einer bestimmten Woche anfallenden Feiertag gegeben ist.

5. Im Übrigen wären auch die geltend gemachten Ansprüche des Klägers für den 03.10.2012, 01.01.2013, 01.04.2013, 25.12.2013 und 01.01.2014 gemäß § 37 Abs. 1 TV UKN verfallen. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie

nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden. Fällig werden gemäß § 24 Abs. 1 Satz 4 TV UKN die Zeitzuschläge als Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt. Die erstmals mit 05. Januar 2014 schriftlich geltend gemachten Ansprüche für den 03.10.2012, 01.01.2013, 01.04.2013 geltend gemachten Ansprüche auf den weitergehenden Feiertagszuschlag waren bereits bei Zugang dieses Schreibens am 30. Januar 2014 verfallen. Dies gilt nicht für die geltend gemachten Ansprüche vom 01. Mai 2013 und 03. Oktober 2013. Denn der geltend gemachte Zuschlag für den 01. Mai 2013 wurde erst am 31. Juli 2013 und der Zuschlag für den 03. Oktober 2013 erst am 31. Dezember 2013 fällig.

Verfallen sind auch die mit Klageerweiterung vom 18. November 2014 geltend gemachten Zuschläge für den 25. Dezember 2013 und dem 01.01.2014. Von der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV UKN nicht erfasst sind daher lediglich die geltend gemachten Zeitzuschläge für den 01.05.2013 und 03.10.2013 sowie den 20.04.2014, 21.04.2014, 01.05.2014 und 09.06.2014.

Dem steht nicht § 11 der Dienstvereinbarung zur Anwendung des Systems SP-EXPERT entgegen. Es handelt sich nicht um einen technischen Fehler bzw. Programmier- und Schnittstellenfehler.

6. Für die vom Kläger geleistete Tätigkeit am 03. Oktober 2014, die nunmehr vom TV-L erfasst wird, besteht ebenfalls kein Anspruch auf Zeitzuschlag in Höhe von weiteren 100 % gemäß § 43 Nr. 5 zu § 8 TV-L. Insoweit kann auf obige Ausführungen verwiesen werden. Die Regelungen in § 43 Nr. 3 und Nr. 5 - soweit sie hier einschlägig sind - sind identisch mit den Regelungen im TV UKN. Die unterschiedliche Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 3 TV UKN und in § 43 Nr. 3 Abs. 3 Satz 3 TV-L ist für den hier zu beurteilenden Sachverhalt unerheblich.

7. Der Kläger hat auch keinen Anspruch darauf, dass zukünftig die Beklagte Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit gesondert in seinem Dienstplan ausweist. Konsequenz der obigen Ausführungen ist, dass Arbeitnehmer, die regelmäßig nach einem Dienst-

plan eingesetzt werden, der Wechsel- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, keinen Anspruch auf einen besonders ausgewiesenen Freizeitausgleich durch vergütete Freistellung an einzelnen Tagen haben, weil durch die Minderung ihrer Soll-Arbeitszeit bereits der notwendige Freizeitausgleich gewährleistet ist. Dies schließt dennotwendig einen gesonderten Ausweis des Freizeitausgleiches aus.

Nach alledem ist die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen. Die Kammer sieht jedoch Veranlassung, die Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, da die Regelungen im TV UKN beziehungsweise TV-L abweichen von jenen im TVöD, über die das Bundesarbeitsgericht bisher entschieden hat.

gez. ...

gez. ...

gez. ...