

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 232/15

1 Ca 373 b/13 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 12.01.2016

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 12.01.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 20.08.2013 - 1 Ca 373 b/13 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird 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 beigefügt 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 Informationen 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 über die Auswirkung der Regelungen in den §§ 6 und 6.1 des Tarifvertrags für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) auf den zeitlichen Umfang der Arbeitspflicht der Klägerin.

Die Klägerin ist seit 1980 als Krankenschwester in dem von der Beklagten betriebenen Krankenhaus tätig. Sie wird in Wechselschicht beschäftigt und nach einem Dienstplan an allen sieben Wochentagen eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-K kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Danach beträgt die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin 38,5 Stunden. Diese ist bei der Beklagten auf fünf Tage in der Woche verteilt. Die nicht in Schichtarbeit, sondern im Regeldienst eingesetzten Mitarbeiter der Beklagten arbeiten montags bis freitags je 7,7 Stunden pro Tag.

Die Sollarbeitszeit der in Wechselschicht eingesetzten Mitarbeiter wird durch eine Software jeweils kalendermonatlich ermittelt. Als Arbeitstage werden dabei die Tage von Montag bis Freitag herangezogen, wobei Feiertage, die auf einen dieser Wochentage fallen, nicht mitgezählt werden. Die sich ergebende Anzahl der Tage wird mit 7,7 Stunden multipliziert und ergibt die monatliche Sollarbeitszeit der Mitarbeiter im Schichtdienst.

An den Samstagen 01.01.2011 und 24.12.2011 arbeitete die Klägerin dienstplanmäßig nicht. Die Beklagte legte beide Tage bei der Ermittlung der Sollarbeitszeit für den Monat nicht zugrunde. Auf die Einhaltung tariflicher Ausschlussfristen hat die Beklagte verzichtet.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte sei nach den tariflichen Vorschriften verpflichtet, für die Monate Januar und Dezember 2011 ihre Sollarbeitszeit um jeweils 7,7 Stunden zu reduzieren.

Erstinstanzlich hat sie, soweit für das Berufungsverfahren von Interesse, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

der Klägerin eine Zeitgutschrift von 15,4 Stunden gutzuschreiben,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit diesem Antrag,

1. die Beklagte zu verurteilen, die Sollarbeitszeit der Klägerin im Monat Januar 2011 um 7,7 Stunden und im Monat Dezember 2011 um 7,7 Stunden zu vermindern sowie die Zeitabrechnungen zu korrigieren,
2. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin bezahlten Freizeitausgleich im Umfang von 15,4 Stunden ohne Abzug der dadurch ausgefallenen Arbeitsstunden zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist den Rechtsausführungen zur Auslegung der Tarifvorschriften umfänglich entgegengetreten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vortrags wird auf die Akte verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat, soweit hier von Interesse, den Hauptantrag abgewiesen und nach den Hilfsanträgen erkannt. Der Hauptantrag sei unbegründet, da weder § 6 Abs. 3 TVöD-K noch § 6.1 Abs. 2 TVöD-K einen Anspruch auf Gutschrift von Stunden auf einem Arbeitszeitkonto begründeten. Die Hilfsanträge seien begründet. Beim Samstag handele es sich um einen Werktag sowohl im Sinne des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K als auch im Sinne des § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K. Dafür sprächen der Wortlaut und der Umstand, dass damit gewährleistet sei, dass alle in Wechselschicht tätigen Mitarbeiter gleich behandelt würden. Eine Ungleichbehandlung mit den Beschäftigten im Regeldienst werde von den Tarifvertragsparteien in Kauf genommen. Auch die Vergütungsregelungen zu Feiertagszuschlägen rechtfertigten dieses Verständnis der Tarifnorm. Mit Ergänzungsbeschluss hat das Arbeitsgericht die Berufung gegen sein Urteil zugelassen.

Gegen das am 26.08.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 26.09.2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 23.12.2013 am 19.12.2013 begründet.

Sie führt im Wesentlichen aus:

Die Annahme des Arbeitsgerichts beim Samstag handele es sich um einen Werktag im Sinne der §§ 6 Abs. 3 Satz 3, 6.1 Abs. 2 TVöD-K sei falsch. Der Wortlaut der Tarifnorm sei nicht eindeutig, eine Auslegung nach Sinn und Zweck und der Tarifsystematik zeige, dass sie - Beklagte - den Tarifvertrag zutreffend anwende. Sinn und Zweck der maßgeblichen Vorschriften sei es, eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten im Schicht- und Wechselschichtdienst untereinander und im Verhältnis zu Beschäftigten im Regeldienst zu vermeiden. Arbeitnehmer, die an Vorfesttagen oder gesetzlichen Feiertagen arbeiteten, sollten im Ergebnis nicht mehr arbeiten als die Kollegen, die an diesem Tag frei hatten. Beschäftigte, die in Wechselschicht tätig seien und wegen des Dienstplans nicht zur Arbeitsleistung herangezogen worden seien, sollten dennoch einen Ausgleich in Freizeit erhalten. Ein Ausgleich für die Feiertagsarbeit solle ausschließlich in monetärer Form erfolgen. Dieser Systematik widerspreche die Auslegung des Arbeitsgerichts, weil sie dazu führe, dass die im Schichtdienst Beschäftigten in den hier in Rede stehenden Monaten eine geringere Sollarbeitszeit hätten als die Regelbeschäftigten, da der Samstag für die Ermittlung der Sollarbeitszeit nicht herangezogen werde. Diese Benachteiligung der Mitarbeiter im Regeldienst sei entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts auch nicht gerechtfertigt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 20. August 2013, 1 Ca 373 b/13, insoweit abzuändern als der Klage stattgegeben wurde und die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 20. August 2013, 1 Ca 373 b/13, zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts und tritt den Ausführungen der Berufung entgegen. Bereits der Wortlaut der Vorschrift sei eindeutig. Der Begriff des Werktags umfasse im allgemeinen und im juristischen Sprachgebrauch auch den Samstag. Das zeige auch ein Vergleich mit der früheren Regelung in § 16 Abs. 1 BAT. Gerade in der Gesundheitsbranche, in der an allen Tagen der Woche gearbeitet werde, liege dieses Verständnis nahe. Das Tarifsystem lasse im Übrigen auch eine 6-Tage-Woche zu. Sinn und Zweck der tariflichen Regelung in § 6.1 TVöD-K sei, dass alle Mitarbeiter von gesetzlichen Feiertagen durch eine Sollarbeitszeitreduzierung profitieren sollten. Ein absoluter Gleichlauf der Arbeitszeiten aller Mitarbeiter sei im Tarifwerk nicht angelegt.

Ergänzend wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze sowie das Protokoll des Berufungstermins verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung hat keinen Erfolg.

Die Berufung ist zulässig, insbesondere statthaft gemäß § 64 Abs. 2 lit. a ArbGG, nachdem das Arbeitsgericht auf den fristgemäßen Antrag der Beklagten entsprechend § 64 Abs. 3 a ArbGG die Berufung gegen sein Urteil nachträglich zugelassen hat.

Die Berufung ist auch form- und fristgemäß eingelegt und begründet worden.

In der Sache ist die Berufung unbegründet.

A. Die Klageanträge, soweit sie noch Gegenstand des Berufungsverfahrens sind, sind zulässig. Sie bedürfen allerdings der Auslegung.

I. Die Klägerin hat sich für den Antrag zu 1. auf die tariflichen Regelungen in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K bzw. § 6.1 Abs. 2 TVöD-K als Anspruchsgrundlagen berufen. Der Wortlaut des Antrags zu 1 steht damit jedoch nicht im Einklang. Nach dem Wortlaut des Antrags soll die Beklagte zur Verminderung der Sollarbeitszeit der Klägerin ver-

urteilt werden. Ferner soll sie in einem zweiten Schritt zur Korrektur der Zeitabrechnungen verurteilt werden.

Wie das Bundesarbeitsgericht bereits entschieden hat, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit in den genannten Vorschriften jedoch nicht durch einen gestaltenden Akt des Arbeitgebers, sondern von Rechts wegen. Die Rechtsfolge der verminderten regelmäßigen Arbeitszeit muss vom Arbeitgeber in der Dienstplangestaltung der Arbeitszeiterfassung und der Vergütung umgesetzt werden. Geschieht das nicht, entstehen nachgelagerte Ansprüche des Arbeitnehmers auf Beseitigung des tarifwidrigen Zustands (BAG, Urteil vom 24.09.2015 - 6 AZR 510/14 - juris, Rn. 12 zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT).

Diese Verminderung der Arbeitszeit kann im bestehenden Arbeitsverhältnis noch durch eine entsprechende Dienstplangestaltung umgesetzt werden. Dass es der Klägerin hierum geht, ergibt sich auch aus ihrem Antrag zu 2., in dem sie - dem Wortlaut nach - bezahlten Freizeitausgleich wegen der nach ihrer Auffassung zu viel geleisteten Arbeitsstunden am 01.01. und 24.12.2011 verlangt. Dabei ist bezahlter Freizeitausgleich nur eine mögliche Art, wie die Beklagte die von ihr geschuldete Verminderung der Sollarbeitszeit für die Zukunft umsetzen kann. Daneben kommt etwa auch eine Reduzierung der Sollarbeitszeit in einem anderen Monat oder die Auszahlung des Entgelts für die zu viel geleisteten Stunden in Betracht.

Auf Befragen des Gerichts hat die Prozessbevollmächtigte der Klägerin im Berufungstermin daher auch ausdrücklich klargestellt, dass beide noch anhängigen Anträge dahin zu verstehen seien, dass die Klägerin mit den Anträgen begehrt, dass im Anschluss an den Abschluss des vorliegenden Verfahrens ihr tariflicher Anspruch auf Verminderung der Arbeitszeit von 15,4 Stunden in der Dienstplangestaltung umgesetzt wird. Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat sich hinsichtlich des Verständnisses ihres Antrags ausdrücklich auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.09.2015 bezogen und angegeben, entsprechend seien auch ihre Klaganträge zu verstehen.

Danach sind die Anträge der Klägerin einheitlich dahingehend auszulegen, dass die in Anspruch genommene tarifliche Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit für die

Monate Januar und Dezember 2011 bei der Dienstplangestaltung für den Monat nach dem rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens durch eine Reduzierung der zu leistenden Arbeitszeit um 15,4 Stunden umgesetzt wird.

II. Der so verstandene Antrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt. Er bezeichnet die begehrte Leistung so genau, dass die Beklagte ohne Weiteres erkennen kann durch welche Verhaltensweise sie dem Urteilsspruch nachkommen kann und dass das Urteil vollstreckungsfähig ist (BAG, a. a. O., Rn. 14).

B. Mit diesem Inhalt ist die Klage begründet.

I. Die für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgeblichen Tarifvorschriften lauten wie folgt:

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit. (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

...

b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich,...

...

³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden...

(3) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. ⁶

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:⁷

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

§ 6.1 ²Arbeit an Sonn- und Feiertagen. In Ergänzung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

...

(2) ¹ 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,

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen...

³§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt...

II. Der Klägerin steht ein Anspruch auf Verminderung der Sollarbeitszeit für Dezember 2011 um 7,7 Stunden gemäß § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K zu.

1. Der TVöD-K findet kraft beiderseitiger Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung.

2. Die Klägerin unterfällt der Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K im Dezember 2011. Sie hatte am 24. Dezember 2011 dienstplanmäßig frei und müsste - vgl. insoweit auch die Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K - ohne die Regelung ihre ungekürzte Wochenarbeitszeit leisten.

Der 24.12.2011 fiel auch auf einen Werktag, nämlich einen Samstag. Der Samstag ist Werktag im Sinne der tariflichen Vorschrift. Das ergibt eine Auslegung des Tarifvertrags nach den dafür maßgeblichen Kriterien.

a) Nach ständiger Rechtsprechung folgte die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität

denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urteil vom 22.04.2010 - 6 AZR 962/08 - juris, Rn. 17).

b) Danach ist der Samstag ein Werktag im Sinne des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K.

aa) Für dieses Ergebnis spricht bereits deutlich der Wortlaut.

Nach dem allgemeinen Sprachverständnis handelt es sich bei dem Samstag um einen Werktag. Nach Wahrig (Deutsches Wörterbuch, 9. Auflage 2011) ist ein Werktag ein Tag, an dem gearbeitet wird; der Gegenbegriff ist der Sonntag und der Feiertag. Bei der Beklagten, wie allgemein in Krankenhäusern, für die der TVöD-K gilt, wird samstags regelmäßig gearbeitet, sodass es nach diesem Verständnis nahe liegt, dass auch die Tarifvertragsparteien den Begriff Werktag in diesem Sinne gebraucht haben. Darüber hinaus ist auch im Sinne des Arbeitszeitrechts der Samstag ein Werktag (etwa Erfurter Kommentar/Wank, 16. Auflage 2016, § 3 ArbZG, Rn. 2).

Angesichts dieses aus Sicht des Berufungsgerichts schon nahezu eindeutigen Tarifwortlauts müsste es für ein anderes Verständnis der tariflichen Vorschriften vom Werktagsbegriff deutliche Anhaltspunkte geben. Das ist nicht der Fall.

bb) Nach Sinn und Zweck der Tarifnorm ist vielmehr kein abweichendes Verständnis vom allgemeinen Sprachgebrauch zwingend geboten. Das macht der Sinn und Zweck der Vorschrift nicht hinreichend deutlich.

(1) Der Tatbestand des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K erschließt sich in seinem Sinngehalt nicht ohne einen Blick auf § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT und die Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift. Bei der Normsetzung erfüllten die Tarifvertragsparteien eine Forderung nach Gleichstellung der feiertagsunabhängigen und feiertagsbedingten Freistellung an gesetzlichen Feiertagen. In diese Gleichstellung sollten die Vorfeiertage des 24. Dezember und 31. Dezember einbezogen werden, wie die Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT zeigt. Nach § 2 Abs. 1 EFZG besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch für einen arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag bei Arbeit nach

einem Schichtplan nur dann, wenn die planmäßige Freistellung durch die gesetzlichen Feiertagsruhe bestimmend beeinflusst ist durch die Ausdünnung oder den Ausfall von Schichten aufgrund eines feiertagsbedingt verminderten Leistungsbedarfs. § 2 Abs. 1 EFZG begründet dagegen keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn sich die Freistellung aus einem Planschema ergibt, das von der gesetzlichen Feiertagsruhe unabhängig ist, etwa weil der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung durch den Feiertag nicht oder nicht wesentlich geringer ist. Dass der Arbeitnehmer an diesem Tag planmäßig frei hat, liegt dann nicht am Feiertag, sondern dient z. B. dazu, einen 5-Tages-Rhythmus einzuhalten. Für diese Fälle der feiertagsunabhängigen Freistellung hatten die Vorgängertarifverträge keine Regelung getroffen. Es blieb insbesondere bei der Verpflichtung der Schichtdienstleistenden, die regelmäßige Wochenarbeitszeit zu leisten. Die planmäßige Freistellung an einem Feiertag wirkte sich darauf ebenso wenig aus wie die Freistellung an einem sonstigen Wochentag. Das wurde als Schlechterstellung der Schichtdienstleistenden gegenüber den Normaldienstleistenden in der Verwaltung kritisiert. In die bezahlte Freistellung am 24. Dezember und 31. Dezember vor 12:00 Uhr waren die Schichtdienstleistenden, die dienstplanmäßig frei hatten, jedoch bereits nach den Protokollnotizen zu § 16 Abs. 2 BAT und § 16 Abs. 2 MTArb und der Protokollerklärung zu § 15 Abs. 3 BMT-G einbezogen. Das sollte im neuen Tarifrecht beibehalten und weiter integriert werden. Aus dieser tariflichen Entstehungsgeschichte leitet sich zugleich der Zweck des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT und des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K ab. Danach soll jeder, der an einem Wochenfeiertag, am 24. Dezember oder 31. Dezember nicht zu arbeiten braucht, für weniger Arbeit die gleiche Vergütung erhalten. Das gilt selbst dann, wenn dem Beschäftigten wegen feiertags- oder vorfeiertagsunabhängiger planmäßiger Freistellung kein unmittelbarer Anspruch aus § 2 Abs. 1 EFZG oder 6 Abs. 3 Satz 1 TVöD-K zusteht. Die Gleichstellung der (vor-)feiertagsbedingten und der dienstplanbedingten Freistellung an (Vor-)Feiertagen unterscheidet sich lediglich in der rechtlichen Konstruktion. Bei (vor-)feiertagsbedingter Freistellung bleibt das Arbeitszeitsoll grundsätzlich unverändert. Der Vergütungsausfall wird bei den gesetzlichen Feiertagen durch den gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 2 Abs. 1 EFZG und bei den Vorfeiertagen des 24. Dezember und 31. Dezember durch den tariflichen Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 6 Abs. 3 Satz 1 TVöD-K ausgeglichen. Bei (vor-)feiertagsunabhängiger Freistellung wird demgegenüber das für den vollen Vergütungs-

anspruch maßgebliche Arbeitszeitsoll herabgesetzt (vgl. zum Ganzen BAG, Urteil vom 24.10.2013 - 6 AZR 286/12 - juris, Rn. 42 - 47).

(2) Danach diene die als Sinn und Zweck auch von der Beklagten stets angeführte Gleichstellung der im Schichtdienst Beschäftigten mit den Regelbeschäftigten also der Beseitigung der Benachteiligung der im Schichtdienst Beschäftigten. Diese ist nach der Konzeption der Tarifvertragsparteien dadurch erfolgt, dass auch bei vorfeiertagsunabhängiger Freistellung, die nicht auf dem Dienstplan beruht, Entgeltfortzahlung zu leisten ist, bei dienstplanmäßiger Freistellung hingegen das Arbeitszeitsoll reduziert wird. Dass damit die in Vollzeit bei der Beklagten von montags bis freitags beschäftigten Mitarbeiter (Regelbeschäftigten), häufiger aber noch nur an bestimmten Wochentagen in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer - etwa solche, die nur von montags bis mittwochs tätig sind - schlechter stehen, weil ihnen für einen Samstag gerade kein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 2 EFZG zusteht, ist bei dieser Regelung durch die Tarifvertragsparteien in Kauf genommen worden. Das BAG (a. a. O.) lässt selbst offen, ob die von den Tarifvertragsparteien getroffene Regelung „überzeugend“ sei. Jedenfalls haben die Tarifvertragsparteien ihre Regelungsmacht hier durch die gewählte Form des Ausgleichs nicht überschritten. Das abweichende Verständnis der Beklagten würde dazu führen, dass in Krankenhäusern, in denen die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K auf sechs Tage verteilt worden ist, ein abweichender Begriff des Werktags beim Verständnis des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD zugrunde zu legen wäre. Denn in diesen Fällen dürfte es keinem Zweifel unterliegen, dass bei den im Schichtdienst beschäftigten Mitarbeitern nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K die regelmäßige Arbeitszeit vermindert wäre. Es ist aber nicht anzunehmen, dass das Verständnis des tarifvertraglichen Begriffs „Werktag“ davon abhängig sein soll, ob im Betrieb regelmäßig an fünf oder sechs Tagen gearbeitet wird. Das wäre weder vernünftig noch sachgerecht im Sinne der Auslegungskriterien.

Schließlich wird abschließend noch darauf verwiesen, was bereits das LAG Rheinland-Pfalz zur Auslegung der hier in Rede stehenden Tarifnorm ausgeführt hat. Danach hat die Ausgleichsregelung für Vorfesttage traditionell stets einen gewissen Verhandlungskompromiss der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes reprä-

sentiert und kann keiner übertriebenen Suche nach Ungereimtheiten oder Lücken unterzogen werden (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.01.2013 - 6 Sa 405/12 - juris, Rn. 87).

cc) Auf die vergütungsrechtlichen Auswirkungen der Verkürzung der Sollarbeitszeit und die Anwendung von § 8 Abs. 1 Satz 2 d TVöD-K kommt es für die Auslegung des Werktagsbegriffs nicht an. Es gibt keinen zwingenden Zusammenhang zwischen der Frage, wie die Arbeit an einem (Vor-)Feiertag vergütet wird, mit der Frage, ob für an diesem Tag nicht geleistete Arbeit Freizeitausgleich zu gewähren ist oder nicht. Ebenfalls unerheblich ist, ob die von der Beklagten genutzte Dienstplansoftware und ihre Form der Ermittlung der Sollarbeitszeit weit verbreitet ist. Die Klägerin hat in erster Instanz darauf hingewiesen, dass es jedenfalls auch Krankenhäuser gibt, die die Sollarbeitszeit nach ihrem tariflichen Verständnis ermitteln. Im Übrigen knüpft der TVöD für die Ermittlung der Sollarbeitszeit auch nicht an den Monat an, sondern an die jeweilige Kalenderwoche.

3. Der Anspruch der Klägerin auf Berücksichtigung ihrer reduzierten Arbeitspflichten ist auch nicht nach § 37 TVöD verfallen. Unabhängig davon, wann dieser Anspruch überhaupt fällig ist, hat die Beklagte auf die Einhaltung der tariflichen Ausschlussfrist durch die Klägerin auch verzichtet.

III. Der Klägerin steht auch ein Anspruch auf Verminderung der Sollarbeitszeit für Januar 2011 um 7,7 Stunden gemäß § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K zu.

1. Die Klägerin fällt bezogen auf den 01.01.2011 unter den Anwendungsbereich der Vorschrift.

Sie ist eine Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt wird, der Wechselschicht an sieben Tagen in der Woche vorsieht und war am 01.01.2011, einem Feiertag, dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt.

2. Der 01.01.2011 war auch ein Feiertag, der auf einen Werktag fiel, nämlich auf einen Samstag.

Der Werktagsbegriff in § 6.1 TVöD-K ist nicht anders zu verstehen als der in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K. Das folgt schon daraus, dass § 6.1 TVöD-K ausdrücklich „in Ergänzung“ zu § 6 Abs. 3 Satz 3 für Sonn- und Feiertage gilt. Ein abweichendes Verständnis des Werktagsbegriffs in § 6.1 Abs. 2 TVöD-K ist damit ersichtlich nicht gewollt. Für die Auslegung des Werktagsbegriffs in § 6.1 Abs. 2 TVöD-K dahingehend, dass er auch den Samstag umfasst, sprechen damit dieselben Argumente wie oben zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K ausgeführt.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Zulassung der Revision erfolgt gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...