



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn G. H.-Q., Pastor-G.-Straße 15, V.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Anwaltskanzlei M.,
I. Straße 10, T. B.,

g e g e n

die F. Entsorgungsgesellschaft L. GmbH & Co. KG, vertreten durch den
Geschäftsführer Dr. I.-K. S., Q. Straße 234, L.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. T.,
F. platz 2, C.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 22.08.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Ludwigs und den ehrenamtlichen
Richter Bartz

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 05.12.2017 – 4 Ca 1356/16 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die arbeitszeitrechtliche Behandlung des 24.12. und des 31.12 an dienstplanmäßig freien Tagen, die auf einen Werktag fallen, im Anwendungsbereich des Tarifvertrags Versorgungsbetriebe (*im Folgenden TV-V*).

Der Kläger war seit dem 01.05.1991 bei der Beklagten auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 07.04.1991/18.04.1991, der in § 3 noch auf den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) Bezug nahm, beschäftigt. Zuletzt übte der Kläger eine Tätigkeit als Anlagenfahrer im Bereich der Müll- und Klärschlammverbrennungsanlage (MKVA) im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb aus. Er befand sich seit dem 01.07.2016 in Entgeltgruppe 7, Stufe 5 des TV-V. Der Kläger war außerdem Mitglied des Betriebsrats. Auf das Arbeitsverhältnis fanden inzwischen und auch für den hier in Rede stehenden Zeitraum ab dem Jahr 2016 kraft einvernehmlicher arbeitsvertraglicher Bezugnahme die jeweils gültigen Bestimmungen des TV-V Anwendung. In § 8 TV-V in der Fassung des 12. Änderungstarifvertrages vom 29.03.2017 hieß es ebenso wie in der Fassung des 11. Änderungstarifvertrags vom 29.04.2016 u.a.:

„§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 6 Abs. 4 Satz 2 genannten Arbeitnehmer durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich sowie für die in § 6 Abs. 4 Satz 3 genannten Arbeitnehmer durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen 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. Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Arbeitnehmer am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 6 Abs. 3 von der

Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 2 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

...

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 Satz 1

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

Die Regelung in § 8 Abs. 3 TV-V nebst der zugehörigen Protokollerklärung war textidentisch bereits in der Ausgangsfassung des TV-V vom 05.10.2000 enthalten.

Die MVKA wurde an allen Kalendertagen des Jahres rund um die Uhr betrieben. Bei der Beklagten wurde im Voraus ein Schichtplan für das kommende Kalenderjahr aufgestellt. Grundlage des Schichtmodells war die Betriebsvereinbarung über den Wechselschichtbetrieb in der Müll- und Klärschlammverbrennungsanlage (MKVA) vom 30.08.2013 (*im Folgenden BV Schicht*). In dieser hieß es u.a.:

„1. Ziele

Mit dieser Betriebsvereinbarung wird die Grundlage für ein neues Arbeitszeitmodell der Müll- und Klärschlammverbrennungsanlage (MKVA) geschaffen, soweit die Arbeit im Wechselschichtdienst geleistet wird. ...

3. Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit

- (1) Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt entsprechend TV-V durchschnittlich 39,0 Stunden innerhalb eines Ausgleichszeitraums von bis zu einem Jahr.

...

9. Zeiterfassung/Zeitwirtschaft

- (1) Es wird für jede tatsächlich geleistete Schicht ein fester Arbeitswert (inkl. pauschalierter Anrechnung von Übergabe-/Umkleidezeit) von 8,292 h (8 h 17,5 min) festgelegt, der Grundlage der zeitwirtschaftlichen Anrechnung ist.

...

10. Zeitkonto

- (1) Abweichungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit werden für jeden Mitarbeiter auf einem Zeitkonto saldiert.
- (2) Das Arbeitszeitkonto wird entsprechend der Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit gemäß §§ 8 ff. Tarifvertrag Versorgung (TV-V) vom 29.06.2007 geführt.
...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung der BV Schicht Bezug genommen. In der Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit gemäß §§ 8 ff. Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 05.06.2014 (*im Folgenden BV Arbeitszeit*), die am 01.07.2014 in Kraft trat und die entsprechende vorherige Betriebsvereinbarung Arbeitszeit gemäß §§ 8 ff. Tarifvertrag Versorgung (TV-V) vom 29.06.2007 ablöste, hieß es u.a.:

„§ 8 Sollarbeitszeit

- (1) Die Sollarbeitszeit ist die regelmäßige tägliche Arbeitszeit. Sie ist maßgeblich für die Bewertung von Ausfallzeiten und die sonstigen Berechnungsgrößen, die sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen ergeben (z.B. Urlaub, Krankheit, etc.).
...
(4) Die wöchentliche Sollarbeitszeit ergibt sich für Vollzeitmitarbeiter aus § 8 TV-V. ...

§ 9 Durchschnitt der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist der Zeitraum vom 01.01. bis zum 31.12. des Jahres zu Grunde zu legen.
...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung der BV Arbeitszeit Bezug genommen. Ergab sich zwischen der tarifvertraglichen Soll-Arbeitszeit des Klägers und der tatsächlichen Ist-Arbeitszeit zum 31.12. eines Jahres eine Differenz, so glich die Beklagte diese Differenz durch vergütungsmäßige Verrechnung aus, so dass der Kläger „plusminusnull“ in das neue Kalenderjahr ging. Rein technisch wurden im Betrieb der Beklagten für den Kläger zuletzt drei Arten von Arbeitszeitkonten geführt, und zwar das Ausgleichskonto (im Betrieb auch Guthabenkonto genannt), das Freizeitkonto (im Betrieb auch Ampelkonto genannt) sowie seit April 2016 das Betriebsratskonto. Im Ausgleichskonto

wurden die tatsächlich geleistete Arbeitszeit sowie die bei Ausfallzeiten (Urlaub, Zusatzurlaub, Krankheit, persönliche Arbeitsbefreiung) anzurechnende Arbeitszeit laufend verbucht und gegenüber der Soll-Arbeitszeit saldiert. Auf dem Freizeitkonto konnten die Beschäftigten sich nach eigener Entscheidung Zeitzuschläge (z.B. für Nachtarbeit) gutschreiben lassen. Auf diesem Freizeitkonto wurden auch Ansprüche auf Freizeitausgleich für Arbeit an Vorfeiertagen verbucht. Der Kläger leistete als Betriebsrat zuweilen Betriebsrattätigkeit außerhalb der planmäßigen Schichtarbeit. Der dafür entstehende Anspruch auf Arbeitsbefreiung wurde auf dem gesonderten Betriebsratskonto erfasst und stand dem Kläger für Freizeitausgleich zur Verfügung. Aus technischen Gründen wurde in den Arbeitszeitkonten mit 8,3 Stunden und nicht mit 8,292 Stunden je Arbeitsschicht gerechnet, weil der exakte Wert von 8,292 Stunden im Zeitwirtschaftssystem nicht abgebildet werden konnte.

Musste ein Wechselschichtmitarbeiter an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fiel, nach dem Schichtplan arbeiten, erhielt er neben seiner regulären Vergütung einen Zuschlag von 135 %. Wechselschichtarbeiter mit schichtplanmäßigem Arbeitsausfall ohne Anspruch auf gesetzliche Entgeltfortzahlung wurden seitens der Beklagten hinsichtlich der Berechnung der Arbeitszeit so gestellt, als würden sie am Feiertag, der auf einen Werktag fällt, arbeiten (fiktive Schichtanrechnung). Wechselschichtarbeiter, die am 24.12. und/oder 31.12. eines Kalenderjahres schichtplanmäßig arbeiteten, erhielten zusätzlich einen Freizeitausgleich durch Gutschrift der gearbeiteten Stunden auf dem o.g. Freizeitkonto. Für Mitarbeiter, die am 24.12. und/oder 31.12. eines Kalenderjahres schichtplanmäßig frei hatten, nahm die Beklagte keine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Mit Rundschreiben vom 21.12.2016 teilte die Teamleiterin Entgeltabrechnung den Mitarbeiterin u.a. Folgendes mit:

„Sehr geehrte Kollegen,

gemäß § 8 Abs. 3 TV-V haben wir für Mitarbeiter mit einem „wechselnden Dienstplan“ ein Guthabenkonto für planmäßig freie Feiertage an Werktagen eingeführt.

Das der Rechtsprechung zu Grunde liegende BAG Urteil wurde ursprünglich für den TVöD entschieden und erfasste neben den werktäglichen Feiertagen auch die Vorfesttage.

Trotz inhaltsgleicher Regelung im TV-V hat unser kommunaler Arbeitgeberverband (KAV) seinerzeit den 24.12. und 31.12. ausdrücklich von der Umsetzung ausgenommen.

Der KAV hat nun seine Kommentierung des TV-V geändert, in dem er jetzt die Vorfesttage ausdrücklich einschließt.

Dies bedeutet, dass Mitarbeiter, die am 24.12. bzw. am 31.12. dienstplanmäßig frei haben, ebenfalls eine Gutschrift von 8,292 Std. bzw. 8,32 Std. auf dem Guthabenkonto erhalten.“

Die Geschäftsführung der Beklagten widerrief dieses Schreiben mit E-Mail vom 02.01.2017. Im Jahr 2016 hatte der Kläger am 31.12.2016 dienstplanmäßig frei.

Der Kläger hat gemeint, er schulde für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016 eine tarifliche Arbeitszeit im Umfang von insgesamt 2.034,86 Stunden (39 Stunden pro Woche x 4,348 Wochen/Monat x 12 Monate). Von der so ermittelten Sollarbeitszeit sei der dienstplanmäßig freie Vorfeiertag des 31.12.2016 im Umfang von 8,292 Stunden in Abzug zu bringen. Im Ergebnis habe er damit eine Jahressollarbeitszeit von 2.026,57 geschuldet. Im gleichen Zeitraum habe er 244 Schichttage mit jeweils 8,292 Stunden geleistet. Das entspreche einer Ist-Arbeitszeit von 2.023,25 Stunden. Die Differenz betrage 3,32 Stunden. Multipliziert mit seinem Stundenlohn in Höhe von 20,19 Euro betrage sein Anspruch 64,61 Euro. Die Zahlung dieses Betrages könne er von der Beklagten noch verlangen.

Zu dem Hilfsantrag ist er der Ansicht, dass die Beklagte verpflichtet sei, seine Sollarbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto für den 24.12. und/oder 31.12. eines Jahres zu seinen Gunsten durch Verringerung des Arbeitszeitsolls um jeweils 8,292 Stunden zu korrigieren, wenn der 24.12. und/oder 31.12. auf einen Werktag falle und er am 24.12. und/oder 31.12. des Jahres dienstplanmäßig frei habe. Er hat hierzu auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 6 Abs. 3 TVöD-V verwiesen, wonach die Verminderung der Soll-Arbeitszeit bei dienstplanmäßig freien gesetzlichen Feiertagen zu erfolgen habe unabhängig davon, ob der Feiertag für die Dienstplangestaltung maßgeblich war. Diese Rechtsprechung habe das Bundesarbeitsgericht für den Bereich des TVöD auf die Vorfesttage übertragen. Die Regelungen in § 6 Abs. 3 TVöD und in § 8 Abs. 3 TV-V seien weitgehend identisch. Insbesondere stimmten die Protokollerklärungen im Wesentlichen überein. Zu der Protokollerklärung des § 6 Abs. 3 TVöD habe das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass ohne die Tarifregelung Beschäftigte, die feiertagsunabhängig alleine wegen der Dienstplangestaltung frei hätten, ihre regelmäßige Arbeitszeit an einem anderen Tag erbringen müssten. Bei der Normsetzung hätten die Tarifvertragsparteien die Forderung nach Gleichstellung feiertagsunabhängiger und feiertagsbedingter Freistellung an gesetzlichen Feiertagen und an Vorfesttagen umgesetzt. Für den Bereich des TV-V gelte nichts anderes und zwar auch für die hier streitigen Vorfeiertage. Dem entspreche die

Kommentierung des kommunalen Arbeitgeberverbandes zu § 8 Abs. 3 TV-V, die dienstplanmäßige Feiertage und Vorfeiertage erfasse. In der weiteren Kommentarliteratur werde die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als wichtige Weichenstellung für den TV-V angesehen. Soweit der TV-V eine höhere Bezahlung z.B. Wechselschichtzulagen vorsehe, begründe sich dies daraus, dass die Arbeit in Schicht- und Wechselschicht deutlich belastender sei und stehe einer Übertragung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Vorfeiertagen im Bereich des TVöD auf den TV-V nicht entgegen.

Der Kläger hat – soweit für das Berufungsverfahren von Interesse – zuletzt beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, ihm für in der Zeit von 01.01.2016 bis 31.12.2016 für geleistete Überstunden im Umfang von 8,292 Stunden an einem Vorfeiertag 31.12.2016 eine Überstundenvergütung in Höhe von 64,61 Euro zuzüglich eines 30%igen Zeitzuschlages in Höhe von 16,45 Euro, mithin insgesamt 81,51 Euro zuzüglich 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 26.06.2017 zu zahlen;**

- 2. ...;**

hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, seine Sollarbeitszeit auf seinem Arbeitszeitkonto für den 24.12. und/oder 31.12. eines Jahres zu seinen Gunsten durch Verringerung des Arbeitszeitsolls um jeweils 8,292 Stunden zu korrigieren, wenn der 24. und/oder 31.12. auf einen Werktag fallen und er am 24.12. und/oder 31.12. des Jahres dienstplanmäßig frei hat.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, die Ansprüche seien unbegründet. Der Kläger könne keine Gutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto für schichtplanfreie Vorfeiertage an einem Werktag verlangen. Nur für gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fielen, enthalte § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V eine Regelung. Für die dienstplanfreien Vorfeiertage im Wechselschichtdienst hätten die Tarifvertragsparteien im Bereich des TV-V keine Regelungen dazu getroffen, dass auch in diesen Fällen die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend vermindert werde. Die Bestimmungen bezüglich der Vorfeiertage in anderen Tarifwerken des öffentlichen Dienstes seien nicht

maßgeblich. Und auch auf den Gleichbehandlungsgrundsatz lasse sich der Anspruch nicht stützen. Insgesamt bestünden in verschiedenen Bereichen unterschiedliche tarifliche Regelungen.

Das Arbeitsgericht Krefeld hat die Klage mit Urteil vom 05.12.2017 abgewiesen. Der Anspruch auf Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit an dienstplanmäßig freien Vorfesttagen ergebe sich nicht aus § 8 Abs. 3 TV.-V. Diese tarifliche Regelung verstoße nicht gegen den Gleichheitssatz. Gegen das ihm am 18.12.2017 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 11.01.2018 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15.03.2018 – am 13.03.2018 begründet.

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe für die dienstplanmäßig freien Vorfeiertage 24.12. und 31.12. ein Anspruch auf Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit zu. Der Anspruch ergebe sich aus § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. § 8 Abs. 3 TV-V. Er bezieht sich insoweit zunächst auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 6 Abs. 3 TVöD. Es sei zu berücksichtigen, dass für Beschäftigte, die unter den TV-V fallen, zuvor der TVöD gegolten habe. Der TV-V enthalte in § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V betreffend die Vorfeiertage eine planwidrige Regelungslücke. Der 24.12. und der 31.12. seien jedenfalls im Wege einer Analogie den gesetzlichen Feiertagen im Sinne der Tarifbestimmung gleichzustellen, zumal § 8 Abs. 3 Satz 2 TV-V die Vorfeiertage ausdrücklich erwähne. Es deute nichts darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien die Vorfeiertage aus § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V hätten herausnehmen wollen. Genauso wie im TVöD als auch im TVöD komme es im Anwendungsbereich des TV-V dazu, dass Kollegen aus der Wechselschicht am 24.12. und 31.12. dienstplanmäßig frei haben. Es sei nicht ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien diese Benachteiligung der Wechselschichtarbeiter im Bereich des TV-V bewusst geregelt hätten, zumal keine andere Kompensation geregelt sei. Der Anspruch auf Ausgleich des Arbeitszeitsaldos am Jahresende folge daraus, dass der Schichtplanturnus sich gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 TV-V auf ein Jahr erstrecke und § 9 BV Arbeitszeit insoweit auf das Kalenderjahr abstelle.

Nach Rücknahme der weitergehenden Berufung beantragt der Kläger zuletzt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 07.11.17 – 4 Ca 1356/16 – ihm zugestellt am 18.12.2017 – abzuändern und

- 1. die Beklagte zu verurteilen, ihm für in der Zeit von 01.01.2016 bis 31.12.2016 für geleistete Überstunden im Umfang von 8,292 Stunden an dem Vorfeiertag des 31.12.2016 eine Über-**

stundenvergütung in Höhe von 67,03 Euro zuzüglich 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 26.06.2017 zu zahlen;

2. ...;

3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, seine Sollarbeitszeit auf seinem Arbeitszeitkonto für den 24.12. und/oder 31.12. eines jeden Jahre beginnend ab dem Jahr 2018 zu seinen Gunsten durch Verringerung des Arbeitszeitsolls um jeweils 8,292 Stunden zu korrigieren, wenn der 24. und/oder 31.12. auf einen Werktag fallen und er am 24.12. und/oder 31.12. des Jahres ab 2018 dienstplanmäßig frei hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 07.11.2017 zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Angesichts des klaren Wortlauts von § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V bestehe der begehrte Anspruch für dienstplanmäßig freie Vorfeiertage nicht. Ein Gebot tarifvertragsübergreifender Angleichung bestehe nicht. Im Übrigen habe sich für den Kläger ausweislich ihrer Berechnung (Schriftsatz vom 14.08.2018 Seite 4) zum 31.12.2016 ein Arbeitszeitminus von 6,57 Stunden ergeben.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die Berufung des Klägers, soweit die Kammer über diese nach Rücknahme der weitergehenden Berufung noch zu befinden hatte, ist zulässig aber unbegründet.

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere auch nach der teilweise Rücknahme der Berufung statthaft, weil der Wert des Beschwerdegegenstands weiterhin 600,00 Euro übersteigt (§ 64 Abs. 2 Buchstabe b ArbGG).

1. Das Arbeitsgerichtsgesetz enthält keine Regelungen über die Ermittlung des Beschwerdewerts, nach dem sich bestimmt, ob die Berufung statthaft ist. Damit gelten die Vorschriften der Zivilprozessordnung über die Berufung entsprechend (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG). Der Beschwerdewert bestimmt sich nach den §§ 3 bis 9 ZPO (BAG 15.05.2018 – 3 AZB 7/18, juris Rn. 5). Dabei ist grundsätzlich für die Wertberechnung der Wert des Beschwerdegegenstands im Zeitpunkt der Einlegung der Berufung maßgebend (vgl. § 4 Abs. 1 ZPO). Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn der Rechtsmittelkläger seine Anträge, ohne durch äußere Umstände dazu genötigt zu sein, freiwillig einschränkt. Es kommt dann auf den Wert des noch anhängigen Beschwerdegegenstand an (BAG 23.02.2016 – 3 AZR 230/14, juris Rn. 14).

2. Der Wert des zuletzt nach der Berufungsrücknahme noch anhängigen Beschwerdegegenstands überschreitet 600,00 Euro. Es handelt sich bei der Frage der Reduzierung der Sollarbeitszeit für den dienstplanmäßig freien 24.12. und 31.12. eines jeden Jahres, der auf einen Werktag fällt und den der Kläger mit den Anträgen geltend macht, um jährlich wiederkehrende Leistungen. Für diese ist gemäß § 9 Satz 1 ZPO der dreieinhalbfache Wert des einjährigen Bezugs maßgebend. Rückstände bis zur Klageeinreichung sind hinzuzurechnen (BGH 02.10.1996 – IV ZR 53/96, juris Rn. 3; Zöller/Herget, ZPO, 32. Aufl. 2018, § 9 Rn. 5). Der angebliche Rückstand von 67,03 Euro für den dienstplanmäßig freien 31.12.2016 ist nicht zu berücksichtigen, weil er erst nach Klageeinreichung entstanden ist. Der ursprüngliche Klageantrag zu 2. aus der Klageschrift, die am 21.06.2016 bei dem Arbeitsgericht einging, bezog sich zwar dem Wortlaut nach auf dienstplanmäßig geleistete Dienste an Vorfeiertagen und nicht auf die Reduzierung des Arbeitszeitsolls an dienstplanmäßig freien Vorfeiertagen. Dass Letzteres gemeint war, ergibt sich indes aus der Klagebegründung. Den wirtschaftlichen Wert des zukunftsbezogenen Feststellungsantrags hat das Gericht mit dem Wert der Verminderung des Arbeitszeitsolls in dreieinhalb Jahren bewertet, d.h. mit $8,292 \times 2 \times 20,19 \text{ Euro} \times 3,5 = 1.171,91 \text{ Euro}$, weil der Antrag sämtliche 24.12. und 31.12. unabhängig vom regulären Dienstplan erfasst, denn ausdrücklich geht der Kläger davon aus, dass es unerheblich sei, ob der Ausfall der Stunden Folge des regulären Dienstplans oder einer Sonderplanung des Arbeitgebers ist (Seite 4 oben der Klageschrift). Das Gericht hat den Parteien im Termin vor der teilweisen Berufungsrücknahme mitgeteilt, dass es trotz des Feststellungsantrags auch im Hinblick darauf, dass keine Bedenken bestehen, dass die Beklagte sich an ein Feststellungsurteil hält, was diese auf Nachfrage ausdrücklich bestätigt hat, von dem vollen dreieinhalbfachen Wert ausgeht. Dem hat keine der Parteien widersprochen. Aber selbst wenn man im Hinblick darauf, dass nicht feststeht, in wel-

chem Umfang der Kläger tatsächlich in Zukunft an den Vorfeiertagen dienstplanmäßig frei hat, einen Prognoseabschlag von 30% machen wollte (so für Versorgungsanwartschaften BAG 22.09.2015 – 3 AZR 391/13 (A), juris Rn. 15 im Rahmen des Gebührenstreitwerts) und zusätzlich 20% für den Feststellungsantrag abzöge, änderte dies nichts. Es ergäbe sich ein Beschwerdewert von 656,27 Euro (1.171,91 Euro x 0,7 x 0,8), der nach wie vor 600,00 Euro übersteigt.

II. Die Berufung des Klägers ist unbegründet, weil die beiden zuletzt gestellten zulässigen Anträge unbegründet sind.

1. Die Anträge sind zulässig.

a) Der Zahlungsantrag ist zulässig. Im Hinblick auf die ergänzende Beschreibung im Antragswortlaut bedarf dieser der Auslegung unter Berücksichtigung der dafür gegebenen Klagebegründung. Der Zahlungsantrag bezieht sich nicht auf den vollen Wert von 8,292 Stunden und auch nicht auf Überstunden im Sinne der tariflichen Definition. Was der Kläger unter Berücksichtigung der Klagebegründung mit der Zahlung von 67,03 Euro begehrt, ist Folgendes: Er geht von einer auf das Kalenderjahr bezogenen Berechnung seiner Arbeitszeit aus. Er kommt nach seiner Berechnung für die Zeit vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2016 auf eine geschuldete Soll-Arbeitszeit von insgesamt 2.034,86 Stunden. Nach einem Abzug von 8,292 Stunden für den dienstplanmäßig freien 31.12.2016 verbleiben nach der Berechnung des Klägers 2.026,57 Stunden an Jahressollarbeitszeit für 2016. Bei einer Ist-Arbeitszeit von 2.023,25 Stunden ergeben sich nach seiner Ansicht so 3,32 Stunden zu vergütende Zeit. Multipliziert mit 20,19 Euro ergibt sich der eingeklagte Betrag von 67,03 Euro. Für die Bestimmung des Klagebegehrens ist es unschädlich, dass der Kläger nicht berücksichtigt hat, dass die Ist-Arbeitszeit geringer als die Sollarbeitszeit ist, so dass die Differenz von 3,32 Stunden in Wirklichkeit kein positiver sondern ein negativer Saldo sind. Im Übrigen ergibt sich aus dem Antragstext zu 1. ausdrücklich, dass es dem Kläger nur um die Reduzierung des Arbeitssolls und einen sich daraus ergebenden Anspruch für den dienstplanmäßig freien 31.12.2016 geht. Er hat in der mündlichen Verhandlung bestätigt, dass dies sein Klagebegehren und nach Rücknahme der weitergehenden Berufung der Streitpunkt zwischen den Parteien ist. Sein Zahlungsbegehren stützt der Kläger auf seine arbeitsvertragliche Abrede i.V.m. den Bestimmungen des TV-V, hier insbesondere § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V und hilfsweise auf § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V i.V.m. dem Gleichheitssatz. Damit ist der Streitgegenstand des Zahlungsantrags, der sich ebenso wie der Feststellungsantrag ausweislich der ausdrücklichen Erklärung des Klägers im Termin nicht auf das Schreiben der Teamleiterin Entgeltabrechnung stützt, hinreichend bestimmt.

b) Der zuletzt als Hauptantrag für die Zeit ab 2018 gestellte Feststellungsantrag ist zulässig. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind gegeben.

aa) Der Antrag ist hinreichend bestimmt i.S.v. 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er bedarf indes der Auslegung. Mit dem Feststellungsantrag geht es dem Kläger um die in die Zukunft gerichtete Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, seine Sollarbeitszeit für den 24.12. und/oder 31.12. eines Jahres ab dem Jahr 2018 um jeweils 8,292 Stunden zu vermindern, wenn der 24.12. und/oder 31.12. auf einen Werktag fallen und er am 24.12. und/oder 31.12. des Jahres dienstplanmäßig frei hat. Es geht ihm dabei um die tatsächliche Korrektur (vgl. insoweit BAG 20.09.2017 – 6 AZR 143/17, juris Rn. 24) seines Arbeitszeitkontos, und zwar konkret des Ausgleichskontos, durch die Beklagte. Der auf einem Arbeitszeitkonto ausgewiesene Zeitsaldo gibt Auskunft darüber, in welchem Umfang der Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat und daher Vergütung beanspruchen kann oder in welchem Umfang er noch Arbeit für das vereinbarte Entgelt leisten muss. Der Zeitsaldo als Differenz zwischen Soll- und Ist-Arbeitszeit ist Grundlage für Ansprüche des Arbeitnehmers auf Vergütung oder Freizeitausgleich. Der Arbeitnehmer kann entweder die Erhöhung seines Zeitguthabens um eine bestimmte Stundenzahl oder eine Zeitgutschrift in bestimmter Höhe verlangen (BAG 24.10.2013 – 6 AZR 286/12, juris Rn. 28). Hier geht es dem Kläger um die Verminderung der Sollarbeitszeit um 8,292 Stunden unter den genannten Voraussetzungen. Die Sollarbeitszeit (vgl. dazu BAG 24.10.2013 a.a.O. Rn. 24) ist dabei diejenige, die gemäß § 8 Abs. 1, 4 BV Arbeitszeit i.V.m. § 8 TV-V in das Ausgleichskonto als Sollarbeitszeit eingestellt wird. Auf Nachfrage hat der Kläger im Termin klargestellt, dass er mit dem Arbeitszeitkonto in tatsächlicher Hinsicht das Ausgleichskonto meint, was sich auch daraus ergibt, dass in dieses die Sollarbeitszeit eingestellt wird und es ihm nicht um eine Zeitgutschrift für den dienstplanmäßig freien Vorfeiertag geht, die in das Freizeitkonto eingestellt werden müsste und auf die aus § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V kein Anspruch besteht (BAG 08.12.2010 – 5 AZR 667/09, juris Rn. 17), sondern um die Verminderung der Sollarbeitszeit um jeweils 8,292 Stunden.

bb) Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind gegeben. Der Kläger will eines seiner Rechte aus dem Arbeitsverhältnis geklärt wissen, das für die Rechtsbeziehungen der Parteien auch gegenwärtig und künftig von Bedeutung ist. Die Auslegung von § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V und die Anwendung dieser Tarifnorm auf das Dienstplanmodell der Beklagten haben unmittelbare Auswirkungen auf den Umfang der vom Kläger geschuldeten Arbeitszeit (vgl. BAG 24.10.2013 a.a.O. Rn. 31). Da die Beklagte von einer anderen Tarifauslegung als der Kläger ausgeht, kommt dem Kläger ein Feststellungsinteresse i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO zu.

Eine Leistungsklage ist im Hinblick auf die zukunftsbezogene Feststellungsklage nicht vorrangig (BAG 20.01.2004 – 9 AZR 43/03, juris Rn. 34 f.).

2. Die Anträge sind unbegründet, weil die Beklagte nicht verpflichtet ist, die Sollarbeitszeit des Klägers auf dem Ausgleichskonto um jeweils 8,292 Stunden für jeden dienstplanmäßigen Vorfeiertag, d.h. den 24.12. und/oder 31.12., der auf einen Werktag fällt, zu vermindern. Dieser Anspruch folgt weder aus der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Bestimmung des § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V noch aus dieser Bestimmung i.V.m. mit dem Gleichheitssatz.

a) Die arbeitsvertraglich in Bezug genommene Bestimmung des § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V begründet keinen Anspruch auf Verminderung der Sollarbeitszeit an dienstplanmäßig freien Vorfeiertagen, d.h. am 24.12. und/oder 31.12., die auf einen Werktag fallen. Dies ergibt die Auslegung der maßgeblichen Tarifbestimmung.

aa) 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. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang 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 (BAG 20.09.2017 – 6 AZR 143/16, juris Rn. 33).

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen ergibt sich aus § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V kein Anspruch auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit für den 24.12. und/oder 31.12., wenn diese dienstplanmäßig frei sind und auf einen Werktag fallen. Die Vorschrift ist in ihrem Anwendungsbereich auf gesetzliche Feiertage beschränkt und erfasst weder den 24.12. noch den 31.12. Dies belegt bereits der Wortlaut der Tarifvorschrift. Dieser stellt ausdrücklich auf gesetzliche Feiertage ab und knüpft damit an den gesetzlichen Begriff der Feiertage an. Gesetzliche Feiertage sind der 24.12. und der 31.12. weder kraft Landesrecht noch kraft Bundesrecht (Palandt/Ellenberger, BGB 77. Aufl. 2018, § 193 Rn. 6). Dass die Tarifvertragsparteien des TV-V von keinem anderen Verständnis ausgehen, belegen die Systematik und der tarifliche Gesamtzusammenhang. Die Tarifvertragsparteien des TV-V kennen den 24.12. und den 31.12. als besondere Tage. Wenn sie zu diesen beiden Tagen eine Regelung treffen, bezeichnen sie diese auch so

und nicht als Feiertage, wie es z.B. in § 8 Abs. 3 Satz 2 TV-V erfolgt ist. Noch deutlicher wird dies in § 10 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben e und f TV-V. Dort regeln die Tarifvertragsparteien Zuschläge für die Feiertagsarbeit (Buchstabe e – 135 v.H.) und für Arbeit am 24.12. und am 31.12. (Buchstabe f – 40 v.H.) gesondert. Angesichts dieser deutlichen Differenzierung in den tariflichen Regelungen kann den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden, sie hätten in § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V trotz des Wortlauts „gesetzliche Feiertage“ damit auch den 24.12. und 31.12. gemeint. Etwas anderes folgt nicht aus der Protokollnotiz zu § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V, denn diese bezieht sich alleine auf Satz 1 von § 8 Abs. 3 TV-V, der eben nur gesetzliche Feiertage meint. Die Protokollnotiz spricht selbst von Feiertag und bezieht darüber hinaus weder den 24.12. noch den 31.12. ein, die – wie ausgeführt – nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang des TV-V keine Feiertage sind.

cc) Entgegen der Ansicht des Klägers liegt kein Redaktionsversehen der Tarifvertragsparteien des TV-V vor.

(1) Es ist zwar anerkannt, dass bei der Auslegung von Tarifverträgen eine Bindung an den möglichen Wortsinn eines Begriffs dann nicht besteht, wenn sich aus dem Gesamtzusammenhang das Vorliegen eines Redaktionsversehens ergibt. Dieser Gesamtzusammenhang muss sich jedoch aus den Tarifnormen ergeben. Redaktionsversehen können nur dann zu einer vom Tarifwortlaut abweichenden Auslegung des Tarifvertrags führen, wenn die Tarifnorm nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang unklar ist. Letztlich muss sich das Redaktionsversehen den Tarifnormen entnehmen lassen (BAG 22.03.2018 – 6 AZR 833/16, juris Rn. 25; BAG 19.06.2018 – 9 AZR 564/17, juris Rn. 32).

(2) Nach diesen Maßstäben ist der tarifliche Gesamtzusammenhang des TV-V schon nicht unklar und ein Redaktionsversehen lässt sich den Tarifnormen des TV-V nicht entnehmen. Die tarifliche Entstehungsgeschichte des TV-V spricht unabhängig davon gegen ein Redaktionsversehen. Der TV-V datiert in seiner Ausgangsfassung vom 05.10.2000. Er hat, wie die Überleitungs- und Übergangsvorschrift des § 22 TV-V zeigt, den BAT und den BMT-G für den Bereich der Versorgungswirtschaft abgelöst. Im Anschluss an die Öffnung der Energiemärkte 1998 ging es darum, für den Bereich der kommunalen Versorgungswirtschaft das bisherige Tarifrecht zu modernisieren und zu vereinheitlichen (vgl. dazu z.B. Herzberg/Schlusen/Fellenberg/Hüsgen, Tarifvertrag Versorgungsbetriebe, Loseblatt, Stand Juni 2018, Einleitung TV-V Rn. 1 ff.; Hoffmann, ZTR 2001, 54 ff.). Die Frage der feiertagsunabhängigen und der vorfeiertagsunabhängigen Freistellung in Schichtbetrieben war bereits zum BAT und zum BMT-G ein den Tarifvertrags-

parteien bekanntes Thema, mit dem das Bundesarbeitsgericht sich mehrfach beschäftigt hatte (vgl. BAG 08.12.2010 a.a.O. Rn. 15). Für die Fälle der feiertagsunabhängigen Freistellung hatten die § 15 BAT, §§ 14, 15 BMT-G) 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 (BAG 24.10.2013 a.a.O. Rn. 44). In die bezahlte Freistellung am 24.12. und 31.12. vor 12:00 Uhr waren die Schichtdienstleistenden, die dienstplanmäßig frei hatten, jedoch bereits nach den Protokollnotizen zu § 16 Abs. 2 BAT und der Protokollerklärung zu § 15 Abs. 4 BMT-G einbezogen (BAG 24.10.2013 a.a.O. Rn. 45). Die Protokollnotiz zu § 16 Abs. 2 BAT wurde durch § 1 Nr. 2 des 73. Änderungstarifvertrags vom 17.07.1996 mit Wirkung zum 01.07.1996 eingefügt (Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Ergänzung Stand Mai 2000 § 16 *)-Fußnote). Die Protokollerklärung zu § 15 Abs. 4 BMT-G wurde durch den 46. Ergänzungstarifvertrag zum BMT-G mit Wirkung zum 01.07.1996 eingefügt (Scheuring/Lang/Hoffman, BMT-G Ergänzung 9/2001, § 15 Fußnote 1) – Änderungen). Im Zeitpunkt des Abschlusses des TV-V am 05.10.2000 war die Frage der dienstplanmäßig freien Feiertage und Vorfeiertage bekannt und teilweise geregelt. Wenn die Tarifvertragsparteien des TV-V dann in § 8 Abs. 3 TV-V diese Fragen regeln und in § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V für die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nur die gesetzlichen Feiertage ansprechen, kann nicht von einem Redaktionsversehen ausgegangen werden. Die Tarifgeschichte zeigt vielmehr, dass im TV-V eine bewusste differenzierte Regelung für gesetzliche Feiertage und Vorfeiertage erfolgte, bei der § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V für Vorfeiertage nicht zur Anwendung kommt. Es ist zwar richtig, dass in den nachfolgenden Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes – worauf der Kläger abstellt – die Verminderung des Arbeitszeitsolls an dienstplanmäßig freien Vorfeiertagen geregelt ist. Dies ist z.B. der Fall in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-V (Ausgangsfassung vom 07.02.2006), in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K (Ausgangsfassung vom 01.08.2006), § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-F (Ausgangsfassung vom 07.02.2006), § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-E (Ausgangsfassung vom 07.02.2006) jeweils mit zugehöriger Protokollerklärung. Aus den erst nach dem TV-V abgeschlossen Tarifverträgen kann nicht gefolgert werden, die Tarifvertragsparteien des TV-V hätten in § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V die Vorfeiertage vergessen. Dagegen spricht schon, dass die Tarifvertragsparteien auch nachfolgend zwischen gesetzlichen Feiertagen und dem 24.12. und 31.12. differenzieren. So heißt es z.B. in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-V und § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-E: „Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember ...“. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K regelt nur den 24.12. und 31.12. Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen enthält § 6.1. für den Krankenhausbereich eine ei-

gene Regelung. Es handelt sich insgesamt um jeweils in sich geschlossene Regelungen, die eigenständig sind, was sich auch daran zeigt, dass der Zuschlag für die Arbeit am 24.12. und 31.12. unterschiedlich hoch ausfällt. Er beträgt gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe f) TV-V 40 v.H. Gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe e) TVöD-V und § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe e) TVöD-E sind es 35 v.H. Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien diese Tage im Blick hatten und jeweils einer unterschiedlichen Regelung zugeführt haben. Es mag sein, dass die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes in den TVöD-Tarifverträgen für den dienstplanmäßigen Vorfeiertag günstigere Regelungen getroffen haben. Daraus lässt sich aber angesichts des Wortlauts, des Gesamtzusammenhangs und der Entstehungsgeschichte des TV-V nicht der Schluss ziehen, dass die Tarifvertragsparteien des TV-V die Vorfeiertage in § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V übersehen hätten. Soweit der Kläger in der mündlichen Verhandlung ausgeführt hat, die Tarifvertragsparteien des TV-V hätten nach Abschluss der TVöD-Tarifverträge vergessen, die Bestimmung des § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V anzupassen, findet sich für ein solches Vergessen in Ansehung des Umstandes, dass in § 22a TV-V eine eigenständige Überleitungsvorschrift aus dem TVöD geschaffen wurde, kein Anhaltspunkt. Und selbst wenn eine Anpassung vergessen worden wäre, wäre es nicht Aufgabe der Gerichte sondern diejenige der Tarifvertragsparteien, diese vorzunehmen.

dd) Soweit der Kommunale Arbeitgeberverband in seinem Kommentar bei den Umsetzungshinweisen ausführt, dass jeder Beschäftigte, der an einem Feiertag oder Vorfesttag aufgrund der für ihn geltenden Dienstplans nicht zur Arbeit eingeteilt ist, einen Anspruch auf Reduzierung der Sollarbeitszeit habe, ändert dies nichts. Die Rechtsansicht einer Tarifvertragspartei ändert nichts an dem oben gefundenen Auslegungsergebnis (BAG 15.11.2012 – 6 AZR 373/11, juris Rn. 50 e.E.). Unabhängig davon ist der TV-V von der VKA, d.h. der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, abgeschlossen worden. Die Rechtsansicht eines Kommunalen Arbeitgeberverbandes ist nicht diejenige der Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite.

b) Der vom Kläger begehrte Anspruch ergibt sich nicht aus dem arbeitsvertraglich in Bezug genommene § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V i.V.m. dem Gleichheitssatz.

aa) Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedenfalls, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen. Den Tarifvertragsparteien kommt als selbständigen Grundrechtsträgern aufgrund der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungs-

spielraum zu. Wie weit dieser Spielraum reicht, hängt von den Differenzierungsmerkmalen im Einzelfall ab. Den Tarifvertragsparteien steht hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und der betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zu. Sie sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt. Bei der Regelung von Massenerscheinungen liegt es in der Natur der Sache, dass es zu Randunschärfen kommt und die Regelung nicht jedem Einzelfall gerecht werden kann (BAG 20.09.2017 a.a.O. Rn. 43).

bb) In Anwendung dieser Grundsätze verletzt § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG nicht. Soweit die tarifliche Regelung den dienstplanmäßig freien gesetzlichen Feiertag günstiger behandelt als den 24.12. und 31.12., liegt der sachlich vertretbare Grund schon darin, dass bereits die gesetzliche Bewertung dieser Tage die unterschiedliche Behandlung trägt. Von den gesetzlichen Feiertagen sind die Werktage zu unterscheiden, zu denen der 24.12. und 31.12 zählen. Richtig ist allerdings, dass sich die planmäßige Freistellung an einem Vorfeiertag bei Schichtdienstleistenden anders auswirkt als bei Normaldienstleistenden, weil sich bei Schichtdienstleistenden die regelmäßige Wochenarbeitszeit bei dienstplanmäßiger Freistellung nicht verringert. Diese Rechtslage ist allerdings bereits vom Bundesarbeitsgericht für zulässig erachtet und ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz ist verneint worden (BAG 04.08.1988 – 6 AZR 269/86, juris Rn. 20 ff.; BAG 16.11.2000 – 6 AZR 338/99, juris Rn. 29 ff.; BAG 08.12.2010 a.a.O., Rn. 15). Dies folgt daraus, dass die Tarifvertragsparteien im Grundsatz berechtigt sind, unterschiedliche Arbeitszeitregelungen für Schichtdienstleistende und Normaldienstleistende zu vereinbaren. Beide Gruppen sind hinsichtlich der Verteilung ihrer Arbeitszeit nicht vergleichbar, weil es sich bei Schichtdienst um ein besonderes Arbeitszeitmodell handelt (BAG 20.09.2017 a.a.O. Rn. 47). Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz ergibt sich nicht daraus, dass die gleichen Tarifvertragsparteien des TV-V und der TVöD-Tarifverträge in den TVöD-Tarifverträgen betreffend die dienstplanmäßig freien Vorfeiertage 24.12. und 31.12 eine günstigere Regelungen, nämlich die Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit, vorgesehen und eine solche Regelung im TV-V auch nach In-Kraft-Treten der TVöD-Tarifverträge nicht vereinbart haben. Die Tarifvertragsparteien dürfen in unterschiedlichen sachlichen Anwendungsbereichen von Tarifwerken unterschiedliche Regelungen treffen. Dies bedeutet allerdings nicht, dass ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz tarifvertragsübergreifend überhaupt nicht angenommen werden kann. So ist es von der Tarifautonomie nicht mehr gedeckt, wenn in mehreren, von denselben Tarifvertragsparteien geschlossenen Tarifverträgen Arbeitnehmer, die identische Tätigkeiten verrichten, vergütungsrechtlich unterschiedlich zu behandelt werden (BAG 17.12.2009

– 6 AZR 665/08, juris Rn. 24). Ein solcher Fall ist hier nicht gegeben. Der TV-V gilt für den Bereich der Versorgungsbetriebe während z.B. der TVöD-V für die allgemeine Verwaltung, der TVöD-K für den Krankenhausbereich und der TVöD-E für den Bereich der Entsorgung gilt. Die Tarifvertragsparteien dürfen für diese unterschiedlichen Bereiche unterschiedliche Regelungen treffen. Und unabhängig davon scheidet ein Gleichheitsverstoß auch deshalb aus, weil die Tarifvertragsparteien jeweils unterschiedliche in sich geschlossene Systeme auch betreffend die Arbeit an Vorfeiertagen geschaffen haben. Wie bereits ausgeführt sind einerseits Verminderungen der regelmäßigen Arbeitszeit am 24.12. und 31.12. vereinbart und Zuschläge bei Arbeit an diesen Tagen von 35, v.H. im Bereich der TVöD-Tarifverträge, während im Bereich des TV-V der Zuschlag für Arbeit an den beiden Vorfeiertagen 40 v.H. beträgt, aber keine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit vorgesehen ist, wenn dieser Tag dienstplanmäßig frei ist. Dies hält sich im Rahmen der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien.

c) Mangels Anspruchs des Klägers auf Verminderung des Arbeitszeitsolls für dienstplanmäßig freie Vorfeiertage an Werktagen sind sowohl der Zahlungsantrag als auch der Feststellungsantrag unbegründet. Da das vom Kläger angenommene Jahresarbeitszeitsoll nicht um 8,292 Stunden zu vermindern war, ergibt sich schon deshalb kein Zahlungsanspruch, weil Streitgegenstand die Verminderung der Jahresarbeitszeit um diese 8,292 Stunden für den 31.12.2016 und ein daraus folgender Zahlungsanspruch in Höhe der vom Kläger angenommenen Differenz von 3,32 Stunden ist. Unabhängig davon ergibt sich nach der eigenen Berechnung des Klägers, auf die er zuletzt abgestellt hat, kein Zahlungsanspruch. Es verbleibt bei der von ihm angenommenen Soll-Arbeitszeit von insgesamt 2.034,86 Stunden und einer Ist-Arbeitszeit von 2.023,25 Stunden ein Arbeitszeitminus von 11,61 Stunden. Auch bei einem Abzug von weiteren 8,292 Stunden für den 31.12.2016 ergibt sich kein positiver Saldo und der begehrte Zahlungsanspruch besteht nicht. Die andere Berechnung des Klägers, die aus anderen Gründen als dem dienstplanmäßig freien 31.12.2016 zu einem anderen Jahresarbeitszeitsoll führen soll (Schriftsatz vom 31.07.2018, Seite 3 ff.), hat er im Berufungsrechtszug zuletzt nicht weiter verfolgt. Aber selbst wenn man davon ausgeht, dass der Kläger sich die letzte schriftsätzliche Berechnung der Beklagten zur Jahresarbeitszeit des Klägers für 2016 hilfsweise zu eigen gemacht hat, ergibt sich kein Zahlungsanspruch. Die Beklagte ist zuletzt von einem Minus von 6,57 Stunden (zzgl. 8,292 Stunden ergäbe sich so ein positiver Saldo) für 2016 ausgegangen. Da kein Anspruch auf Verminderung des Arbeitszolls um 8,292 Stunden für den dienstplanmäßig freien 31.12.2016 besteht, ergibt sich auch insoweit kein Anspruch des Klägers. Auf die hilfsweise Aufrechnung der Beklagten kommt es nicht an. Im Hinblick auf den Feststellungsantrag ist nur noch anzu-

merken, dass dieser nicht bereits deshalb abzuweisen war, weil er auf eine unmögliche Leistung gerichtet war, nämlich die Verminderung des Arbeitszeitsolls um 8,292 Stunden. Es mag sein, dass das Arbeitszeitsystem der Beklagten nicht mit drei Nachkommstellen rechnen kann. Dass ein solches System technisch nicht existent ist, ist nicht ersichtlich. Einen – hier nicht gegebenen – Anspruch auf Verminderung um 8,292 Stunden könnte die Beklagten eben nur überschießend durch Verminderung der Soll-Arbeitszeit um 8,3 Stunden erfüllen. Letztlich kam es darauf nicht an, weil der mit dem Feststellungsantrag begehrte Anspruch nicht besteht.

- B. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97 Abs. 1, 516 Abs. 3 Satz 1 ZPO.
- C. Das Gericht hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände

oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Ludwigs

Bartz

Beglaubigt

Ullmann
Regierungsbeschäftigte

