

Aktenzeichen: 6 AZR 338/99
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 16. November 2000
- 6 AZR 338/99 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 9. Juli 1998
- 95 Ca 44059/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 6. Januar 1999
- 15 Sa 108/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Berücksichtigung von Wochenfeiertagen bei Schichtarbeit

Gesetz:

BAT § 15 Abs. 1 und Abs. 6

Leitsatz:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines im Schichtdienst beschäftigten Angestellten des öffentlichen Dienstes verringert sich nicht um die auf einen Wochenfeiertag entfallenden Arbeitsstunden, wenn der Wochenfeiertag für den Angestellten nach dem Dienstplan arbeitsfrei ist.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESGERICHTSHOF



6 AZR 338/99
15 Sa 108/98
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. November 2000

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 2000 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und die ehrenamtlichen Richter Hinsch und Helmlinger für Recht erkannt:



1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. Januar 1999 - 15 Sa 108/98 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, wie Wochenfeiertage, die für die Klägerin nach dem Dienstplan arbeitsfrei sind, bei der Berechnung ihrer monatlichen Soll-Arbeitszeit zu berücksichtigen sind.

Die Klägerin ist bei dem beklagten Land im Krankenhaus R als vollzeitbeschäftigte Krankenschwester im Schichtdienst tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 (BAT) Anwendung. Dieser lautet - soweit hier von Interesse - wie folgt:

„§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 ½ Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

...

- (6) In Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten



Woche auszugleichen. Erfolgt ein Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

...

- (8) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 bis Sonntag 24 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

...

Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder auf Grund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

...

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Angestellte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

...

§ 17 Überstunden

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

...



- (3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.“

Die Klägerin arbeitet im Bereich Gynäkologie/Geburtshilfe, in dem an allen Kalendertagen 24 Stunden gearbeitet wird. Der Einsatz erfolgt auf der Grundlage eines Dienstplans in wechselnden Arbeitsschichten. Die Krankenhausleitung errechnet die monatliche Soll-Arbeitszeit der Klägerin sowie der anderen im Schichtdienst eingesetzten Mitarbeiter ausgehend von einer Soll-Stundenzahl von 7,7 Stunden für jeden Wochentag von Montag bis Freitag. Wochenfeiertage werden dabei als Soll-Arbeitszeit berücksichtigt unabhängig davon, ob die Klägerin nach dem Dienstplan an dem Feiertag arbeiten muß oder nicht. Hat sie an einem Wochenfeiertag nach dem Dienstplan arbeitsfrei, wird dieser Tag - im Gegensatz zu Urlaubszeiten und einem eventuellen Freizeitausgleich - nicht als Ist-Arbeitszeit gewertet. Am Ende eines Kalendermonats wird die Ist-Arbeitszeit der Soll-Arbeitszeit gegenübergestellt. Ein sich daraus ergebendes Zeitguthaben oder Zeitmanko wird in den Folgemonat übertragen. In unregelmäßigen Abständen erfolgt ein Ausgleich der Differenz durch bezahlten Freizeitausgleich oder zusätzliche dienstplanmäßige Arbeitsstunden.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, durch einen Wochenfeiertag verringere sich ihre wöchentliche Arbeitszeit um die auf diesen Tag entfallenden 7,7 Arbeitsstunden. Da an Wochenfeiertagen keine Arbeitsverpflichtung bestehe, seien auch keine Soll-Arbeitsstunden anzurechnen. Ansonsten werde trotz der in § 1 Abs. 3 des Gesetzes über Sonn- und Feiertage gesetzlich angeordneten Arbeitsbefreiung eine Arbeitspflicht begründet, die zu einem späteren Zeitpunkt zu erfüllen sei mit der Folge, daß sich die Arbeitszeit insgesamt erhöhe. Dies widerspreche § 2 Abs. 1 EFZG. Außerdem werde die Klägerin dadurch gegenüber Mitarbeitern der allgemeinen Verwaltung, die nicht im Schichtdienst beschäftigt seien, benachteiligt. Von diesen werde nicht verlangt, die durch einen Wochenfeiertag ausfallende Arbeitszeit nachzuarbeiten. Für diese Ungleichbehandlung bestehe kein sachlicher Grund.

Die Klägerin hat beantragt



festzustellen, daß bei ihren Stundenabrechnungen die Stunden derjenigen Wochenfeiertage, welche für sie dienstfrei sind, nicht als ihre Soll-Arbeitszeit zu berechnen sind.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die sich aus der Gestaltung des Dienstplans ergebende Berechnung der Soll-Arbeitszeit stehe mit der tariflichen Regelung in § 15 BAT im Einklang. Die wöchentliche Arbeitszeit sei nicht um die auf einen Wochenfeiertag entfallenden Stunden zu reduzieren. Die tarifliche Regelung sehe nur einen Ausgleich für den Verlust von Freizeit durch dienstplanmäßige Arbeit an einem Wochenfeiertag vor. Ein Freizeitverlust entstehe jedoch nicht, wenn der Angestellte an dem Wochenfeiertag nach dem Dienstplan ohnehin nicht zur Arbeit verpflichtet sei. Dem stehe die Regelung in § 2 Abs. 1 EFZG nicht entgegen. Danach bestehe ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur, wenn die Arbeitszeit allein wegen des Feiertags ausfalle. Dies sei an einem Wochenfeiertag, der für die Klägerin dienstplanmäßig arbeitsfrei sei, nicht der Fall. In dem Bereich Gynäkologie/Geburtshilfe müsse die Versorgung der Patienten ständig gewährleistet sein. Deshalb sei auch an Wochenfeiertagen ein sog. „verdünnter Personalbedarf“ ausgeschlossen. Die Klägerin werde gegenüber Angestellten, die nicht im Schichtdienst tätig seien, nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt. Mit diesen Angestellten sei die in Wechselschicht tätige Klägerin nicht vergleichbar.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage als unbegründet abgewiesen. Entgegen der Auffassung der Klägerin verringert sich ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 ½ Stunden nicht um die auf einen für sie nach dem Dienstplan arbeitsfreien Wochenfeiertag entfallenden Stunden.

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT durchschnittlich 38 ½ Stunden wöchentlich. Dies gilt auch für die im Schichtdienst beschäftigte Klägerin. Für sie kann lediglich der Zeitraum für die Berech-



nung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, der bei nicht in Wechselschicht oder Schichtarbeit beschäftigten Angestellten nach § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT 26 Wochen beträgt, verlängert werden (§ 15 Abs. 1 Satz 3 BAT). Dies ermöglicht es, den Dienstplan so zu gestalten, daß der einzelne Angestellte die in § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT festgelegte Stundenzahl in einer Woche überschreiten oder unterschreiten kann, sofern die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum 38 ½ Stunden nicht übersteigt (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Oktober 2000 § 15 Erl. 4 b*). Eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Wochenfeiertage sieht die tarifliche Regelung auch für Angestellte im Schichtdienst nicht vor (*BAG 4. August 1988 - 6 AZR 269/86 - EzBAT BAT § 15 Nr. 14; 22. März 1990 - 6 AZR 457/88 - ZTR 1990, 379; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand November 2000 § 15 Rn. 71*).

Aus § 15 Abs. 6 BAT ergibt sich nichts anderes. Nach Unterabs. 1 dieser Bestimmung muß in Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nacharbeit erfordern, dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll nach § 15 Abs. 6 Unterabs. 3 BAT auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Diese Regelung dient allein dazu, einen Ausgleich für die an Wochenfeiertagen geleistete Arbeit zu gewähren. Ein zusätzlicher Ausgleich für den Fall, daß der Angestellte nach dem Dienstplan an dem Wochenfeiertag dienstfrei hat, ist dagegen nicht vorgesehen (*BAG 4. August 1988 - 6 AZR 269/86 - aaO; 22. März 1990 - 6 AZR 457/88 - aaO*).

Daß sich die wöchentliche Arbeitszeit nicht um die auf einen Wochenfeiertag entfallenden Stunden reduziert, folgt auch aus § 17 Abs. 3 BAT. Nach dieser Vorschrift sind bei der Überstundenberechnung für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertags, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig oder betriebsüblich geleistet hätte. Dabei sind nur die wegen des Wochenfeiertags ausgefallenen Arbeitsstunden zu berücksichtigen, nicht hingegen Arbeitsstunden, die der Angestellte auf besondere Anordnung hin während der

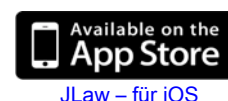


Zeit leistet, in der er ohne den Feiertag dienstplanmäßig hätte arbeiten müssen (*BAG 15. Juli 1999 - 6 AZR 738/97 - AP MTL II § 27 Nr. 2 zum insoweit gleichlautenden § 19 Abs. 3 Unterabs. 2 MTL II*). Diese Regelung wäre überflüssig, wenn sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um die auf den Wochenfeiertag entfallenden Arbeitsstunden ermäßigen würde. Daß die Tarifvertragsparteien Überflüssiges regeln, kann jedoch nicht angenommen werden.

Eine ergänzende Auslegung der Tarifnorm dahingehend, daß sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um die auf einen Wochenfeiertag entfallenden Arbeitsstunden verkürzt, kommt nicht in Betracht. Für eine solche Auslegung fehlt es an einer dafür erforderlichen Regelungslücke im Tarifvertrag. Nach § 15 Abs. 5 BAT in der bis zum 30. September 1974 geltenden Fassung verminderte sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag um die ausgefallenen oder geleisteten dienstplanmäßigen Arbeitsstunden. Eine vergleichbare Bestimmung findet sich in der seit dem 1. Oktober 1974 geltenden tariflichen Regelung nicht. Daraus ergibt sich, daß die Tarifvertragsparteien diese Bestimmung nicht länger aufrechterhalten wollten, zumal den Bestimmungen in § 15 Abs. 6, § 17 Abs. 3 und § 35 Abs. 1 Buchst. c BAT zu entnehmen ist, daß die Tarifvertragsparteien das Problem der Arbeit an Wochenfeiertagen bedacht und nur einen Ausgleich für den Verlust an Freizeit durch dienstplanmäßige Feiertagsarbeit bestimmt, jedoch keinen zusätzlichen Ausgleich für den Fall vorgesehen haben, daß ein Freizeitverlust mangels Arbeitsleistung an einem Wochenfeiertag nicht eintritt. Dies kann nur so verstanden werden, daß sie einen solchen zusätzlichen Ausgleich bewußt nicht gewähren wollten.

2. Dieser Auslegung stehen die Vorschriften des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994 (EFZG) nicht entgegen. Die Klägerin ist auf Grund der tariflichen Regelung nicht verpflichtet, die wegen eines gesetzlichen Feiertags ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten. Denn an Wochenfeiertagen, an denen die Klägerin nach dem Dienstplan nicht zur Arbeit verpflichtet ist, fällt die Arbeitszeit nicht wegen des Feiertags aus.

a) Nach § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das dieser ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Diese Regelung verfolgt den Zweck, den durch den arbeitsfreien Feiertag eingetretenen Entgeltausfall zu kompensieren (*BAG 9. Oktober 1996 - 5 AZR 345/95 - BAGE 84, 216; Kleinsorge in Kaiser/Dunkl/Holt/Kleinsorge EFZG 5. Aufl. § 2 EFZG Rn. 2*). § 2 EFZG setzt jedoch vor-



aus, daß die Arbeitszeit ausschließlich infolge des gesetzlichen Feiertags ausgefallen ist. Der Feiertag muß die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitszeit sein (vgl. *BAG 10. Juli 1996 - 5 AZR 113/95 - BAGE 83, 283 und 9. Oktober 1996 - 5 AZR 345/95 - aaO, jeweils mwN; ErfK/Dörner § 2 EFZG Rn. 23; Kleinsorge aaO*). Für die Feststellung, ob ein feiertagsbedingter Arbeitsausfall vorliegt, kommt es allein darauf an, welche Arbeitszeit für den Arbeitnehmer gegolten hätte, wenn der betreffende Tag kein Feiertag gewesen wäre (*BAG 9. Oktober 1996 - 5 AZR 345/95 - aaO; 10. Juli 1996 - 5 AZR 113/95 - aaO*). Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer für diesen Tag das Entgelt, wenn dieser ohne den Feiertag gearbeitet hätte. Wäre die Arbeit an dem gesetzlichen Feiertag auch aus anderen Gründen - zB aus betrieblichen oder persönlichen Gründen oder auf Grund höherer Gewalt - ausgefallen, ist der erforderliche Kausalzusammenhang nicht mehr gegeben, so daß die Zahlungspflicht des Arbeitgebers nach § 2 EFZG entfällt (*Kleinsorge aaO*). So verhält es sich bei der dienstplanmäßigen Freistellung des Arbeitnehmers an dem Feiertag (*BAG 9. Oktober 1996 - 5 AZR 345/95 - aaO; 10. Juli 1996 - 5 AZR 113/95 - aaO; 27. September 1983 - 3 AZR 159/81 - BAGE 44, 160; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr aaO § 15 Rn. 90; Kasseler Handbuch/Vossen 2. Aufl. 2.2 Rn. 542, 572; ErfK/Dörner 2. Aufl. § 2 EFZG Rn. 22 ff.; Küttner/Griese Personalbuch 2000 7. Aufl. Entgeltfortzahlung Rn. 40; Schmitt EFZG 4. Aufl. § 2 EFZG Rn. 37, 57*).

b) Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die Freistellung der Klägerin an Wochenfeiertagen ausschließlich auf die Gestaltung des Dienstplans zurückzuführen ist. Im Bereich Gynäkologie/Geburtshilfe, in dem die Klägerin tätig ist, wird nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts an allen Kalendertagen rund um die Uhr gearbeitet. Nach dem von der Klägerin nicht bestrittenen Vortrag des beklagten Landes ist auch an Wochenfeiertagen ein sog. „verdünnter Personalbedarf“ ausgeschlossen. Deshalb ist nicht der Feiertag ursächlich für den Arbeitsausfall, sondern allein die Gestaltung des Dienstplans.

3. Die tarifliche Regelung verstößt entgegen der Auffassung der Klägerin nicht gegen den Gleichheitssatz in Art. 3 Abs. 1 GG. Die Klägerin wird gegenüber Angestellten, die nicht im Schichtdienst beschäftigt sind, nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt.

a) Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln (*BAG 15. Januar 1955 - 1 AZR 305/54 - BAGE 1, 258*,



260 ff.; 20. April 1977 - 4 AZR 732/75 - BAGE 29, 122; 13. November 1985 - 4 AZR 234/84 - BAGE 50, 137; 30. Juli 1992 - 6 AZR 11/92 - BAGE 71, 68). Eine gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßende Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund nicht finden läßt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist (vgl. BVerfG 19. Juli 1972 - 2 BvL 7/71 - BVerfGE 33, 367, 384; 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58). Der Gleichheitsgrundsatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen, vielmehr genügt es, wenn sich für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt (BVerfG 17. Dezember 1953 - 1 BvR 147/52 - BVerfGE 3, 58, 135; 12. April 1972 - 2 BvR 704/70 - BVerfGE 33, 44, 51; 26. März 1980 - 1 BvR 122/76 - BVerfGE 54, 11, 25 f.; 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58; 8. April 1987 - 2 BvR 909/82 ua. - BVerfGE 75, 108, 157; BAG 1. Juni 1983 - 4 AZR 566/80 - AP BGB § 611 Deputat Nr. 5; 30. Juli 1992 - 6 AZR 11/92 - BAGE 71, 68; 23. Juni 1994 - 6 AZR 911/93 - BAGE 77, 137).

b) Die Tarifvertragsparteien haben dadurch, daß sie bei Angestellten im Schichtdienst eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch dienstplanmäßig arbeitsfreie Wochenfeiertage nicht vorgesehen haben, den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Zwar fällt bei Angestellten, die nicht im Schichtdienst beschäftigt werden, sondern regelmäßig von montags bis freitags arbeiten, durch einen Wochenfeiertag die an diesem Tag an sich zu leistende Arbeit aus mit der Folge, daß diese Angestellten in der betreffenden Woche weniger Arbeitsstunden zu erbringen haben als in einer Woche ohne Wochenfeiertag. Für Angestellte, die im Schichtdienst beschäftigt werden und für die der Wochenfeiertag nach dem Dienstplan arbeitsfrei ist, ermäßigt sich die Arbeitszeit in dieser Woche hingegen nicht. Darin liegt jedoch keine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung. Dies ist vielmehr eine Folge des Schichtdienstes in Betrieben, deren Aufgaben ua. Feiertagsarbeit erfordern und in denen deshalb dienstplanmäßig auch an Feiertagen gearbeitet werden muß. Der Umstand, daß im Falle der Klägerin auch für einen Wochenfeiertag eine Soll-Arbeitszeit von 7,7 Stunden veranschlagt wird, führt nicht dazu, daß die Klägerin im



Gegensatz zu Angestellten, die nicht im Schichtdienst eingesetzt sind, verpflichtet ist, die an diesem Tag ausgefallene Arbeitszeit vor- oder nachzuarbeiten. Die Klägerin erkennt, daß die für die Berechnung der Soll-Stundenzahl zugrunde gelegten Arbeitstage (montags bis freitags) nicht identisch sind mit der sich aus dem Dienstplan ergebenden Verpflichtung zur Arbeitsleistung. Diese beschränkt sich, anders als bei nicht im Schichtdienst Beschäftigten, nicht auf die Tage von Montag bis Freitag. Angestellte im Schichtdienst haben nach § 15 Abs. 6 BAT vielmehr auch samstags, sonntags und an Feiertagen zu arbeiten. Daher befindet sich ein im Schichtdienst beschäftigter Angestellter, der an einem Wochenfeiertag nach dem Dienstplan arbeitsfrei hat, nach der tariflichen Regelung in der gleichen Situation wie ein nicht im Schichtdienst tätiger Angestellter an einem Feiertag, der auf einen für ihn dienstfreien Samstag oder Sonntag fällt. Ein solcher Angestellter hat ebenfalls keinen Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag. Eine ähnliche Lage ergibt sich bei nicht im Schichtdienst beschäftigten Teilzeitangestellten. Während ein teilzeitbeschäftigter Angestellter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden, der jeweils von montags bis mittwochs 8 Stunden zu arbeiten hat, auch dann 24 Stunden in der Woche arbeiten muß, wenn der Donnerstag ein gesetzlicher Feiertag ist, fällt für einen im gleichen Umfang teilzeitbeschäftigten Angestellten, der jeweils von dienstags bis donnerstags 8 Stunden zu arbeiten hat, die Arbeitszeit an dem betreffenden Donnerstag aus. Er muß daher in dieser Woche nur 16 Stunden arbeiten und erhält für die ausgefallene Arbeitszeit Feiertagsvergütung nach § 2 Abs. 1 EFZG. Auch Angestellte im Einzelhandel, die in der 5-Tage-Woche beschäftigt sind und mit denen wegen der Ladenöffnungszeiten an 6 Tagen ein Rolliersystem vereinbart ist, nach dem für sie jeweils ein Tag pro Woche arbeitsfrei ist, haben keinen Anspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit, wenn der arbeitsfreie Tag auf einen Feiertag fällt (*BAG 16. März 1988 - 4 AZR 626/87 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 19 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 8 zu §§ 6, 7 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer im Einzelhandel in Bayern vom 3. Mai 1985*). Darin liegt keine gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßende Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitnehmern. Denn kein Arbeitnehmer erhält einen zusätzlichen Freizeitausgleich, wenn ein Feiertag auf einen Tag fällt, der für ihn ohnehin arbeitsfrei ist. Deshalb wird auch die Klägerin gegenüber nicht im Schichtdienst beschäftigten Angestellten durch die tarifliche Regelung nicht ungleich behandelt.

4. Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Danach ist ein Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden,



den, gleichzubehandeln. Dagegen hat das beklagte Land nicht verstoßen. Soweit die Klägerin eine Ungleichbehandlung gegenüber den nicht im Schichtdienst beschäftigten Angestellten geltend macht, verhält sich das beklagte Land tarifgerecht. Eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen im Schichtdienst beschäftigten Angestellten, etwa dadurch, daß ihre dienstplanmäßige Freistellung überdurchschnittlich oft an Wochenfeiertagen erfolgt, hat die Klägerin selbst nicht behauptet.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

Gräfl

Hinsch

G. Helmlinger



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)