

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 11. Juli 2019
- 6 AZR 460/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:110719.U.6AZR460.18.0

I. Arbeitsgericht Krefeld

Urteil vom 5. Dezember 2017
- 4 Ca 1356/16 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 22. August 2018
- 12 Sa 230/18 -

Entscheidungsstichworte:

Sollarbeitszeitreduzierung gemäß § 8 Abs. 3 TV-V - Abgrenzung zu § 6
Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT/TVöD-K

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 460/18
12 Sa 230/18
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juli 2019

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wollensak und Steinbrück für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. August 2018 - 12 Sa 230/18 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die arbeitszeitrechtliche Behandlung der Vorfeiertage (24. Dezember und 31. Dezember) im Anwendungsbereich des Tarifvertrags Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 5. Oktober 2000, wenn diese auf einen Werktag fallen und für den Kläger dienstplanmäßig frei sind. 1

Der Kläger ist als Anlagenfahrer im Bereich der Müll- und Klärschlammverbrennungsanlage (MKVA) im vollkontinuierlichen Wechselschichtbetrieb tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die Bestimmungen des TV-V in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Zur regelmäßigen Arbeitszeit enthält § 8 TV-V folgende Regelungen: 2

„(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen ... durchschnittlich 39 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.

...

(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 Beklagte betreibt die MKVA an allen Kalendertagen des Jahres rund um die Uhr. Sie stellt hierzu jeweils im Voraus einen Schichtplan für das kommende Kalenderjahr auf der Grundlage einer „Betriebsvereinbarung über den Wechselschichtbetrieb in der Müll- und Klärschlammverbrennungsanlage (MKVA)“ vom 30. August 2013 (im Folgenden BV Schicht) auf. Darin heißt es ua.: 3

„3. Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit

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

...

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.“

In der am 1. Juli 2014 in Kraft getretenen „Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit gemäß §§ 8 ff. Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V)“ vom 5. Juni 2014 (im Folgenden BV Arbeitszeit), die die „Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit gemäß §§ 8 ff. Tarifvertrag Versorgung (TV-V)“ vom 29. Juni 2007 abgelöst hat, heißt es auszugsweise: 4

„§ 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.“

Die Beklagte führt für den Kläger ua. ein sog. Ausgleichskonto. Darin wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit sowie die bei Ausfallzeiten (zB Urlaub, Krankheit) anzurechnende Arbeitszeit laufend verbucht und gegenüber der tarifvertraglichen Sollarbeitszeit saldiert. Ergibt sich zum 31. Dezember eines Jahres eine Differenz, gleicht die Beklagte diese durch vergütungsmäßige Verrechnung aus, so dass das Ausgleichskonto zum Jahresbeginn jeweils den Stand „0“ aufweist. 5

Entsprechend der tarifvertraglichen Bestimmungen erhielten Wechselschichtarbeiter der Beklagten für Arbeit an einem Feiertag, der auf einen Werktag fiel, neben der regulären Vergütung einen Zuschlag von 135 %. Wechselschichtarbeiter mit dienstplanmäßigem Ausfall ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung stellte die Beklagte für diese Tage so, als würden sie arbeiten (sog. fiktive Schichtanrechnung). Wechselschichtarbeiter, die am 24. Dezember und/oder 31. Dezember eines Jahres arbeiteten, erhielten zusätzlich zur regulären Vergütung und einem Zuschlag von 40 % einen Freizeitausgleich durch Gutschrift der gearbeiteten Stunden auf dem sog. Freizeitkonto. Hatten Mitarbeiter an solchen Vorfeiertagen dienstplanmäßig frei, nahm die Beklagte keine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Dies war bei dem Kläger am 31. Dezember 2016 der Fall. 6

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, diese Vorgehensweise widerspreche hinsichtlich dienstplanmäßig freier Vorfeiertage dem Tarifvertrag. Die Beklagte sei verpflichtet, seine Sollarbeitszeit auf dem Ausgleichskonto für den 24. Dezember und/oder 31. Dezember eines Jahres um jeweils 8,292 Stunden zu verringern, wenn diese Tage auf einen Werktag fielen und er dienstplanmäßig frei habe. Ungeachtet des tarifvertraglichen Wortlauts sei § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V unter Heranziehung der zu den nahezu wortlautgleichen § 6 Abs. 3 Satz 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-AT), § 6 Abs. 3 Satz 3 der Durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) sowie der jeweiligen Protokollerklärung ergangenen Rechtsprechung des Bun- 7

des Arbeitsgerichts für dienstplanmäßig freie Vorfeiertage analog anzuwenden. Der TV-V weise insoweit eine planwidrige Regelungslücke auf. Es sei nicht ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien des TV-V bewusst eine Benachteiligung der Wechselschichtarbeiter geregelt hätten.

Der Kläger hat nach mehrfacher Klageänderung und Rücknahme seiner weiter gehenden Berufung sowie Revision zuletzt noch beantragt 8

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, seine Sollarbeitszeit auf seinem Arbeitszeitkonto für den 24. Dezember und/oder 31. Dezember eines jeden Jahres beginnend ab dem Jahr 2018 zu seinen Gunsten durch Verringerung des Arbeitszeitsolls um jeweils 8,292 Stunden zu korrigieren, wenn der 24. Dezember und/oder 31. Dezember auf einen Werktag fallen und er am 24. Dezember und/oder 31. Dezember des Jahres ab 2018 dienstplanmäßig frei hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Im Gegensatz zu den Tarifwerken des öffentlichen Dienstes hätten die Tarifvertragsparteien des TV-V für dienstplanmäßig freie Vorfeiertage im Wechselschichtdienst keine Regelung getroffen. § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V betreffe nach seinem eindeutigen Wortlaut ausschließlich gesetzliche Feiertage. Dadurch würden Wechselschichtarbeiter nicht ungerechtfertigt benachteiligt. 9

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter. Dabei stützt er sich nunmehr auf eine (ergänzende) Auslegung des § 8 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 TV-V dahingehend, dass dieser auch für Wechselschichtarbeiter, die am Vorfeiertag dienstplanmäßig frei haben, anzuwenden sei. Zweck der Norm sei es, allen Arbeitnehmern einen Tag bezahlte Freistellung zukommen zu lassen. Jeder, der nicht zu arbeiten braucht, solle für weniger Arbeit die gleiche Vergütung erhalten. Die Tarifvertragsparteien hätten damit eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer angestrebt. Anderenfalls komme es zu einer Schlechterstellung der Schichtdienstleistenden gegenüber den Normaldienstleistenden. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat beginnend mit dem Kalenderjahr 2018 keinen Anspruch auf Verminderung seiner Sollarbeitszeit um jeweils 8,292 Stunden, wenn ein Vorfeiertag (24. Dezember und/oder 31. Dezember) auf einen Werktag fällt und er dienstplanmäßig frei hat. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden. 11

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig. 12

1. Mit ihm will der Kläger entsprechend der Ausführungen der Klägervertreterin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die ab dem Jahr 2018 bestehende Verpflichtung der Beklagten festgestellt wissen, seine Sollarbeitszeit für den 24. Dezember und/oder 31. Dezember eines Jahres um jeweils 8,292 Stunden durch eine tatsächliche Korrektur der Sollarbeitszeit im Ausgleichskonto zu vermindern, wenn ein solcher Vorfeiertag auf einen Werktag fällt und der Kläger dienstplanmäßig frei hat. In diesem Sinne hat bereits das Landesarbeitsgericht den Antrag ausgelegt. Der Kläger will somit einen Anspruch auf Umsetzung der Rechtsfolgen der „automatischen“ Verringerung der Sollarbeitszeit als der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 TV-V, Nr. 3 Abs. 1 BV Schicht, § 8 Abs. 4 BV Arbeitszeit) nach § 8 Abs. 3 TV-V im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung festgestellt wissen (vgl. BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 17 ff.). Der Feststellungsantrag bezieht sich hingegen nicht auf eine Zeitgutschrift für einen dienstplanmäßig freien Vorfeiertag, die in das sog. Freizeitkonto eingestellt werden müsste. 13

2. Mit diesem Verständnis ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Eine für den 24. Dezember und/oder 31. Dezember insgesamt zu hoch angesetzte Sollarbeitszeit führt im Abgleich mit der Istarbeitszeit dazu, dass der Zeitsaldo im Umfang von jeweils 8,292 Stunden zuungunsten des Klägers ausfällt, also eine zu geringe Zahl von Plusstunden oder - je nach aktuellem Saldo - eine zu hohe Zahl von Minusstunden ausweist (vgl. BAG 14

24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 29 unter Verweis auf LAG Rheinland-Pfalz 25. Januar 2013 - 6 Sa 405/12 - zu A II 1 b der Gründe). Dabei bezieht sich der Anspruch des Klägers gemäß seiner Klarstellung im Berufungsverfahren auf eine Korrektur des Ausgleichskontos.

II. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. 15

1. Der festzustellende Anspruch ergibt sich nicht aus § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V und Nr. 10 BV Schicht, § 8 Abs. 1 und Abs. 4, § 9 BV Arbeitszeit. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (vgl. hierzu zuletzt BAG 22. März 2018 - 6 AZR 833/16 - Rn. 17 mwN). 16

a) Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Die Tarifnorm bezieht sich somit nur auf gesetzlich bestimmte Feiertage (vgl. BAG 17. August 2011 - 10 AZR 347/10 - Rn. 14; LAG München 15. Januar 2014 - 11 Sa 659/13 - zu II 2 b aa der Gründe; so wohl auch Herzberg/Schlusen TV-V Stand Juni 2018 Kapitel B § 8 Rn. 37, 39). Damit im Einklang steht die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V, in der ebenfalls nur von „Feiertag“ die Rede ist. 17

b) Dem entspricht die Tarifsystematik. Bereits aus § 8 Abs. 3 TV-V selbst wird deutlich, dass die Tarifvertragsparteien zwischen gesetzlichen Feiertagen und Vorfeiertagen differenzieren. Im Falle der gesetzlichen Feiertage tritt nach Satz 1 der Tarifnorm iVm. der diesen erläuternden Protokollerklärung eine automatische Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden ein, wenn der gesetzliche Feiertag auf einen Werktag fällt. Danach soll jeder, der an einem gesetzlichen Wochenfeiertag nicht zu arbeiten braucht, für weniger Arbeit die gleiche Vergütung erhalten. Das gilt selbst dann, wenn dem Beschäftigten wegen feiertagsunabhängiger planmäßiger Freistellung kein unmittelbarer Anspruch aus § 2 Abs. 1 EFZG zusteht (vgl. zu den insoweit vergleichbaren § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT, § 6 Abs. 3 Satz 3, § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K BAG 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 26 ff., BAGE 160, 192; 24. September 2015 - 6 AZR 510/14 - 18

Rn. 16 ff., BAGE 152, 378; 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 38 ff.; 8. Dezember 2010 - 5 AZR 667/09 - Rn. 14 f., BAGE 136, 290). Für die Vorfeiertage sieht § 8 Abs. 3 Satz 2 TV-V hingegen keine automatische Verringerung der Sollarbeitszeit, sondern nur eine bezahlte Freistellung vor, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann eine solche Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen und muss der Beschäftigte an dem Vorfeiertag arbeiten, ist ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren (§ 8 Abs. 3 Satz 3 TV-V).

Diese offenkundig bewusste Unterscheidung der Tarifvertragsparteien zwischen gesetzlichen Wochenfeiertagen und Vorfeiertagen setzt sich in § 10 Abs. 1 Satz 2 TV-V fort. Während der Zeitzuschlag im Fall von Feiertagsarbeit, womit gesetzliche Feiertage gemeint sind (BAG 17. August 2011 - 10 AZR 347/10 - Rn. 12 ff.), nach Buchst. e 135 % beträgt, beläuft er sich nach Buchst. f für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember auf 40 %.

19

c) Diese Vorgaben des TV-V blendet der Kläger aus, soweit er der Ansicht ist, § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V sei unter Heranziehung der zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT, § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K sowie der jeweiligen Protokollerklärung ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT sieht ungeachtet der hierzu ergangenen Protokollerklärung, die lediglich von Feiertagen spricht, ausweislich seines eindeutigen Wortlauts eine Arbeitszeitverminderung sowohl für gesetzliche Feiertage als auch den 24. Dezember und 31. Dezember vor. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K regelt die gleiche Rechtsfolge in Bezug auf den 24. Dezember und 31. Dezember und wird für gesetzliche Feiertage durch § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K ergänzt. § 8 Abs. 3 TV-V differenziert ebenfalls klar zwischen gesetzlichen Feiertagen und Vorfeiertagen und gewährt, wie dargestellt, in Satz 1 eine Arbeitszeitverminderung nur für an gesetzlichen Feiertagen dienstplanmäßig ausgefallene Stunden. Den Fall, dass ein Beschäftigter an einem Vorfeiertag dienstplanmäßig frei hat, regelt § 8 Abs. 3 TV-V bewusst nicht. Dass die Tarifvertragsparteien des TVöD und des TV-V für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen vergleichbare Sachverhalte abweichend regeln, ist gerade im Bereich des öffentlichen

20

Dienstes nicht unüblich und unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten nicht zu beanstanden. Es ist Ausdruck der von Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie und des damit einhergehenden weiten Gestaltungsspielraums. Der allgemeine Gleichheitssatz enthält kein verfassungsrechtliches Gebot, ähnliche Sachverhalte in verschiedenen Ordnungsbereichen mit anderen systematischen Zusammenhängen gleich zu regeln (*BVerfG 26. Februar 2010 - 1 BvR 1541/09, 1 BvR 2685/09 - Rn. 35; 8. April 1987 - 1 BvR 564/84 ua. - zu C III 5 der Gründe, BVerfGE 75, 78*).

Die vom Kläger der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT, § 6 Abs. 3 Satz 3, § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K, insbesondere der Entscheidung vom 24. Oktober 2013 (- 6 AZR 286/12 -) zugesprochene „wichtige Weichenstellung“ für den TV-V trifft damit allein auf die gesetzlichen Feiertage zu. Für die Vorfeiertage lässt sich aus ihr im Hinblick auf eine Sollarbeitszeitreduzierung für dienstplanmäßig ausgefallene Stunden nichts herleiten. 21

d) Ob die Tarifvertragsparteien, wie die Revision annimmt, mit § 8 Abs. 3 TV-V auch in Bezug auf Vorfeiertage eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer bezweckten und allen Arbeitnehmern einen Tag bezahlte Freistellung zukommen lassen wollten, kann dahinstehen. Ein solcher etwaiger Wille kommt in der Tarifnorm angesichts ihres klaren Wortlauts sowie der Systematik in Bezug auf die Vorfeiertage nicht hinreichend zum Ausdruck. Aus diesem Grund stützt die vom Kläger herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Oktober 2013 (- 6 AZR 286/12 -) seine Ansicht im Fall der Vorfeiertage nicht. 22

2. Die vom Kläger beanspruchte Verringerung seiner Sollarbeitszeit für den 24. Dezember und/oder 31. Dezember im Umfang der dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden ergibt sich ebenso wenig aus § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 8 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 TV-V und Nr. 10 BV Schicht, § 8 Abs. 1 und Abs. 4, § 9 BV Arbeitszeit. 23

Das folgt bereits aus dem Umstand, dass § 8 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 TV-V einen Anspruch auf bezahlte Freistellung am 24. Dezember bzw. 31. De- 24

zember vorsehen, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, oder aber dem Beschäftigten, der aus betrieblichen Gründen nicht freigestellt werden kann, ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren ist. Die Tarifnorm gewährt damit einen Freizeitausgleich an konkreten Tagen. Einen solchen begehrt der Kläger aber nicht (*vgl. vorstehend Rn. 13*). Er beansprucht vielmehr eine automatische Verringerung seiner Sollarbeitszeit. Diese sieht allein § 8 Abs. 3 Satz 1 TV-V für gesetzliche Feiertage vor. § 8 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 TV-V regeln den Fall eines Beschäftigten, der am 24. Dezember und/oder 31. Dezember dienstplanmäßig frei hat, nicht. Wie der Wortlaut und die Systematik des Tarifvertrags eindeutig belegen, betrifft § 8 Abs. 3 Satz 2 TV-V eine bezahlte Freistellung derjenigen Arbeitnehmer, die an sich an einem Vorfeiertag arbeiten müssten. Er setzt damit eine bestehende Arbeitspflicht voraus, die an einem dienstplanmäßig freien Tag gerade nicht gegeben ist. Falls diese Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen kann und der betreffende Mitarbeiter mit anderen Worten am Vorfeiertag tatsächlich arbeitet, ist ihm nach § 8 Abs. 3 Satz 3 TV-V ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Ansprüche derjenigen Mitarbeiter, die an einem Vorfeiertag dienstplanmäßig frei haben und damit schon aus diesem Grund nicht zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet sind, gewährt der Tarifvertrag hingegen bewusst nicht.

3. Der Anspruch ergibt sich entgegen der Annahme der Revision nicht aus einer ergänzenden Auslegung des § 8 Abs. 3 TV-V. Es fehlt an einer unbewussten Regelungslücke. 25

a) Tarifvertragliche Regelungen sind einer ergänzenden Auslegung grundsätzlich nur dann zugänglich, wenn damit kein Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie verbunden ist. Eine ergänzende Auslegung eines Tarifvertrags scheidet daher aus, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewusst ungeregelt lassen und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht widerspricht. Voraussetzung für eine ergänzende Auslegung ist, dass entweder eine unbewusste Regelungslücke vorliegt oder eine Regelung nachträglich lückenhaft geworden ist (*BAG 23. April 2013 - 3 AZR 23/11 - Rn. 29 mwN*). Für die Beantwortung der Frage, ob es sich um 26

eine bewusste oder unbewusste Tariflücke handelt, ist auf den Willen der Tarifvertragsparteien abzustellen (*BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 450/15 - Rn. 24; 18. November 2015 - 4 ABR 24/14 - Rn. 34*).

- b) Vorliegend ist offenkundig eine unbewusste oder nachträglich entstandene Tariflücke nicht gegeben. Wie sowohl der Tarifwortlaut als auch die Tarifsystematik eindeutig belegen, haben die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der Vorgängerregelungen und der hierzu ergangenen höchstrichterlichen Rechtsprechung ein ausdifferenziertes System der Behandlung von Feiertagen und Vorfeiertagen geschaffen. Im Hinblick auf dienstplanmäßig an einem Vorfeiertag ausgefallene Stunden haben die Tarifvertragsparteien eine Verminderung der Sollarbeitszeit nicht vorgesehen. Sie haben damit einen Tatbestand bedacht und daraus keine Folgerungen gezogen, insbesondere die vom Kläger beanspruchte Arbeitszeitreduzierung nicht gewährt. Eine richterliche Lückenausfüllung scheidet daher aus. Anderenfalls würde der Senat für sich Befugnisse in Anspruch nehmen, die nach dem TVG allein den Tarifvertragsparteien vorbehalten sind. 27
- c) Diese bewusste Unterscheidung verstößt entgegen der Auffassung der Revision nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Der Kläger ist mit Arbeitnehmern, die nicht im Schichtdienst beschäftigt sind, nicht vergleichbar. 28
- aa) Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen (*BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 38 mwN, BAGE 163, 205*). Den Tarifvertragsparteien kommt als selbständigen Grundrechtsträgern aufgrund der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum 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 zweck-

mäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen (*BAG 22. September 2016 - 6 AZR 432/15 - Rn. 22 mwN*). Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (*BAG 27. Juli 2017 - 6 AZR 701/16 - Rn. 32; 26. April 2017 - 10 AZR 856/15 - Rn. 28*). Ihre größere Sachnähe eröffnet auch Gestaltungsmöglichkeiten, die dem Gesetzgeber verschlossen sind (*ErfK/Schmidt 19. Aufl. GG Art. 3 Rn. 26*). Bei der Regelung von Massenerscheinungen liegt es dabei in der Natur der Sache, dass es zu Randunschärfen kommt und die Regelung nicht jedem Einzelfall gerecht werden kann (*BAG 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 43 mwN, BAGE 160, 192*).

bb) Der den Tarifvertragsparteien zustehende Gestaltungsspielraum wird 30
offenkundig nicht überschritten, wenn die Sollarbeitszeit derjenigen Mitarbeiter, die an einem Vorfeiertag dienstplanmäßig frei haben, anders als im Fall eines gesetzlichen Feiertags nicht vermindert wird. Dies folgt im Vergleich zu den Normaldienstleistenden schon daraus, dass die Tarifvertragsparteien im Grundsatz berechtigt sind, unterschiedliche Arbeitszeitregelungen für (Wechsel-) Schichtdienstleistende und Normaldienstleistende zu vereinbaren. Beide Gruppen sind hinsichtlich der Verteilung ihrer Arbeitszeit nicht vergleichbar, da es sich bei (Wechsel-)Schichtdienst um ein besonderes Arbeitszeitmodell handelt (*BAG 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 47, BAGE 160, 192*). Zudem liegt es im durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien, zu entscheiden, ob und in welchem Umfang die besonderen Belastungen der Wechselschichtarbeit kompensiert werden (*BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 39, BAGE 163, 205*). Vorliegend ist dies beispielsweise durch § 10 Abs. 5 und Abs. 7 TV-V (Wechselschichtzulage), § 14 Abs. 4 TV-V (Zusatzurlaub) oder § 8 Abs. 1 Satz 2 TV-V (Berücksichtigung der Pausen als Arbeitszeit) geschehen.

Soweit bei der vorhandenen Regelung innerhalb der Wechselschicht- 31
dienstleistenden im Einzelfall Grenz- oder Härtefälle auftreten, weil für den einen der Vorfeiertag ohnehin dienstplanmäßig frei ist, für den anderen hingegen nicht und er gemäß § 8 Abs. 3 Satz 2 TV-V bezahlt freigestellt wird, lassen sich diese bei einer abstrakten Regelung nie gänzlich vermeiden. Der Gleichbe-

handlungsgrundsatz wird dadurch aber noch nicht verletzt (*vgl. BAG 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 43 mwN, BAGE 160, 192; 4. August 1988 - 6 AZR 269/86 - zu II 4 der Gründe*).

cc) Schließlich kann auch der Umstand, dass der Tarifvertrag unterschiedliche Regelungen für Feiertage und Vorfeiertage vorsieht, keinen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG begründen. Es handelt sich nicht um vergleichbare Sachverhalte. Das belegen bereits die gesetzlichen Regelungen zur Festlegung der Feiertage und ihres besonderen Schutzes (zB Gesetz über die Sonn- und Feiertage [Feiertagsgesetz NW]).

32

Spelge

Krumbiegel

Heinkel

Wollensak

Steinbrück