

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 20. September 2017  
- 6 AZR 143/16 -  
ECLI:DE:BAG:2017:200917.U.6AZR143.16.0

I. Arbeitsgericht  
Elmshorn

Urteil vom 20. August 2013  
- 1 Ca 373 b/13 -

II. Landesarbeitsgericht  
Schleswig-Holstein

Urteil vom 12. Januar 2016  
- 1 Sa 232/15 -

---

Entscheidungsstichwort:

Samstag als Werktag iSd. TVöD-K

Leitsatz:

Der Samstag ist ein Werktag iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K.

# BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 143/16

1 Sa 232/15  
Landesarbeitsgericht  
Schleswig-Holstein

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
20. September 2017

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Augat und Zabel für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 12. Januar 2016 - 1 Sa 232/15 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über eine tarifliche Verminderung der Sollarbeitszeit der Klägerin. 1

Diese ist als Krankenschwester in einem von der Beklagten betriebenen Krankenhaus mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden beschäftigt. Sie arbeitet nach einem Dienstplan, der Wechselschichten an allen sieben Tagen in der Woche vorsieht. Innerhalb dieses Rahmens wird die Klägerin an fünf Tagen mit jeweils 7,7 Stunden eingesetzt. 2

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung die Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) vom 1. August 2006 Anwendung. Diese lautet auszugsweise wie folgt: 3

#### „§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

...

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

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

...

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

Die Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K lautet:

4

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

§ 6.1 TVöD-K bestimmt auszugsweise Folgendes:

5

**„Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

In Ergänzung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

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

<sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.“

Die Beklagte verwendet für die Dienstplanung und Arbeitszeitverwaltung der Schicht- und Wechselschichtdienst leistenden Beschäftigten (Schichtdienstleistende) ein Computerprogramm, welches für jeden Kalendermonat die jeweilige Sollarbeitszeit ermittelt. Die Berechnung basiert auf der Regelarbeitszeit der nicht im Schichtdienst beschäftigten Arbeitnehmer (Normaldienstleistende), welche in Vollzeit tätig sind. Diese erbringen ihre Arbeitsleistung von Montag bis einschließlich Freitag im Umfang von 7,7 Stunden täglich. Zur Ermittlung der Sollarbeitszeit der Schichtdienstleistenden werden deshalb die Tage von Montag bis Freitag mit dem Faktor 7,7 multipliziert. Gesetzliche Feiertage, die auf einen Tag von Montag bis Freitag fallen, werden dabei nicht berücksichtigt. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass die Sollarbeitszeit der Schichtdienstleistenden und der Normaldienstleistenden identisch ist. 6

Am 1. Januar 2011 und 24. Dezember 2011 hatte die Klägerin dienstplanmäßig frei. Bei beiden Tagen handelte es sich um Samstage. Die Beklagte hat für diese Tage keine Sollstundenreduzierung in Ansatz gebracht. 7

Die Klägerin hat demgegenüber die Ansicht vertreten, ihre Sollarbeitszeit habe sich gemäß § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K im Umfang von jeweils 7,7 Stunden vermindert. Der Samstag sei ein Werktag. 8

Die Klägerin hat daher zuletzt beantragt, 9

1. die Beklagte zu verurteilen, die Sollarbeitszeit der Klägerin im Monat Januar 2011 um 7,7 Stunden und im Monat Dezember 2011 um 7,7 Stunden zu vermindern sowie die Zeitabrechnungen zu korrigieren;

2. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin bezahlten Freizeitausgleich im Umfang von 15,4 Stunden ohne Abzug der dadurch ausgefallenen Arbeitsstunden zu gewähren.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag mit dem Fehlen einer  
Anspruchsgrundlage begründet. Der Samstag sei kein Werktag im Tarifsinn.  
Anderenfalls wären die Normaldienstleistenden benachteiligt, da sie ihre Ar-  
beitsleistung von Montag bis einschließlich Freitag erbringen müssten und ein  
auf einen Samstag fallender (Vor-)Feiertag keine Auswirkungen auf ihre Sollar-  
beitszeit habe. Schichtdienstleistende hätten hingegen wegen der Verminde-  
rung ihrer Sollarbeitszeit eine geringere Leistung bei ungeschmälerter Vergü-  
tung zu erbringen. Dies stünde im Widerspruch zur beabsichtigten Gleichbe-  
handlung der Beschäftigten und wäre nicht zu rechtfertigen. Das Tabellenent-  
gelt, welches Normaldienst- und Schichtdienstleistende für die regelmäßige ta-  
rifliche Arbeitszeit erhalten, sei identisch. Die besonderen Belastungen des  
(Wechsel-)Schichtdienstes würden nur durch diesbezügliche Zulagen und Zu-  
schläge ausgeglichen.

10

Das Arbeitsgericht hat den vorstehend angeführten Anträgen stattge-  
geben und den diesbezüglichen Streitwert auf 386,46 Euro festgesetzt. Eine  
Entscheidung darüber, ob die Berufung zugelassen oder nicht zugelassen wird,  
wurde nicht in den Urteilstenor aufgenommen. Das Urteil wurde am 20. August  
2013 verkündet. Mit ihrem am 2. September 2013 beim Arbeitsgericht einge-  
gangenen Antrag hat die Beklagte die Zulassung der Berufung begehrt. Mit Er-  
gänzungsbeschluss vom 15. Oktober 2013 hat das Arbeitsgericht die Berufung  
zugelassen. Die Entscheidung wurde ohne mündliche Verhandlung durch die  
beiden ehrenamtlichen Richter getroffen, die an der Urteilsfindung beteiligt wa-  
ren. Der Vorsitzende war zwischenzeitlich an ein anderes Arbeitsgericht abge-  
ordnet worden.

11

Das Landesarbeitsgericht hat die daraufhin eingelegte Berufung der  
Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen  
Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Anträge.

12

## Entscheidungsgründe

- Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die zulässige Berufung der Beklagten zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig und begründet. 13
- I. Die Unbegründetheit der Revision folgt nicht aus einer Unzulässigkeit der Berufung der Beklagten. Die Berufung war statthaft, auch wenn über ihre Zulassung allein die ehrenamtlichen Richter entschieden haben. 14
1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen. Das gilt auch dann, wenn das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*BAG 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 11; 19. Juli 2016 - 2 AZR 637/15 - Rn. 16 mwN*). Ist die Berufung unzulässig, hat das Revisionsgericht eine Sachentscheidung des Berufungsgerichts aufzuheben und die Berufung als unzulässig zu verwerfen (*BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 519/15 - Rn. 9; 25. Februar 2015 - 5 AZR 849/13 - Rn. 14, BAGE 151, 66*). 15
2. Die Berufung konnte hier nicht aufgrund des Wertes des Beschwerdegegenstands nach § 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG eingelegt werden. Danach ist die Berufung zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 600,00 Euro übersteigt. Nach der nicht offensichtlich unrichtigen Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts beläuft sich der Streitwert für die Anträge, denen das Arbeitsgericht stattgegeben hat, auf insgesamt 386,46 Euro (*zur eingeschränkten Überprüfung der Streitwertbemessung vgl.: BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 519/15 - Rn. 16; 19. Januar 2011 - 3 AZR 111/09 - Rn. 18*). Nur in diesem Umfang ist die Beklagte beschwert. 16
3. Das Arbeitsgericht hatte entgegen § 64 Abs. 3a Satz 1 ArbGG keine Entscheidung, ob die Berufung zugelassen oder nicht zugelassen wird, in den 17

Urteilstenor aufgenommen. Die Beklagte hat daraufhin innerhalb von zwei Wochen ab Verkündung des Urteils gemäß § 64 Abs. 3a Satz 2 ArbGG eine entsprechende Ergänzung des Urteils beantragt. Mit Ergänzungsbeschluss vom 15. Oktober 2013 wurde die Berufung zugelassen. Die Zulassung ist wirksam.

a) Die Entscheidung konnte gemäß § 64 Abs. 3a Satz 3 ArbGG ohne mündliche Verhandlung getroffen werden. 18

b) Die ehrenamtlichen Richter waren ohne Mitwirkung des Vertreters des Vorsitzenden zur Entscheidung über die Zulassung der Berufung befugt. 19

aa) Bei der Entscheidung über die nachträgliche Zulassung der Berufung müssen, da es sich um eine § 320 Abs. 1 ZPO vergleichbare Auslassung in der Urteilsformel handelt, dieselben Richter wie am Urteil selbst mitwirken (vgl. BAG 14. Dezember 2011 - 5 AZR 406/10 (A) - Rn. 9; 23. August 2011 - 3 AZR 650/09 - Rn. 26, BAGE 139, 69; Hohmann ArbGG 3. Aufl. § 64 Rn. 6; ErfK/Koch 17. Aufl. § 64 ArbGG Rn. 6; Pfeiffer in Natter/Gross ArbGG 2. Aufl. § 64 Rn. 28; GK-ArbGG/Vossen Stand Dezember 2014 § 64 Rn. 62b; im Ergebnis auch GMP/Germelmann 8. Aufl. § 64 Rn. 33; aA: BeckOK ArbR/Klose Stand 1. Juni 2017 ArbGG § 64 Rn. 9; Düwell/Lipke/Maul-Sartori 4. Aufl. § 64 Rn. 44; Schwab/Weth/Schwab 4. Aufl. ArbGG § 64 Rn. 56). Das führt zur entsprechenden Anwendung des § 320 Abs. 4 Satz 2 ZPO. In der Konsequenz gilt auch § 320 Abs. 4 Satz 3 ZPO, wonach im Falle der Verhinderung eines Richters bei Stimmgleichheit die Stimme des Vorsitzenden und bei dessen Verhinderung die Stimme des ältesten Richters den Ausschlag gibt. Der Gesetzgeber hat damit bei Verhinderung des Vorsitzenden die Entscheidung nur durch die verbliebenen Richter vorgesehen. Folglich haben im arbeitsgerichtlichen Verfahren bei Verhinderung des Vorsitzenden die an der Urteilsfindung beteiligten ehrenamtlichen Richter ohne Mitwirkung des Vertreters des Vorsitzenden über die Zulassung der Berufung zu entscheiden. 20

bb) Dies ist hier geschehen. Der Vorsitzende war wegen seiner Abordnung an ein anderes Arbeitsgericht verhindert. Die beteiligten ehrenamtlichen Richter haben daraufhin ohne Hinzuziehung eines Vertreters die Berufung zugelassen. 21



- II. Die Klage ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 22
1. Das Landesarbeitsgericht hat die beiden Anträge einheitlich dahingehend ausgelegt, dass die in Anspruch genommene tarifliche Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit bei der Dienstplangestaltung für den Monat nach dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens durch eine Reduzierung der zu leistenden Arbeitszeit um 15,4 Stunden umgesetzt werden soll. Dieses Antragsverständnis entspricht dem in der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht klargestellten Begehren der Klägerin und wurde im Revisionsverfahren nicht in Frage gestellt. 23
2. Mit diesem Inhalt ist die Klage zulässig. Der verbleibende Klageantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, denn er bezeichnet die begehrte Leistung so genau, dass die Beklagte ohne weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweise sie dem Urteilsspruch nachkommen kann. Die Antragstellung berücksichtigt, dass sich die begehrte Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K nicht durch einen gestaltenden Akt des Arbeitgebers, sondern von Rechts wegen gleichsam „automatisch“ vollzieht (vgl. BAG 17. November 2016 - 6 AZR 465/15 - Rn. 18). Die Rechtsfolge der verminderten regelmäßigen Arbeitszeit muss vom Arbeitgeber bei der Dienstplangestaltung, der Arbeitszeiterfassung und der Vergütung umgesetzt werden (vgl. BAG 24. September 2015 - 6 AZR 510/14 - Rn. 12, BAGE 152, 378; 27. März 2014 - 6 AZR 621/12 - Rn. 21; 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 19 f.). Hierauf ist der Klageantrag gerichtet. 24
- III. Die Klage ist begründet. Die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin hat sich nach § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K um insgesamt 15,4 Stunden vermindert, weil sie im Rahmen von Wechsel- schichtarbeit am Feiertag des 1. Januar 2011 und am 24. Dezember 2011 dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt war. Da die Beklagte diese Arbeitszeitreduzierung bislang nicht berücksichtigt hat, ist sie nach § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K zur Beseitigung des tarifwidrigen Zustands verpflichtet und hat die Verminderung 25

der Arbeitszeit bei der Dienstplangestaltung nunmehr antragsgemäß umzusetzen.

1. Nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K bzw. § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K ist für schichtdienstleistende Beschäftigte eine Verminderung der Sollarbeitszeit vorgesehen, wenn sie an bestimmten Vorfeiertagen oder gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind. 26

a) § 6 Abs. 3 TVöD-K regelt die Arbeitszeit an den sog. Vorfeiertagen des 24. Dezember oder 31. Dezember. Nach § 6 Abs. 3 Satz 1 TVöD-K sind die Beschäftigten, soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, an diesen Tagen unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Ist eine solche Freistellung nicht möglich, ordnet § 6 Abs. 3 Satz 2 TVöD-K die Gewährung entsprechenden Freizeitausgleichs innerhalb von drei Monaten an. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K betrifft den Fall, dass Beschäftigte an den Vorfeiertagen des 24. Dezember oder 31. Dezember nach dem Dienstplan nicht arbeiten müssen und die Vorfeiertage auf einen Werktag fallen. Ohne diese Regelung müssten die nach Dienstplan arbeitenden Beschäftigten zur Erreichung der vollen Vergütung die am Vorfeiertag dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden an einem anderen Tag ableisten. Die Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K greift diesen Regelungsgehalt auf. Arbeitsstunden fallen dienstplanmäßig iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K aus, wenn nach dem Dienstplan an bestimmten Kalendertagen Freizeit vorgesehen ist (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 39*). 27

b) § 6.1 TVöD-K ergänzt § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K bzgl. der Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Mit § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K haben die Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung für Beschäftigte im (Wechsel-)Schichtdienst geschaffen (*vgl. § 6.1 Abs. 2 Satz 2 TVöD-K*). Nach § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Beschäftigten, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie 28

an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. Nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K muss demgegenüber individuell festgestellt werden, wie viele Stunden der betreffende Arbeitnehmer hätte arbeiten müssen, wenn er dienstplanmäßig zur Vorfeiertagsarbeit herangezogen worden wäre. Nur diese Stundenzahl ist von der Sollarbeitszeit abzusetzen (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 48*).

2. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K 29  
verfolgen jedoch denselben Zweck. Dieser entspricht wiederum dem des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT, welcher wie § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K formuliert ist, aber die Verminderung der Sollarbeitszeit um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden auch bzgl. gesetzlicher Feiertage anordnet.

a) § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT erfasst ebenfalls die Konstellation, dass ein 30  
Beschäftigter nach einem Dienstplan feiertagsunabhängig freigestellt ist und ohne Sonderregelung die am Feiertag „dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden“ an einem anderen Tag ableisten müsste (*zu Teilzeitbeschäftigten vgl. BAG 24. September 2015 - 6 AZR 510/14 - Rn. 27, BAGE 152, 378*). Ein Schichtdienstleistender wäre damit schlechtergestellt als ein Normaldienstleistender (*vgl. zur früheren Rechtslage nach § 15 BAT und der diesbezüglichen Kritik Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand November 2014 E § 6 Rn. 41a f.; Burger in Burger TVöD 3. Aufl. § 6 Rn. 50*). Zur Vermeidung einer solchen Schlechterstellung soll jeder, der an einem Wochenfeiertag nicht zu arbeiten braucht, für weniger Arbeit die gleiche Vergütung erhalten. Bei feiertagsunabhängiger Freistellung wird deshalb das für den vollen Vergütungsanspruch maßgebliche Arbeitszeitsoll herabgesetzt. Die Tarifvertragsparteien erfüllten damit eine Forderung nach Gleichstellung feiertagsunabhängiger und feiertagsbedingter Freistellung an gesetzlichen Feiertagen (*vgl. BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 42 f.*). Dieser Zweck des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT kommt in der ihn erläuternden Protokollerklärung zum Ausdruck (*vgl. BAG 8. Dezember 2010 - 5 AZR 667/09 - Rn. 14, BAGE 136, 290*). Die Regelung gilt

auch bei einer dienstplanmäßig nur teilweisen Freistellung am Feiertag (*BAG 24. September 2015 - 6 AZR 510/14 - Rn. 19, aaO*). Eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT kann zudem dazu führen, dass Überstunden in einem zeitlichen Rahmen entstehen, der ohne die Verminderung noch von der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst wäre (*BAG 27. März 2014 - 6 AZR 621/12 - Rn. 21*).

b) § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K regelt im Unterschied zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT ausschließlich die Vorfeiertage des 24. Dezember und 31. Dezember und nicht auch die gesetzlichen Feiertage, denn § 6.1 TVöD-K übernimmt die für Krankenhäuser speziellere Regelung des § 49 TVöD-BT-K (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 48*). Die identische Zielsetzung der Tarifnormen bleibt hiervon unberührt. 31

3. Entgegen der Revision steht diese Zielsetzung einer Einordnung des Samstags als Werktag iSv. § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K und § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K nicht zwingend entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass es sich bei dem Samstag um einen Werktag im tariflichen Sinne handelt. Dies ergibt sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. 32

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt 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 mitzubersichtigen, 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 27. Juli 2017 - 6 AZR 701/16 - Rn. 19*). 33

- b) § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K und § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K definieren den Begriff „Werktag“ nicht. Der allgemeine Sprachgebrauch, nach dem der Werktag ein Tag ist, an dem gearbeitet wird, lässt auch bei Annahme des Gegensatzes „Sonntag“ oder „Feiertag“ (vgl. *Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort „Werktag“*) nicht mit hinreichender Sicherheit darauf schließen, dass der Samstag auch ein Werktag im Sinne der hier auszulegenden Tarifnormen ist. Dies folgt schon daraus, dass die Regelungen nach ihrem dargestellten Sinn und Zweck einen Bezug zu den Normaldienstleistenden aufweisen, welche ihre Arbeitsleistung typischerweise von Montag bis einschließlich Freitag erbringen. 34
- c) Aus dem systematischen Zusammenhang ergibt sich jedoch, dass der Samstag als Werktag iSv. § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K und § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K anzusehen ist. 35
- aa) Diese Normen sind Teil der in Abschnitt II TVöD-K enthaltenen Regelungen zur Arbeitszeit. § 6 TVöD-K bestimmt die regelmäßige Arbeitszeit und sieht in § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K vor, dass diese auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen jedoch auch auf sechs Tage verteilt werden kann. Die Tarifvertragsparteien haben damit regelmäßige Arbeit an Samstagen auch außerhalb von Schichtdienst ermöglicht. Dem entspricht, dass § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. f TVöD-K für Arbeit an Samstagen von 13:00 bis 21:00 Uhr einen Zeitzuschlag von 20 vH je Stunde vorsieht, wenn diese Arbeit nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt. Von dieser Regelung profitieren folglich nur Normaldienstleistende, wenn sie samstags in dieser Zeitspanne arbeiten. Umgekehrt ist ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien die Arbeit eines Normaldienstleistenden am Samstagvormittag nicht als ausgleichsbedürftig angesehen haben. 36
- bb) Unabhängig von der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf oder sechs Tage definiert § 7 Abs. 1 Satz 2 TVöD-K Wechselschichtarbeit dahingehend, dass Wechselschichten wechselnde Arbeitsschichten sind, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Dies zeigt das tarifliche Grundverständnis des Begriffs „Werktag“. Dem 37

nach ist - entsprechend dem allgemeinen Sprachgebrauch - Werktag jeder Tag, der nicht ein Sonn- oder Feiertag ist.

cc) Ausgehend von diesem Grundverständnis haben die Tarifvertragsparteien die Fälle gesondert geregelt, bei denen der Samstag ausnahmsweise einem Sonn- oder Feiertag gleichgestellt wird. 38

(1) Dies betrifft die Pauschale für Rufbereitschaft. Nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TVöD-K beträgt sie für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache statt das Zweifache des tariflichen Stundenentgelts. 39

(2) Nach § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD-K erfolgt die Entgeltzahlung am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag (§ 24 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K). Die Tarifvertragsparteien haben damit bzgl. der Fälligkeit des Entgelts den Samstag einem Wochenfeiertag gleichgestellt. Schon deshalb kann entgegen der Revision aus der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, wonach der Sonnabend bei der Berechnung der Zahlungsfrist für die Entrichtung der Miete nach § 556b Abs. 1 BGB nicht als Werktag anzusehen ist (BGH 13. Juli 2010 - VIII ZR 129/09 - Rn. 42 ff.), kein Rückschluss auf die Einordnung des Samstags im Rahmen des TVöD-K gezogen werden. Die Tarifvertragsparteien haben den Besonderheiten des bargeldlosen Zahlungsverkehrs mit § 24 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K auch bezogen auf den Samstag Rechnung getragen. 40

dd) Demgegenüber sehen § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K und § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K keine Spezialregelung für den Samstag vor. Eine solche lässt sich auch nicht daraus herleiten, dass die Rechtsfolge des § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K die Verminderung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ist. Die Regelung lässt zwar erkennen, dass die Tarifvertragsparteien entsprechend § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K von einer fünftägigen Arbeitswoche als Normalfall aus- 41

gegangen sind. Dies betrifft aber nur die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf eine bestimmte Anzahl von Wochentagen, wobei der Samstag nicht ausgenommen ist. § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K und § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K verwenden den Begriff „Werktag“ ohne Differenzierung danach, ob die Vollzeitbeschäftigten an fünf oder sechs Tagen in der Woche arbeiten und ob der Samstag hierbei zu den Arbeitstagen zählt. Es verbleibt daher bei dem Grundsatz, dass Werktag jeder Tag ist, der nicht ein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag ist (vgl. *Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand März 2014 Teil II/3.1 BT-K § 49 Rn. 6; BeckOK TVöD/Welkoborsky Stand 1. Juni 2016 TVöD-AT § 6 Rn. 21*). Dies umfasst den Samstag.

d) Die Revision weist zutreffend darauf hin, dass in der Konsequenz eine punktuelle Besserstellung von Schichtdienstleistenden gegenüber Normaldienstleistenden, die ihre regelmäßige Arbeitszeit von Montag bis einschließlich Freitag zu erbringen haben, eintritt. Fällt ein (Vor-)Feiertag auf einen Samstag, hat dies für solche Normaldienstleistenden keine Auswirkung auf das Volumen der zu leistenden Arbeitszeit. Anders verhält es sich bei einem im Schichtdienst Beschäftigten, welcher dienstplanmäßig an diesem Samstag ebenfalls nicht zu arbeiten hat. Seine Sollarbeitszeit vermindert sich gemäß § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K. In dieser Konstellation hat der Schichtdienstleistende für das Tabellenentgelt weniger Arbeitsleistung als der Normaldienstleistende zu erbringen. Entgegen der Revision steht dies einer Einordnung des Samstags als Werktag aber nicht zwingend entgegen. Bei dem Zusammenfallen eines (Vor-)Feiertags mit einem Samstag handelt es sich vielmehr um eine Ausnahmesituation, welche von den Tarifvertragsparteien nicht speziell geregelt wurde und einer solchen Regelung auch nicht bedurfte.

42

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 22. März 2017 - 4 ABR 54/14 - Rn. 25; 15. Dezember 2015 - 9 AZR 611/14 - Rn. 27*). Den Tarifvertragsparteien kommt

43

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 zweckmäßigste, 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*). 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 (*vgl. BAG 8. Dezember 2011 - 6 AZR 319/09 - Rn. 32, BAGE 140, 83*).

bb) Die Tarifvertragsparteien haben mit § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K ihren Gestaltungsspielraum nicht überschritten. 44

(1) Normaldienstleistende und Schichtdienstleistende sind vollumfänglich gleichgestellt, soweit der (Vor-)Feiertag auf einen Werktag fällt und der Normaldienstleistende deswegen bei unveränderter Vergütung nicht arbeiten muss (*vgl. § 2 Abs. 1 EFZG bzw. § 6 Abs. 3 Satz 1 TVöD-K*). Ist ein Schichtdienstleistender an diesem Tag ebenfalls wegen des (Vor-)Feiertags von seiner Arbeitspflicht befreit, gilt für ihn dasselbe. 45

(2) Muss der Schichtdienstleistende nicht wegen des auf einen Werktag fallenden (Vor-)Feiertags, sondern hiervon unabhängig nach seinem Dienstplan nicht arbeiten, greift die Sollstundenreduzierung nach § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K und bewirkt im Normalfall die Gleichstellung mit dem Normaldienstleistenden hinsichtlich des für eine reguläre Vergütung zu erbringenden Arbeitszeitvolumens. Im Regelfall wird die Arbeitszeit des Normaldienstleistenden bei Vollzeitbeschäftigung auf Montag bis einschließlich Freitag verteilt sein. Dies entspricht der zB im Verwaltungsbereich üblichen Praxis. Da (Vor-)Feiertage häufiger auf diesen Zeitraum als auf 46



Samstage entfallen, haben die Tarifvertragsparteien eine weitgehende Gleichstellung der Beschäftigten geschaffen.

(3) Demgegenüber handelt es sich um einen Ausnahmefall, wenn der (Vor-)Feiertag auf einen Samstag fällt, an dem die Normaldienstleistenden ohnehin nicht arbeiten müssen. Nur in dieser Konstellation entsteht die von der Revision angeführte Besserstellung von Schichtdienstleistenden. Die Tarifvertragsparteien durften dies hinnehmen, auch wenn die ursprünglich angestrebte Gleichstellung der Schichtdienstleistenden mit den Normaldienstleistenden insoweit in eine Besserstellung umschlägt. Dies folgt schon 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, da es sich bei Schichtdienst um ein besonderes Arbeitszeitmodell handelt. Dem haben die Tarifvertragsparteien neben § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K mit § 7 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 8 Buchst. c TVöD-K sowie § 8 Abs. 1, Abs. 5 und Abs. 6 TVöD-K Rechnung getragen. Angesichts der mit Wechselschicht- und Schichtarbeit verbundenen Belastungen konnten die Tarifvertragsparteien auch eine geringfügige Besserstellung der Schichtdienstleistenden im Falle eines auf einen Samstag fallenden (Vor-)Feiertags begründen. 47

4. Die Beklagte ist demnach gemäß § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K zur Beseitigung des tarifwidrigen Zustands verpflichtet, die um 15,4 Stunden verminderte Sollarbeitszeit der Klägerin bei der Dienstplangestaltung für den Monat nach dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens umzusetzen. 48

a) Die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin verminderte sich gemäß § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K für den gesetzlichen Feiertag am 1. Januar 2011 um 7,7 dienstplanmäßig ausgefallene Stunden. Die Klägerin hat ihre Arbeitsleistung unstreitig nach den Vorgaben eines Dienstplans zu erbringen, der Wechselschichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht. Sie war dienstplanmäßig am 1. Januar 2011 nicht zur Arbeit eingeteilt. Bei diesem Tag han- 49

delte es sich um einen Feiertag (Neujahr), der auf einen Samstag und damit aus den genannten Gründen auf einen Werktag im Tarifsinn fiel. Die Verminderung der Sollarbeitszeit beläuft sich auf 7,7 Stunden, da es sich hierbei um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden handelt.

b) Eine weitere Verminderung der Sollarbeitszeit um 7,7 Stunden folgt aus § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K. Die Klägerin hatte am 24. Dezember 2011 dienstplanmäßig frei. Dieser Tag war ebenfalls ein Samstag. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass an diesem Tag 7,7 Stunden dienstplanmäßig ausgefallen sind. 50

IV. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 51

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Uwe Zabel

Augat