

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 6. Dezember 2017
- 5 AZR 118/17 -
ECLI:DE:BAG:2017:061217.U.5AZR118.17.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 23. Februar 2016
- 4 Ca 7036/15 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. November 2016
- 5 Sa 590/16 -

Entscheidungsstichwort:

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Leitsätze:

1. § 12 EFZG verbietet nur Abweichungen von der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen „zuungunsten“ des Arbeitnehmers. Die Vorschrift verlangt - anders als § 4 Abs. 3 TVG - nicht, dass die vom Gesetz abweichende Regelung „zugunsten des Arbeitnehmers“ erfolgt. Deshalb sind tarifliche Regelungen der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen auch dann wirksam, wenn sie im Verhältnis zur gesetzlichen Regelung nicht stets günstiger, sondern ambivalent oder neutral sind.

2. Ein Tarifvertrag, der bestimmt, dass Arbeitnehmer für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf die Wochentage Montag bis Freitag fällt, einen Anspruch auf Gutschrift von 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeitsolls haben, weicht nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Regelung der Entgeltfortzahlung an Feiertagen in § 2 Abs. 1 EFZG ab.

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 118/17
5 Sa 590/16
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Dezember 2017

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 2017 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Weber und Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Busch und die ehrenamtliche Richterin zu Dohna-Jaeger für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 24. November 2016 - 5 Sa 590/16 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Zeitgutschriften für Feiertage. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten, einem Unternehmen des DB Konzerns, in Hessen als „Fachreferentin Finanzen“ in Teilzeit beschäftigt. Ihre Jahresarbeitszeit beträgt 1.018 Stunden. Die Arbeitsleistung ist nach dem Änderungsarbeitsvertrag vom 24. April 2013 an den Tagen Dienstag und Mittwoch mit jeweils 5,00 Stunden, am Donnerstag mit 6,00 Stunden und alle zwei Wochen am Montag mit 7,00 Stunden zu erbringen. 2

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Funktionsgruppenspezifische Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 - Allgemeine Aufgaben - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 6-TV) und der Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (BasisTV) Anwendung. 3

Der FGr 6-TV lautet auszugsweise: 4

**„Abschnitt VI
Arbeitszeit**

§ 37

Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

- (1) Als Vollzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzli-

chen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.

...

- (4) Wird das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Abrechnungszeitraums nicht erreicht (Minderzeit), werden bis zu 40 Stunden der Unterschreitung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls, höchstens aber der Unterschreitung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls, auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Dadurch erhöht sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Abrechnungszeitraum entsprechend. Durch Nachtarbeit entsteht keine Überzeitarbeit. Ein weiterer Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.

§ 38

Überzeit

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 39 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

...

§ 39

Arbeitszeitkonto

- (1) Für Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Das Arbeitszeitkonto dient auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt.

...

§ 41

Arbeitszeitbewertung

...

- (3) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag neben der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 verrechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.

...“

Der BasisTV regelt ua.:

5

„Abschnitt III

Arbeitszeitbestimmungen

...

§ 38

Arbeitszeitkonto

- (1) Arbeitnehmern ist monatlich der Stand ihres Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.
- (2) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierzu erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagsfreier Ausgleich (Regelungen zur Überzeit bleiben unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den jeweiligen Bestimmungen zur Berechnung des Stundenentgeltes zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Arbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. ...“

Die Beklagte führt für die Klägerin ein Arbeitszeitkonto nach § 39 FGr 6-TV. Für gesetzliche Feiertage iSv. § 1 Abs. 1 des Hessischen Feiertagsgesetzes (HFeiertagsG) schreibt sie auf dem Arbeitszeitkonto, unabhängig da-

6

von, ob und in welchem Umfang die Klägerin an diesen Tagen eine Arbeitsleistung erbracht hätte, 3 Stunden und 54 Minuten gut. Dies entspricht 1/261 des Jahresarbeitszeitsolls der Klägerin. Das Monatsentgelt zahlt die Beklagte in gleichbleibender Höhe, auch wenn die Gutschrift für die einzelnen Feiertage hinter der feiertagsbedingt ausgefallenen Arbeitszeit zurückbleibt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die nach § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV auf 1/261 des Jahresarbeitszeitsolls beschränkte Gutschrift für Feiertage, an denen sie ohne den Feiertag zur Arbeit eingeteilt gewesen wäre, weiche zu ihren Ungunsten von § 2 Abs. 1 EFZG ab und benachteilige sie als Teilzeitkraft. Die tarifliche Regelung sei insoweit nach § 12 EFZG unwirksam. Die Beklagte sei nach § 2 Abs. 1 EFZG verpflichtet, ihr für diese Feiertage die gesamten ausfallenden Arbeitsstunden gutzuschreiben. 7

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin für Wochenfeiertage, an denen sie dienstplanmäßig ohne den Feiertag zur Arbeit eingeteilt wäre, die tatsächlich an diesem Tag dienstplanmäßig ausgefallenen Arbeitsstunden gutzuschreiben. 8

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Feststellungsbegehren weiter. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten zu Recht stattgegeben und die Klage abgewiesen. 11

- I. Die Klage ist zulässig. 12
1. Die Klägerin hat eine zulässige Elementenfeststellungsklage erhoben. 13
- a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Bedingungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken - sog. Elementenfeststellungsklage. Das erforderliche Feststellungsinteresse ist in diesem Fall gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (*st. Rspr. vgl. BAG 13. Dezember 2016 - 9 AZR 574/15 - Rn. 20 mwN*). Der Vorrang der Leistungsklage steht unter diesen Voraussetzungen einem Feststellungsinteresse nicht entgegen (*dazu BAG 23. September 2014 - 9 AZR 827/12 - Rn. 13*).
- b) Der Klageantrag, mit dem die Klägerin die Feststellung einer Verpflichtung der Beklagten zur Gutschrift von Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto begehrt, entspricht diesen Anforderungen. Durch eine Entscheidung über die beantragte Feststellung kann der Streit der Parteien abschließend geklärt werden. Über die weiteren Faktoren, welche die Umsetzung der begehrten Entscheidung betreffen, konkret den Umfang der Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto, besteht kein Streit. Die Zahl der an Arbeitstagen zu leistenden und feiertagsbedingt ausfallenden Arbeitsstunden ist dem Änderungsarbeitsvertrag der Parteien vom 24. April 2013 iVm. dem für die Klägerin maßgeblichen Dienstplan ohne Weiteres zu entnehmen. 15
2. Der Feststellungsantrag genügt den Anforderungen von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 16
- a) An die Bestimmtheit eines Feststellungsantrags sind keine geringeren Anforderungen zu stellen als an die eines Leistungsantrags (*BAG 12. Dezem-*

ber 2012 - 5 AZR 918/11 - Rn. 35). Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses oder eines Anspruchs zur gerichtlichen Entscheidung gestellt wird, muss zuverlässig erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll (BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 21 mwN, BAGE 154, 337). Wie der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, erfordert die hinreichende Bestimmtheit (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) eines auf Feststellung dieser Verpflichtung gerichteten Antrags, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können sowie eine Konkretisierung, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll (vgl. BAG 29. Juni 2016 - 5 AZR 617/15 - Rn. 14 mwN, BAGE 155, 310).

b) Der Klageantrag bezieht sich auf eine Gutschrift auf dem von der Beklagten für die Klägerin nach § 39 Abs. 1 Satz 1 FGr 6-TV geführten Arbeitszeitkonto. An welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift vorgenommen werden soll, kommt zwar im Wortlaut des Antrags nicht zum Ausdruck, kann aber unter Berücksichtigung der von der Beklagten erstellten und von der Klägerin vorgelegten Monatsübersichten über den Stand des Arbeitszeitkontos durch Auslegung ermittelt werden. Die Klägerin verlangt die Gutschrift in der Spalte des Arbeitszeitkontos, in der nach § 39 Abs. 1 Satz 1 FGr 6-TV die geleisteten Arbeitszeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend zu erfassen sind. Der Feststellungsantrag ist zukunftsbezogen, so dass die begehrte Gutschrift noch erfolgen kann. 18

II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Arbeitszeitkonto der Klägerin die feiertagsbedingt tatsächlich ausfallende Arbeitszeit gutzuschreiben. Ein Anspruch der Klägerin auf die begehrte Zeitgutschrift ergibt sich weder aus dem FGr 6-TV noch aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz. 19

1. Die Klägerin hat gemäß § 41 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 FGr 6-TV iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 TVG für gesetzliche Wochenfeiertage an ihrem Arbeitsort, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, einen Anspruch auf Gut- 20

schrift von 1/261 des Jahresarbeitszeitsolls auf dem Arbeitszeitkonto. Den tariflichen Anspruch erfüllt die Beklagte, indem sie für die betreffenden Tage auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin 3 Stunden und 54 Minuten gutschreibt. Das steht zwischen den Parteien außer Streit.

2. Ein darüber hinausgehender Anspruch der Klägerin auf Zeitgutschrift folgt nicht aus § 2 Abs. 1 EFZG. Den Umfang der für gesetzliche Feiertage gutschreibenden Arbeitsstunden bestimmt im Arbeitsverhältnis der Parteien allein § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV. Die von der gesetzlichen Regelung abweichende tarifliche Bestimmung steht in Einklang mit § 12 Abs. 1 EFZG. Sie verdrängt § 2 Abs. 1 EFZG. 21

a) Nach § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (*BAG 15. Mai 2013 - 5 AZR 139/12 - Rn. 9*). Der Arbeitnehmer ist so zu stellen, als hätte er an dem Feiertag im Umfang der für diesen Tag geschuldeten Arbeitszeit gearbeitet. Er ist nicht zur unentgeltlichen Vor- oder Nacharbeit der durch den Feiertag ausgefallenen Arbeitszeit verpflichtet (*vgl. BAG 14. August 2002 - 5 AZR 417/01 - zu II 1 der Gründe*). Bei Führung eines Arbeitszeitkontos ist der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 EFZG verpflichtet, die Anzahl von Stunden gutschreiben, die der Arbeitnehmer an dem Feiertag ohne den Ausfall gearbeitet hätte (*vgl. BAG 27. März 2014 - 6 AZR 621/12 - Rn. 31*). 22

b) Hiervon weicht § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV ab. Der Tarifvertrag sieht zwar für die an gesetzlichen Feiertagen ausfallende Arbeitszeit die unveränderte Zahlung des nach § 3 Abs. 2 Satz 2 FGr 6-TV iVm. § 29 Abs. 2 Buchst. b BasisTV geschuldeten verstetigten Monatsentgelts vor. Er stellt den Arbeitnehmer damit im Hinblick auf die ausbezahlte Monatsvergütung so, als hätte er an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet. Abweichend von § 2 Abs. 1 EFZG gewährt § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV jedoch keinen „taggenauen“ Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf die Wochentage Montag bis Freitag fällt, einen Anspruch auf Gutschrift von 1/261 des individuel- 23

len Jahresarbeitszeitsolls. Unerheblich ist, ob und in welchem Umfang durch den Feiertag Arbeitszeit ausfällt.

c) § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV verstößt nicht gegen § 12 Abs. 1 EFZG. Die Regelung weicht von den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht „zuungunsten“ des Arbeitnehmers ab. 24

aa) Abgesehen von § 4 Abs. 4 EFZG kann nach § 12 EFZG von den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Übrigen, dh. auch von der in § 2 Abs. 1 EFZG geregelten Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen, nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. § 12 EFZG verbietet nicht jede Abweichung, sondern nur die zuungunsten der Arbeitnehmer (*HWK/Schliemann 7. Aufl. § 12 EFZG Rn. 4; Schmitt/Schmitt in Schmitt EFZG 8. Aufl. § 12 Rn. 31*). 25

(1) Eine Kollision zwischen kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis normativ geltenden Tarifregelungen und den gesetzlichen Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung an Feiertagen ist unter Beachtung des Günstigkeitsprinzips zu lösen. Ob die tarifliche Regelung ungünstiger ist, ergibt ein Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der gesetzlichen Regelung (sog. Günstigkeitsvergleich). 26

(a) Der nach § 12 EFZG geforderte Günstigkeitsvergleich bezieht sich auf die jeweilige Abweichung von der gesetzlichen Anordnung. Es ist kein Gesamtvergleich, dh. eine Gegenüberstellung von Tarifvertrag und Gesetz insgesamt, vorzunehmen. Eine Kompensation einer ungünstigen Abweichung mit einer für den Arbeitnehmer günstigen Abweichung vom Gesetz an anderer Stelle erfolgt nicht (*allgA vgl. BAG 22. August 2001 - 5 AZR 699/99 - zu I 3 d der Gründe, BAGE 98, 375; ErfK/Reinhard 17. Aufl. § 12 EFZG Rn. 7; MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 12 EFZG Rn. 4; Treber EFZG 2. Aufl. § 12 Rn. 18; Malkmus in Feichtinger/Malkmus 2. Aufl. § 12 EFZG Rn. 45; Kunz/Wedde 2. Aufl. § 12 EFZR Rn. 15; Schmitt/Schmitt in Schmitt EFZG 8. Aufl. § 12 Rn. 33*). Für die Durchführung des Günstigkeitsvergleichs sind die abstrakten Regelungen maßgebend, nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im Einzelfall. 27

(b) Danach sind vorliegend § 2 Abs. 1 EFZG und § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV zu vergleichen. Beide Bestimmungen treffen besondere Regelungen für die Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen. 28

(2) § 12 EFZG bestimmt den Prüfungsmaßstab für den Günstigkeitsvergleich im Anwendungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Während § 4 Abs. 3 TVG von unmittelbar und zwingend geltenden Tarifbestimmungen abweichende vertragliche Abmachungen nur „zugunsten“ des Arbeitnehmers zulässt und damit fordert, dass die mit dem Tarifvertrag kollidierende vertragliche Regelung „stets günstiger“ ist (*vgl. zum Günstigkeitsvergleich nach § 4 Abs. 3 TVG: BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 32, BAGE 151, 221; 20. September 2017 - 6 AZR 474/16 - Rn. 49; ebenso zum Günstigkeitsvergleich vertraglicher und gesetzlicher Kündigungsfristen BAG 29. Januar 2015 - 2 AZR 280/14 - Rn. 19, BAGE 150, 337*), eröffnet § 12 EFZG den Tarifvertragsparteien für die Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen einen weitergehenden Regelungsspielraum. Die Bestimmung verbietet, wie sich aus ihrem von § 4 Abs. 3 TVG abweichenden Wortlaut ergibt, nur tarifliche Regelungen „zuungunsten“ des Arbeitnehmers. Allein in diesem Fall führt die Abweichung vom Gesetz zur Nichtigkeit der tariflichen Regelung, § 12 EFZG iVm. § 134 BGB (*vgl. BAG 26. September 2001 - 5 AZR 539/00 - zu I der Gründe, BAGE 99, 112*). Wirksam sind demzufolge von § 2 Abs. 1 EFZG abweichende tarifliche Regelungen der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen nicht nur, wenn sie „stets günstiger“ als das Gesetz sind, sondern auch dann, wenn nach objektiven Maßstäben - sei es, weil es sich um eine „ambivalente“ Regelung handelt, bei der es von den Umständen des Einzelfalls abhängt, ob sie sich für den Arbeitnehmer günstiger oder ungünstiger auswirkt (*vgl. dazu BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 29, BAGE 151, 221; 20. September 2017 - 6 AZR 474/16 - Rn. 49*), sei es, weil die Regelung neutral ist - nicht zweifelsfrei feststellbar ist, dass sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind. 29

bb) Die Regelung in § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV ist für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger. 30

(1) In den Günstigkeitsvergleich sind angesichts des nach § 37 Abs. 1 FGr 6-TV zu erreichenden Jahresarbeitszeitsolls und des hierauf abstellenden Regelungsgehalts von § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV alle gesetzlichen Feiertage des Jahres einzubeziehen, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen. Es ist kein punktueller, auf einzelne Feiertage beschränkter Vergleich zwischen gesetzlicher und tariflicher Regelung vorzunehmen. 31

(2) Hiervon ausgehend ist die Regelung in § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV, indem sie einen vom tatsächlichen feiertagsbedingten Arbeitsanfall unabhängigen Anspruch auf Gutschrift von 1/261 des Jahresarbeitszeitsolls begründet, im Vergleich zu § 2 Abs. 1 EFZG ambivalent: Die Gutschrift ist einerseits zum Vorteil des Arbeitnehmers selbst dann zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer auch ohne den Feiertag nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre, ebenso, wenn der Feiertag nicht die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen ist und/oder auch dann, wenn der tatsächlich feiertagsbedingte Arbeitsausfall geringer ist als 1/261 des Jahresarbeitszeitsolls. Sie ist andererseits, was für den Arbeitnehmer nachteilig ist, auf 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeitsolls auch dann beschränkt, wenn der tatsächlich (allein) feiertagsbedingte Arbeitsausfall höher ist. Während in den erstgenannten Fällen die für Feiertage - als Äquivalent der geschuldeten Vergütung - vorzunehmende Zeitgutschrift die ausgefallene Arbeitszeit übersteigt, bleibt im letztgenannten Fall die tatsächlich gebuchte Ist-Zeit hinter der Ist-Zeit zurück, die ohne Feiertag an den betreffenden Tagen zugunsten des Arbeitnehmers gebucht worden wäre. 32

(3) Die Ambivalenz der Regelung in § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV ist Folge des Feiertagsrechts, das auf bestimmte Wochentage festgelegte Feiertage - in Hessen gemäß § 1 Abs. 1 HFeiertagsG Karfreitag, Ostermontag, Himmelfahrt, Pfingstmontag und Fronleichnam - vorsieht und solche, die auf bestimmte Kalendarstage festgelegt sind - in Hessen der 1. Januar (Neujahr), 1. Mai (Tag der Arbeit), 3. Oktober (Tag der deutschen Einheit) sowie 25. und 26. Dezember (erster und zweiter Weihnachtsfeiertag) - und auf jeden Wochentag fallen können. Die tarifliche Regelung wirkt sich infolgedessen für Arbeitnehmer, deren Jahresarbeitszeit, wie bei der Klägerin, nicht gleichmäßig auf die Tage Montag 33

bis Freitag verteilt ist, im Vergleich zur gesetzlichen Regelung in einzelnen Jahren vorteilhaft, in anderen nachteilig aus.

(4) § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV verstieße selbst dann nicht gegen § 12 EFZG, wenn im Einzelfall eines bestimmten Arbeitnehmers auch bei einer jahresbezogenen, nicht auf ein einzelnes Kalenderjahr beschränkten Betrachtung nicht gewährleistet wäre, dass der feiertagsbedingte Arbeitsausfall im Ergebnis in vollem Umfang durch Gutschriften auf dem Arbeitszeitkonto kompensiert wird und die pauschalierte Bewertung sich deshalb als ungünstiger erweist. 34

(a) Das Entgeltfortzahlungsgesetz lässt, indem den Tarifvertragsparteien durch § 12 EFZG ein Regelungsspielraum eröffnet wird, der nicht auf Abweichungen „zugunsten“ des Arbeitnehmers beschränkt ist, sondern allein Abweichungen zuungunsten der Beschäftigten verbietet, pauschalierende Regelungen der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen durch Tarifvertrag zu, sofern sie im Regelfall mit dem Gesetz gleichwertig oder ambivalent sind und strukturell nicht auf eine Benachteiligung der Arbeitnehmer ausgerichtet sind. Den Tarifvertragsparteien ist es dabei gestattet, im Interesse der Praktikabilität, der Verständlichkeit und der Übersichtlichkeit typisierende Regelungen zu treffen. Sie dürfen sich am Regelfall orientieren und sind nicht gehalten, allen Besonderheiten jeweils durch Sonderregelungen Rechnung zu tragen. Die dabei auftretenden Abweichungen und im Einzelfall möglicherweise auftretenden Härten sind einer tariflichen Pauschalierung immanent (*vgl. zur Typisierungsbefugnis von Tarifvertragsparteien bei der Regelung von Massenerscheinungen BVerfG 18. April 2008 - 1 BvR 759/05 - Rn. 72, BVerfGK 13, 455; zu Stichtagsregelungen BAG 13. Juni 2012 - 10 AZR 247/11 - Rn. 19 mwN; zur Berechnung des Mindestnettoetrags im Rahmen eines Tarifvertrags zur Altersteilzeitarbeit vgl. BAG 19. Februar 2013 - 9 AZR 431/11 - Rn. 24 mwN*). 35

(b) Diesen Anforderungen genügt § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV. Die Bestimmung führt im Vergleich zur gesetzlichen Regelung nicht zu einer strukturellen Schlechterstellung der Arbeitnehmer bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen. Die Tarifbestimmung rückt vom konkreten Entgeltausfallprinzip des § 2 EFZG zugunsten einer pauschalierenden Bewertung ab, um zu gewährleisten, 36

dass alle Arbeitnehmer für die auf Montag bis Freitag fallenden Wochenfeiertage die durchschnittliche Vergütung erhalten, auch wenn der konkrete Arbeitsausfall aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeit zufällig ist (vgl. zu § 5 Abs. 2 Nr. 2b JazTV BAG 7. Mai 2003 - 5 AZR 256/02 - zu II 4 b der Gründe, BAGE 106, 132). Angesichts der Vielzahl denkbarer Arbeitszeitgestaltungen ist es nicht möglich, eine Entgeltfortzahlungsregelung zu schaffen, die keine Nachteile für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen mit sich brächte. Auch die gesetzliche Regelung kann dazu führen, dass Arbeitnehmer mit unregelmäßig verteilter oder nur auf einen Wochentag fallender Arbeitszeit in geringerem Umfang von der Entgeltfortzahlung für gesetzliche Feiertage profitieren als Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochentage verteilt ist.

d) § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV führt nicht zu einer Benachteiligung von Teilzeitkräften iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG. Die Vorschrift gilt für alle Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt werden. Sie behandelt Teilzeit- und Vollzeitkräfte gleich, denn nicht alle Vollzeitkräfte sind stets an den Wochentagen Montag bis Freitag mit gleichbleibendem Arbeitszeitumfang eingesetzt. Auch eine Vollzeitkraft erhält nach § 41 Abs. 3 Satz 1 FGr 6-TV unabhängig davon, wie viele Arbeitsstunden für sie tatsächlich feiertagsbedingt ausfallen, für gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, stets „nur“ eine Gutschrift von 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls. 37

III. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 38

Linck

Volk

Weber

Busch

Dohna-Jaeger