

2 Sa 590/07
8 Ca 1085/06 L
(Regensburg)

Verkündet am:
13. Dezember 2007

Souli, RHS
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



LANDEsarBEITSGERICHT MÜNCHEN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

S.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter:

g e g e n

L.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die Zweite Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Waitz sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Christian Wenzler und Heribert Schüller für Recht erkannt:

1. **Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 4.6.2007 – 8 Ca 1085/06 L – wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.**

2. **Die Revision für die Klägerin wird zugelassen.**

T a t b e s t a n d:

Die Parteien streiten über die Anrechnung von dienstfreien Wochenfeiertagen auf die Sollarbeitszeit der Klägerin.

Die Klägerin ist seit 1.9.2000 im Krankenhaus V. als Küchenhilfe beschäftigt und arbeitet seit August 2001 mit 50 % der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit (19,5 Stunden). Sie erbringt ihre Arbeitsleistung in Form von Vollschtzeiten (täglich 7,7 Stunden), wobei sie dienstplanmäßig auch an Samstagen und Sonntagen zum Dienst eingeteilt wird. Nach einer Dienstvereinbarung „Arbeitszeit Küche – KKH V.“ in der Fassung vom 6.12.2006 gibt es in der Küche drei Vollzeitschichten von 7,7 Stunden, nämlich den Frühdienst von 6:00 bis 14:12 Uhr, den Kernarbeitsdienst von 6:30 bis 14:42 Uhr und den Spätdienst von 9:00 bis 17:12 Uhr.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) mit seinem Besonderen Teil Krankenhäuser (BT-K) Anwendung. Dessen § 6 Abs. 3 Satz 3 lautet wie folgt:

„Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 3:

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

§ 49 Abs. 1 und 2 TVöD – Besonderer Teil (BT-K) lautet:

„§ 49 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Abweichend von § 6 Abs. 3 Satz 3 und in Ergänzung zu Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

- (1) 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. 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. Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- und 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.

Abs. 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.“

Die Beklagte ermittelt die Sollarbeitszeit der Klägerin in der Weise, dass sie die Kalendarstage des Monats, die auf Montag bis Freitag fallen, mit einem Fünftel ihrer wöchentlichen Arbeitszeit, also mit 3,85 Stunden multipliziert.

Die Klägerin hält diese Ermittlung für fehlerhaft. Sie hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD und der Protokollerklärung hierzu müsse sich ihre regelmäßige Arbeitszeit um die Wochenfeiertage vermindern, an denen sie dienstplanmäßig frei hat. Ihre Sollarbeitszeit müsse unter Berücksichtigung der Wochenfeiertage gemäß § 49 Abs. 2 TVöD BT-K bzw. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD ermittelt werden.

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt:

Es wird festgestellt, dass bei den Stundenabrechnungen durch die Beklagte die Stunden derjenigen Wochenfeiertage, welche für die Klägerin dienstfrei sind, seit 1.10.2005 nicht als Soll-Arbeitszeit zu berechnen sind.

Dagegen ist die Beklagte der Auffassung, ein Wochenfeiertag wirke sich nicht auf die Sollarbeitszeit der Klägerin aus. Eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD scheidet aus, da diese Bestimmung im Krankenhausbereich nicht anwendbar sei, sondern durch § 49 TVöD BT-K verdrängt werde. Die Arbeitszeit der Klägerin sei auch nicht nach § 49 Abs. 2 TVöD BT-K zu vermindern, da die Klägerin keinen Wechselschicht- oder Schichtdienst im Sinne des TVöD leiste. Nach § 7 Abs. 2 TVöD liege Schichtarbeit nur vor, wenn innerhalb einer Zeitspanne

von mindestens 13 Stunden gearbeitet werde. Bei der Klägerin betrage die Zeitspanne jedoch lediglich elf Stunden und zwölf Minuten.

Mit Endurteil vom 4.6.2007 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Berücksichtigung der dienstfreien Wochenfeiertage bei der Berechnung ihrer Sollarbeitszeit, da § 49 Abs. 1 TVöD BT-K dies nicht vorsehe. Entgegen der Auffassung der Klägerin gelte § 49 Abs. 2 TVöD BT-K für sie nicht. Die Klägerin arbeite keine Wechselschicht nach § 7 Abs. 1 TVöD, da in der Küche keine Nachtschichten geleistet würden. Schichtarbeit im Sinne von § 7 Abs. 2 TVöD liege nicht vor, da die Klägerin in einer Zeitspanne von elf Stunden und zwölf Minuten arbeiten müsse. Die Regelung des § 49 TVöD BT-K verstoße nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Kein Arbeitnehmer erhalte einen zusätzlichen Freizeitausgleich, wenn ein Feiertag auf einen Tag falle, der für ihn ohnehin arbeitsfrei ist.

Gegen dieses dem Klägervertreter am 8.6.2007 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung der Klägerin vom 27.6.2007, die am 6.8.2007 begründet worden ist.

Nach Ansicht der Klägerin hat das Arbeitsgericht übersehen, dass § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit für jeden Feiertag, sofern er auf einen Werktag fällt, ausdrücklich vorsehe. § 49 TVöD BT-K sei zwar grundsätzlich gegenüber § 6 TVöD die speziellere Regelung. Ein Vorrang bestehe allerdings nur insoweit, als § 49 TVöD BT-K tatsächlich eine von § 6 TVöD abweichende Regelung treffe. Dies sei vorliegend nicht der Fall, denn § 49 Abs. 1 TVöD BT-K beziehe sich nur auf die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, an dem tatsächlich gearbeitet werde. Für Wochenfeiertage, an denen nicht gearbeitet werde, verbleibe es bei der Anwendung des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD. Außerdem arbeite die Klägerin nach allgemeiner Auffassung jedenfalls im Wechselschicht- oder Schichtdienst, so dass sich auch aus § 49 Abs. 2 TVöD BT-K eine Nichtberücksichtigung der dienstplanmäßig Wochenfeiertage ergebe. Schließlich liege ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vor. Die Beklagte ermittle ihre wöchentliche Arbeitszeit so, als würde sie von Montag bis Freitag arbeiten.

Im Unterschied zu Beschäftigten mit einer solchen regelmäßigen Arbeitszeit führe ein Wochenfeiertag bei ihr aber nicht generell zu einer Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Klägerin stellt folgenden Antrag:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg, Kammer Landshut, vom 4.6.2007, Az.: 8 Ca 1085/06 L, wird abgeändert und es wird festgestellt, dass bei den Stundenabrechnungen durch die Beklagte die Stunden derjenigen Wochenfeiertage, welche für die Klägerin dienstfrei sind, seit 1.10.2005 nicht als Soll-Arbeitszeit zu berechnen sind.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil des Arbeitsgerichts für zutreffend. § 49 Abs. 1 TVöD BT-K sei im Krankenhausbereich eine abschließende Regelung, die § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD verdränge. Dies ergebe sich auch aus der durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Bereich Krankenhäuser. Im Übrigen regle § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD nur die Verminderung der Arbeitszeit um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden, also dann nicht, wenn ein Wochenfeiertag nach dem Dienstplan ohnehin frei ist. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liege nicht vor. Die Klägerin werde allenfalls anders behandelt als Beschäftigte im Schicht- und Wechselschichtdienst. Die Differenzierung sei jedoch wegen besonderer Belastungen dieser Dienste sachlich gerechtfertigt. Die Dienstpläne für die Küche würden zunächst ohne Berücksichtigung der Feiertage aufgestellt. An Feiertagen würden die Schichten durch Herausnahme einzelnen Arbeitnehmer „verdünnt“. Bei dieser „Verdünnung“ würden die Arbeitnehmer gleichmäßig behandelt. Die „verdünnten Schichten“ würden mit 7,7 Stunden vergütet.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachvortrags der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die Berufungsbegründung vom 4.8.2007, die Berufungserwiderung vom 9.10.2007 sowie die Sitzungsniederschrift vom 15.11.2007 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist unbegründet, weil das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat, dass die Klägerin eine Berücksichtigung ihrer dienstfreien Wochenfeiertage bei der Berechnung ihrer Sollarbeitszeit nicht beanspruchen kann.

1. Die Klage ist zulässig, denn aus den vom Arbeitsgericht dargestellten Gründen liegt sowohl ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO als auch ein Feststellungsinteresse der Klägerin vor.

Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Er bedarf allerdings der Auslegung. Dem Sachvortrag der Klägerin lässt sich entnehmen, wie ihre Sollarbeitszeit berechnet werden soll, nämlich durch eine Verminderung um 1/5 ihrer wöchentlichen Arbeitszeit für jeden Wochenfeiertag, der für die Klägerin dienstfrei ist.

2. Die Klage ist unbegründet, weil das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung zu dem Ergebnis gelangt ist, dass es für das Begehren der Klägerin keine Anspruchsgrundlage gibt.

a) § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD kann die Forderung der Klägerin schon deshalb nicht begründen, weil diese Regelung im Krankenhausbereich nicht gilt. Entgegen der Auffassung der Klägerin wird sie insoweit von § 49 TVöD BT-K verdrängt. Dies ergibt sich aus einer Auslegung des Tarifvertrages, wenn man zu Gunsten der Klägerin den Einleitungssatz des § 49 TVöD BT-K nicht schon für eindeutig hält. Bei der Tarifauslegung ist über den reinen Tarifwortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen zu berücksichtigen, sofern er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Bei verbleibenden Zweifeln können weitere Auslegungskriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages und die praktische Tarifübung herangezogen werden. Im Zweifel

gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (ständige Rechtsprechung des BAG, z.B. Urteil vom 21.12.2006 – 6 AZR 428/06 – NZA – RR 2007, 530). Schon der Einleitungssatz des § 49 TVöD BT-K bringt den Willen der Tarifvertragsparteien zum Ausdruck, durch diese Bestimmung § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD im Krankenhausbereich zu verdrängen. Wenn etwas „abweichend von § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD“ gilt, bleibt nach dem allgemeinen Sprachgebrauch des Wortes „abweichend“ kein Raum mehr für eine ergänzende Heranziehung von § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD. Dies wird durch die durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Krankenhäuser bestätigt, dessen § 6 Abs. 3 Satz 3 wie folgt lautet:

„Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.“

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit um dienstplanmäßig ausgefallene Stunden ist danach beschränkt auf den Heiligen Abend und Silvester, gilt aber gerade nicht für Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Nach den Vorbemerkungen zur durchgehenden Fassung ist diese von den Tarifvertragsparteien erstellt und enthält im Außenverhältnis wirksame Rechtsnormen. Schließlich gibt es keine Anhaltspunkte für eine Lücke in § 49 Abs. 1 TVöD BT-K, die durch § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD geschlossen werden müsste. Wenn eine tatsächliche Arbeit an Wochenfeiertagen grundsätzlich durch eine Freistellung an einem anderen Werktag auszugleichen ist (§ 49 Abs. 1) besteht keine Veranlassung mehr für eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD. Beide Bestimmungen lassen sich nicht sinnvoll nebeneinander anwenden. Würde man der Auffassung der Klägerin folgen, so würden die an einem Feiertag arbeitenden Beschäftigten hierfür letztlich nur den Feiertagszuschlag von 35 % erhalten. Dies haben die Tarifvertragsparteien erkennbar nicht gewollt.

b. Aber auch dann, wenn § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar wäre, ergäbe sich hieraus kein Anspruch, alle für die Klägerin dienstfreien Wochenfeiertage nicht als Sollarbeitszeit zu berechnen. Nach dieser Vorschrift vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit nämlich nur um die „dienst-

planmäßig ausgefallenen Stunden“. Nach der Protokollerklärung hierzu betrifft die Verminderung nur Beschäftigte, die „wegen des Dienstplans“ am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. Damit ist gemeint, dass die regelmäßige Arbeitszeit sich nur dann vermindert, wenn der Feiertag der einzige Grund dafür ist, dass nicht gearbeitet wird. Wenn dagegen der Arbeitnehmer an dem Wochenfeiertag nach dem Dienstplan auch ohne den Feiertag frei gehabt hätte, findet eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nicht statt. In einem solchen Fall fallen nämlich durch den Wochenfeiertag keine Stunden aus. Zu Recht weist die Beklagte in diesem Zusammenhang nicht nur auf den Wortlaut des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD, sondern auch auf die Protokollnotiz hierzu hin. Arbeitnehmer, die an einem Wochenfeiertag schon dienstplanmäßig frei haben, müssen ohnehin nicht nacharbeiten.

Da die Klägerin begehrt, die für sie freien Wochenfeiertage generell nicht als regelmäßige Arbeitszeit zu berechnen, kann dahinstehen, ob und in welchem Umfang Feiertage bei ihr zum Ausfall von dienstplanmäßigen Stunden geführt haben. Gleichwohl wird darauf hingewiesen, dass die Vorgehensweise der Beklagten nicht nur § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz, sondern auch § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD entspricht. Nach dem Sachvortrag der Beklagten werden nämlich die Dienstpläne zunächst ohne Berücksichtigung der Feiertage aufgestellt und dann werden die Schichten an Feiertagen „verdünnt“, wobei auf eine gleichmäßige Berücksichtigung der Beschäftigten geachtet wird. Diesen Sachvortrag hat die Klägerin nicht bestritten (§ 138 Abs. 3 ZPO), sondern im Termin vom 15.11.2007 bestätigt.

c) Die Klägerin kann den von ihr geltend gemachten Anspruch nicht auf § 49 Abs. 2 TVöD BT-K stützen, da sie nicht so arbeitet, wie dies in dieser Bestimmung vorausgesetzt wird. Danach vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit nur für solche Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht. Die Klägerin wird zwar dienstplanmäßig an sieben Tagen in der Woche eingesetzt, jedoch nicht im Wechselschicht- oder Schichtdienst. Diese Begriffe werden in § 7 TVöD wie folgt definiert:

- „(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.“

Die Klägerin arbeitet nicht in Wechselschichtarbeit, weil sie nicht zu Nachtschichten herangezogen wird. Sie arbeitet auch keine Schichtarbeit i.S.v. § 7 Abs. 2 TVöD, weil die Zeitspanne, innerhalb derer sie arbeitet, nicht 13 Stunden oder mehr beträgt. Ihr frühester Dienstbeginn ist vielmehr 6:00 Uhr und ihr spätestes Dienstende 17:12 Uhr. Damit arbeitet sie lediglich innerhalb einer Spanne von elf Stunden und zwölf Minuten. Für die Frage, ob die Klägerin Wechselschicht oder Schichtarbeit leistet, kommt es entgegen ihrer Ansicht nicht auf die „allgemeine Auffassung“ an, sondern auf die tarifliche Definition dieser Dienste.

d) Schließlich hat das Arbeitsgericht zu Recht einen Verstoß der tariflichen Regelung gegen den Gleichheitssatz in Art. 3 Abs. 1 GG verneint. Die Klägerin wird weder gegenüber Arbeitnehmern mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von Montag bis Freitag noch gegenüber Beschäftigten im Wechselschicht- oder Schichtdienst (§ 7 Abs. 1 und 2 TVöD) ohne sachlichen Grund ungleich behandelt.

Eine gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßende Ungleichbehandlung liegt nur vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung, ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst wie einleuchtender Grund nicht finden lässt, wenn also

für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Der Gleichheitsgrundsatz wird durch eine tarifliche Norm 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. Diese Grundsätze sind dem Urteil des BAG vom 16.11.2000 (6 AZR 338/99 – NZA 2001, 796) entnommen und geben die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wieder. Deshalb ist es unerheblich, dass es im Urteil vom 16.11.2000 um den zwischenzeitlich abgelösten § 15 BAT ging.

Für die vorliegenden tariflichen Regelungen gibt es sachliche Gründe. Ein Arbeitnehmer, der von Montag bis Freitag arbeitet, wird weitgehend gleich behandelt wie die Klägerin. Beide erhalten gemäß § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ihre Vergütung fortgezahlt, wenn sie wegen eines Wochenfeiertages nicht arbeiten. Wenn sie dagegen an einem Wochenfeiertag arbeiten, haben beide nach § 49 Abs. 1 TVöD BT-K in erster Linie einen Anspruch auf Freizeitausgleich und auf einen Zeitzuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD. Gewisse Unterschiede gibt es nur, wenn die Klägerin an einem Wochenfeiertag ohnehin dienstplanmäßig nicht arbeiten muss. In einem solchen Fall reduziert sich bei ihr die regelmäßige Arbeitszeit nicht, während ein an fünf Tagen beschäftigter Arbeitnehmer in der entsprechenden Woche nur vier Tage und damit einen Tag weniger als regelmäßig arbeiten muss. Dies beruht auf den unterschiedlichen Arbeitszeiten beider Beschäftigter und der Notwendigkeit, dass die Klägerin auch an Sonn- und Feiertagen arbeitet. Wenn die Klägerin an einem Wochenfeiertag schon nach dem Dienstplan arbeitsfrei hat, befindet sie sich in der gleichen Situation wie ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung regelmäßig von montags bis freitags erbringt, soweit ein Feiertag auf einen für diesen dienstfreien Samstag oder Sonntag fällt. Die Klägerin wird auch gleich behandelt mit einem Arbeitnehmer, der zwischen Montag und Freitag nicht an allen fünf Tagen arbeitet. Wenn beispielsweise ein Teilzeitbeschäftigter nur an den Wochentagen Montag, Dienstag und Mittwoch arbeitet, wirken sich für ihn Wochenfeiertage, die wie Christi Himmelfahrt oder

Karfreitag auf einen Donnerstag oder Freitag fallen, nicht aus. Damit ist das Ergebnis des Arbeitsgerichts zutreffend: Nach § 49 Abs. 1 TVöD BT-K erhält kein Arbeitnehmer einen zusätzlichen Freizeitausgleich, wenn ein Feiertag auf einen Tag fällt, der für ihn ohnehin arbeitsfrei ist (ebenso Arbeitsgericht München vom 25.7.2007 – 29 b Ca 219/07 W).

Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liegt auch nicht darin, dass die Klägerin anders behandelt wird als Beschäftigte im Wechselschicht- oder Schichtdienst (§ 49 Abs. 2 TVöD BT-K). Der sachliche Grund für die Differenzierung liegt darin, dass solche Beschäftigte stärker belastet sind als die Klägerin, die lediglich innerhalb einer Zeitspanne von 6:00 Uhr bis 17:12 Uhr arbeiten muss.

II.

Nach § 97 Abs. 1 ZPO trägt die Klägerin die Kosten ihrer erfolglosen Berufung.

III.

Die Zulassung der Revision für die Klägerin beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist dagegen gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben, weil sie nicht beschwert ist.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

**Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1**

99084 Erfurt

Postanschrift:

**Bundesarbeitsgerichtsgericht
99113 Erfurt**

**Fax-Nummer:
(0361) 2636-2000**

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.