



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn S. G., Am B. bach 9, P.,

- Kläger und Berufungsbeklagter, Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. & C.,
H. Platz 3, E.,

g e g e n

die Flughafen Düsseldorf Ground Handling GmbH, vertreten durch den
Geschäftsführer V. T., Flughafenstr. 120, 40474 Düsseldorf,

- Beklagte und Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. u. a.,
I. allee 58 - 64, F.,

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 13.03.2009
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Mailänder als
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Mager und den ehrenamtlichen
Richter Kralj

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 06.11.2008 wird zurückgewiesen.
Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**
- 2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 06.11.2008 wird zurückgewiesen.
Die Revision wird für den Kläger insoweit zugelassen, als die Zurückweisung seiner Berufung auch den vom Arbeitsgericht abgewiesenen Klageantrag zu 7. (Arbeitszeitgutschrift für Feiertage) betrifft.
Im Übrigen wird die Revision für den Kläger nicht zugelassen.**

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

TATBESTAND:

Mit der Klage verfolgt der Kläger eine Reihe von Auskunfts-, Abrechnungs- und Zahlungsansprüchen. Zudem streiten die Parteien über die Auslegung tarifvertraglicher Regelungen im Anwendungsbereich des TVöD.

Der Kläger ist seit Jahren bei der Beklagten im Schichtdienst als Busfahrer tätig. Auf das Arbeitsverhältnis sind kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme die jeweils für die Beklagte maßgebenden Tarifverträge des öffentlichen Dienstes anwendbar.

Die Beklagte erbringt Bodenabfertigungsdienstleistungen am Flughafen Düsseldorf. Sie ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV). Aufgrund besonderer firmentarifvertraglicher Regelungen galt bei ihr noch bis zum 31.12.2007 das alte Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, d. h. im Falle des Klägers der BMT-G nebst ergänzender Tarifverträge. Zum 01.01.2008 fand die Überleitung in den "Tarifvertrag öffentlicher Dienst für den Dienstleistungsbereich Flughäfen" (TVöD-F) statt. Rechtliche Grundlage hierfür bildete der „besondere Überleitungstarifvertrag für Beschäftigte der Flughafen Düsseldorf Ground Handling GmbH in den TVöD-F" (TV FDGHG) vom 01.12.2007.

§ 6 TVöD-F normiert die regelmäßige Arbeitszeit und enthält unter Abs. 1 Satz 2 die folgende, dem Wortlaut des vormals geltenden § 14 BMT-G entsprechende Regelung:

"Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet."

Unter § 6 Abs. 3 TVöD-F heißt es:

"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. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 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."

In einer Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3 haben die Tarifvertragsparteien folgendes festgehalten:

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

§ 7 TVöD-F lautet auszugsweise wie folgt:

„(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.

...

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr.“

Von Januar 2006 bis einschließlich Januar 2008 wurde der Kläger mit seinem Einverständnis nicht nach dem regulären Dienstplan für Busfahrer, sondern nach dem sogenannten „LTU-Schichtplan" eingesetzt. Obwohl Schichtrhythmus und Arbeitsschichten in den jeweiligen Schichtplänen unterschiedlich waren, erteilte die Beklagte dem Kläger Abrechnungen unter Zugrundelegung des im EDV-System hinterlegten regulären Bus-Dienstplans. Der LTU-Dienstplan des Klägers sah Nachtschichten von 21:30 Uhr bis 6:00 Uhr vor, wobei zwischen den Nachtschichtfolgen abwechselnd 1 und 13 Wochen lagen. Darüber hinaus erfolgte mindestens einmal im Monat ein Einsatz in einer Schicht, die um 13:45 Uhr begann und um 23:15 Uhr endete. Deshalb machte der Kläger,

dessen Pausen in Übereinstimmung mit den bislang geltenden Tarifbestimmungen nicht bezahlt worden waren, für die ab dem 01.01.2008 geleisteten Schichten unter Berufung auf den seither geltenden TVöD-F Vergütung der Pausenzeiten geltend.

Die Beklagte verweigerte dies unter Hinweis auf § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 2 Abs. 17 TV FDGHG.

§ 23 Abs. 2 TVÜ-VKA hat folgenden Inhalt:

„Bis zum In-Kraft-Treten der Entgeltordnung gelten für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1, auf die bis zum 30. September 2005 der Tarifvertrag betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte vom 01. Juli 1981, der Tarifvertrag betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte (TV Schichtzulagen Ang-O) vom 08. Mai 1981, der Tarifvertrag zu § 24 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) vom 01. Juli 1981 oder der Tarifvertrag zu § 24 Abs. 4 Unterabsatz 1 BMT-G-O (TV Schichtlohnzuschlag Arb-O) vom 08. Mai 1981 Anwendung gefunden hat, diese Tarifverträge einschließlich der bis zum 30. September 2005 zu ihrer Anwendung maßgebenden Begriffsbestimmungen des BAT/BAT-O/BMT-G/BMT-G-O weiter“.

In einer Niederschriftserklärung zu § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA haben die Tarifvertragspartner festgehalten:

„Die Weitergeltung der genannten Tarifverträge lässt den Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 27 TVöD unberührt. Anstelle der Zulagen nach § 8 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1 TVöD treten die nach den weiter anzuwendenden Tarifverträgen zustehenden Zulagen und Zuschläge.“

§ 2 Abs. 1 TV FDGHG lautet auszugsweise wie folgt:

"(1) Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005 gilt, soweit dieser Tarifvertrag nachfolgend nichts anderes bestimmt.

...

(17) An die Stelle des in § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA (Wechselschicht und Schichtzulagen) genannten Datums „30. September 2005“ tritt das Datum „31. Dezember 2007“.

...“

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte mit einer Reihe von mehrfach geänderten Anträgen auf "Korrektur" seiner Arbeitszeitkonten, Erteilung von Auskünften, Neuerteilung von Abrechnungen und Auszahlung von Nettolohndifferenzen in Anspruch genommen (Klageanträge zu 1 a bis 1c, 2 a bis 2 c und 6.). Der Kläger hat diesbezüglich die Auffassung vertreten, die von der Beklagten in den letzten beiden Jahren erteilten Abrechnungen seien alle fehlerhaft. Er habe keine Möglichkeit, zu erkennen, ob ihm ggf. zu wenig Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben worden seien. Deshalb müsse die Beklagte, wie im Antrag zu 1. geltend gemacht, die Tätigkeit der letzten zwei Jahren neu abrechnen. Erläuterungsbedürftig sei auch die Zahlung der Zulage für außerdienstplanmäßige Arbeitszeitverschiebungen, die der Kläger als ADP-Zulage bezeichnet. Eine Konkretisierung sei ihm auch insoweit nicht möglich, weshalb der im Antrag zu 2. im Wege der Stufenklage geltend gemachte Anspruch auf Auskunft und Zahlung bestehe. Des weiteren hat er Zahlung von Wechselschichtzulage für die Jahre 2006 und 2007 (Klageantrag zu 3.) sowie den Monat Januar 2008 (Klageantrag zu 4.) begehrt. Er hat hierzu die Auffassung vertreten, in den Jahren 2006 und 2007 in ständiger Wechselschicht gearbeitet zu haben, weshalb ihm die Beklagte für diesen Zeitraum die Zahlung eines Wechselschichtzuschlags in Höhe von 142,34 € brutto pro Monat gemäß dem Tarifvertrag zu § 24 BMT-G schulde. Unter Anrechnung des gezahlten Schichtlohnzuschlags von 89,89 € brutto im Monat ergebe sich für 24 Monate ein Anspruch auf die im Antrag zu 3. geltend gemachten 1.258,80 € brutto. Der gleiche Anspruch bestehe für Januar 2008, so dass ihm für diesen Monat die mit dem Antrag zu 4. geltend gemachten 52,45 € brutto zustünden. Zudem hat der Kläger Zahlung des Entgelts für die nach seiner Auffassung in Anwendung des neuen Tarifrechts zu vergütenden Pausenzeiten begehrt, die im Januar 2008 angefallen sind (Klageantrag zu 5.).

Darüber hinaus müsse die Beklagte, wie mit dem Antrag zu 6. geltend gemacht, die Abrechnungen der letzten Jahre korrigieren und bestehende Nettolohndifferenzen auszahlen. Schließlich hat der Kläger für die Feiertage 24.03.2008, 01.05.2008 und 12.05.2008 Gutschrift von Arbeitszeit (3 x 8,1 Stunden) verlangt. An diesen Feiertagen hatte der Kläger nach dem für ihn maßgeblichen Dienstplan frei.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt:

1. Die Beklagte zu verurteilen,
 - a) die gesamten Arbeitszeitkonten des Klägers rückwirkend zum 01.01.2006 so zu korrigieren, als habe der Kläger auf einem genehmigten Dienstplan, entsprechend dem bereits als K 8 überreichten LTU-Plan, gearbeitet, wobei sicherzustellen ist, dass der Kläger nicht schlechter gestellt wird, als er derzeit steht,
 - b) hierzu als dienstplanmäßige Arbeitszeit die sich für den Kläger ergebenden Einsatzzeiten des LTU-Plans anzugeben und danach alle anfallenden Stunden nebst entsprechenden Zeitzuschlägen zu ermitteln,
 - c) im Rahmen der Korrektur darauf zu achten, dass abweichend von der bisherigen Praxis für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht Minusstunden auf dem Zeitkonto verbucht werden.

2. Die Beklagte zu verurteilen,
 - a) mitzuteilen, unter welchen Voraussetzungen die ADP-Zulage gewährt wird,
 - b) mitzuteilen, an welchen Tagen es für den Kläger seit dem 01.01.2006 zu zulagenpflichtigen Dienstplanverschiebungen gekommen ist,
 - c) die sich aus den mitgeteilten Dienstplanverschiebungen seit dem 01.01.2006 ergebenden zulagenfähigen Stunden mit jeweils 5,44 € brutto zu vergüten und die entsprechenden Nettobeträge an den Kläger auszus zahlen.

3. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Jahre 2006 und 2007 Wechselschichtzulagen in Höhe von insgesamt 1.258,80 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basis-

zinssatz aus einem Betrag von jeweils 52,45 € seit dem 01.01., 01.02., 01.03., 01.04., 01.05., 01.06., 01.07., 01.08., 01.09., 01.10., 01.11. und 01.12.2006 sowie ab dem 01.01, 01.02., 01.03., 01.04., 01.05., 01.06., 01.07., 01.08., 01.09., 01.10., 01.11. und 01.12.2007 zu zahlen.

4. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Januar 2008 einen Betrag in Höhe von insgesamt 52,45 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2008 zu zahlen.
5. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger die Arbeitszeitpausen von insgesamt 139,23 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.
6. Die Beklagte zu verurteilen, die Lohnabrechnungen für die Monate Januar 2006 bis einschließlich Januar 2008 entsprechend zu korrigieren und die auf den Kläger entfallenden Nettolohndifferenzen an diesen auszuführen.
7. Die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers für die Feiertage 24.03., 01.05. und 12.05.2008 jeweils 8,1 Stunden gutzuschreiben.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Antrag zu 1. sei mangels Bestimmtheit unzulässig. Unabhängig davon kenne der Kläger die von ihm im Verfahren vorgelegten Dienstpläne der letzten zwei Jahre selbst. Wenn er meine, durch die Abrechnungspraxis der Beklagten schlechter gestellt worden zu sein, müsse er die angeblichen Nachteile benennen. Auch der Antrag zu 2. sei unzulässig, darüber hinaus ein Auskunftsrecht nicht erkennbar. Soweit der Kläger die auf Grundlage von § 22 Abs.1 lit.b) BMT-G erfolgten Zahlungen im Blick habe, sei es so, dass die Beklagte diese Zulage im Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.08.2008 immer dann gezahlt habe, wenn der Kläger auf Basis des LTU-Dienstplanes an einem nicht auch im GA-Dienstplan vorgesehenen Sonntag habe arbeiten müssen. Es sei an dem Kläger, das Vorliegen der Tatbestands-

voraussetzungen für weitergehende Zahlungsansprüche darzulegen. Der mit dem Antrag zu 3. geltend gemachte Zahlungsanspruch bestehe nicht, weil der Kläger durchschnittlich nur alle sieben Wochen zu Wechselschicht herangezogen worden und deshalb kein ständiger Wechselschichtarbeiter im Sinne des § 67 BMT-G gewesen sei. Im Übrigen stehe der Geltendmachung die tarifvertragliche Ausschlussfrist des § 37 Abs.1 S.1 TVöD-F entgegen. Gegen den im Antrag zu 4. geltend gemachten Schichtlohnzuschlag für ständige Wechselschichtarbeiter für Januar 2008 auf der Grundlage des Tarifvertrages zu § 24 BMT-G spreche der eindeutige Wortlaut des § 23 Abs.2 TVÜ-VKA, der auf die „maßgebenden Begriffsbestimmungen des BMT-G“ verweise. Diese Vorschrift stelle eindeutig klar, dass die Frage, ob der Kläger in Wechselschicht arbeite, nach altem Tarifrecht zu beurteilen sei. Dem mit dem Antrag zu 5. verfolgten Begehren stehe § 23 Abs.2 TVÜ-VKA entgegen, weil trotz der zum 01.01.2008 erfolgten Überleitung in den TVöD nicht die neue Definition des § 7 Abs. 1 Satz 3 TVöD-F, sondern nach wie vor die alte, vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Begriffsdefinition (BAG vom 07.09.1994 - 10 AZR 766/93) maßgeblich sei, wonach Nachtarbeit nur vorliege, wenn "überwiegend" in der Nacht, d. h. in der Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr gearbeitet worden sei. In diesem Sinne "überwiegend" in die Nachtzeit fallende Schichten habe der Schichtplan des Klägers jedoch nur in einer Häufigkeit und Schichtenfolge vorgesehen, die - wiederum in Anwendung der hierzu entwickelten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 05.06.1996 - 10 AZR 610/95) - den Begriff der Wechselschichtarbeit weder nach neuem noch nach altem Tarifrecht erfüllt habe. Die Weitergeltung der alten Begriffsbestimmungen ergebe sich aus § 23 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA in der ihm durch § 2 Abs. 17 TV FDGHG gegebenen Fassung. Nach Wortsinn und Regelungszusammenhang habe sich § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA auf das gesamte alte Tarifrecht einschließlich des Nachtschichtbegriffes im damaligen Verständnis bezogen. Mit dieser Tarifbestimmung hätten die Tarifvertragsparteien nicht nur einen Teil der Rechtsfolgen von Wechselschichtarbeit, namentlich die Zulagen, regeln und andere Wechselschichtfolgen, wie die Einbeziehung der Pausen in die bezahlte Arbeitszeit, auslassen wollen. Einem solchen Ansatz stehe entgegen, dass dann in Fällen der vorliegenden Art einerseits, nämlich für die Einbeziehung der

Pausen in die Arbeitszeit, von Wechselschichtarbeit auszugehen sei und andererseits bei der Gewährung von Zulagen auch wieder nicht. Für eine solche gespaltene Rechtsfolge derselben Schichtenfolge eines einheitlichen Dienstplans enthielten die tarifvertraglichen Regelungen keinerlei Anhaltspunkte. Mit dem Antrag zu 6. verfolge der Kläger wiederum ein unberechtigtes Auskunftsbegehren. Hinsichtlich des Antrages zu 7. hat die Beklagte die Auffassung vertreten, § 6 Abs.3 S.3 TVöD-F sei nicht einschlägig. Wie sich aus der Protokollerklärung der Tarifvertragsparteien ergebe, diene diese Vorschrift dem Schutz der Arbeitnehmer davor, dass der Arbeitgeber bei der Aufstellung von Dienstplänen bewusst freie Tage auf Feiertage lege, um zuschlagspflichtige Arbeit zu vermeiden. Da bei der Beklagten an sieben Tagen die Woche gearbeitet werde, könne dieser Fall nicht eintreten.

Mit Urteil vom 06.11.2008 hat das Arbeitsgericht die Klage bis auf das vom Kläger begehrte Entgelt für Pausenzeiten für den Monat Januar 2008 (Klageantrag zu 5.) abgewiesen.

Es hat darauf erkannt, dass allein der Klageantrag zu 5. zulässig und begründet sei. Der Kläger habe insoweit aus § 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD-F Anspruch auf Zahlung des Entgelts für die Pausenzeiten der im Januar 2008 geleisteten Schichten in Höhe von 139,23 € brutto nebst Zinsen. Die Auslegung ergebe, dass § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA einer Anwendung des § 7 TVöD-F und der durch diese Tarifvorschrift vorgegebenen Definitionen, insbesondere von Nachtarbeit, nicht entgegenstehe. Wegen der Einzelheiten der diesbezüglichen Erwägungen wird auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils (Seite 11 bis 17) Bezug genommen.

Der Klageantrag zu 1. sei bereits unzulässig.

Gem. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO müsse die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Der Streitgegenstand und der Umfang der gerichtlichen Prüfungs- und Entscheidungsbefugnis müssen klar umrissen sein (BAG 19. März 2003 - 4 AZR 271/02 - BAGE 105, 275). Diesen Anforderungen ge-

nüge der Klageantrag zu 1. nicht. Der Antrag lasse die für die Vollstreckbarkeit des Leistungsantrages erforderliche Konkretisierung, wie die begehrte Korrektur zu erfolgen habe, weitgehend offen und gebe statt dessen lediglich Rahmenbedingungen vor. Da der Kläger selbst keine Vorstellung davon habe, wie die Korrektur im Ergebnis auszusehen habe, sei auch nicht erkennbar, wozu die Beklagte verurteilt werden solle. Selbst wenn der Antrag als Stufenklage ausgelegt werde, mit der der Kläger zunächst in die Lage versetzt werden solle, einen etwaigen Anspruch auf Vornahme einer Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto in noch zu bestimmender Höhe in einem zweiten Schritt zu beziffern, helfe dies nicht weiter, weil der Vortrag nicht erkennen lasse, welche Informationen der Kläger benötige, um einen möglichen Anspruch zu beziffern.

In den weiteren Anträgen sei die Klage zwar zulässig aber unbegründet.

Der mit dem Klageantrag zu 2. gegen die Beklagte gerichtete Auskunftsanspruch stehe dem Kläger nicht zu. Eine allgemeine, nicht aus besonderen Rechtsgründen abgeleitete Pflicht zur Auskunftserteilung gebe es nicht. Zwar sei unter besonderen Voraussetzungen nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) ein Auskunftsanspruch gegeben, wenn der Anspruchsberechtigte in entschuldbarer Weise über das Bestehen oder den Umfang seines Rechts im Ungewissen sei und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer erteilen könne. Im Regelfall setze ein solcher Anspruch aber einen dem Grunde nach feststehenden Leistungsanspruch voraus. Dem Vorbringen müsse sich zumindest entnehmen lassen, auf welcher Grundlage ein Leistungsanspruch möglich erscheine. Dem genüge der Kläger nicht. Durch die Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs gebe der Kläger vielmehr zu erkennen, dass ihm selbst nicht klar sei, wann und unter welchen Voraussetzungen die begehrte Zulage gezahlt werde. Darüber hinaus lägen auch die weiteren Voraussetzungen für das Bestehen eines Auskunftsanspruchs nicht vor. Denn es fehle an der erforderlichen entschuldbaren Ungewissheit über Bestehen und Umfang eines Rechts. Die streitgegenständliche Zulage werde beim Auftreten von Dienstplanverschiebungen gezahlt. Warum er, der seinen Dienstplan und die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung ebenso gut kenne wie sein Arbeitgeber, auf Informationen der Beklagten angewiesen sei, habe der Kläger nicht dargetan. Ein Auskunftsanspruch diene nicht dem Zweck,

die Darlegungslast für das Bestehen eines Anspruchs dem Anspruchsgegner aufzuerlegen.

Der mit dem Klageantrag zu 3. verfolgte Anspruch auf Zahlung von Wechselschichtzulagen für die Jahre 2006 und 2007 in Höhe von insgesamt 1.258,- € brutto bestehe nicht, weil der Kläger in dem genannten Zeitraum nicht ständiger Wechselschichtarbeiter im Sinne der für die Jahre 2006 und 2007 noch uneingeschränkt geltenden Begriffsbestimmungen des alten Tarifrechts gewesen sei. Entgegen der Auffassung des Klägers komme es nicht darauf an, wieviele Stunden Nachtarbeit er geleistet habe. Entscheidend seien vielmehr die Abstände zwischen den einzelnen Nachtschichten bzw. Nachtschichtfolgen, die nach der Definition der Wechselschicht durchschnittlich mindestens einmal im Monat anfallen müssten (BAG 05.06.1996 - 10 AZR 610/05 -AP Nr.10 zu § 33 a BAT). Nachtschichten im Sinne des alten Tarifrechtes und seiner Begriffsbestimmungen seien aber nur die Schichten des Klägers gewesen, die von 22:30 Uhr bis 6:00 Uhr gedauert hätten, nicht jedoch solche, die lediglich kurz nach 23:00 Uhr beendet gewesen seien. Da die erstgenannten Schichten lediglich mit einem Abstand von 1 bis 13 Wochen angefallen seien, fehle es an der erforderlichen Regelmäßigkeit der Nachtschichtfolgen.

Aus dem selben Grunde habe der Kläger auch keinen Anspruch auf die mit dem Klageantrag zu 4. verfolgte Zahlung des Wechselschichtzuschlags für den Monat Januar 2008 in Höhe von 52,45 € brutto. Gemäß § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA sei der Tarifvertrag zu § 24 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) trotz der zum 01.01.2008 erfolgten Ablösung der bisherigen Tarifverträge durch den TVöD-F weiterhin auf das Arbeitsverhältnis anwendbar. Wenn es in § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA heiße, dass dieser und die übrigen dort genannten Tarifverträge einschließlich der zu ihrer Anwendung maßgeblichen Begriffsbestimmungen weiter gelten würden, bedeute dies, dass der Kläger nur dann Anspruch auf Wechselschichtzulage habe, wenn er nach den Begriffsbestimmungen des alten Tarifrechts in ständiger Wechselschicht gearbeitet hätte. Dies sei, wie zum Antrag zu 3. erläutert, nicht der Fall gewesen.

Der Klageantrag zu 6., mit dem die Beklagte zur Korrektur der Lohnabrechnungen der Monate Januar 2006 bis Januar 2008 und zur Zahlung der sich aus der Korrektur ergebenden Nettobeträge verpflichtet werden solle, sei unbegrün-

det, weil der Kläger insoweit nicht lediglich die Erfüllung der Verpflichtung zur Erteilung von Abrechnungen über geleistete Zahlungen geltend gemacht habe, der die Beklagte unstreitig bereits nachgekommen sei, sondern der Antrag als Stufenklage mit dem ersten Ziel einer Auskunftserteilung auszulegen sei. Die Voraussetzungen eines Auskunftsanspruchs seien jedoch weder hinsichtlich des Anspruchsgrundes noch hinsichtlich des Bestehens einer entschuldigenden Ungewissheit erfüllt.

Schließlich sei auch der mit dem Klageantrag zu 7. geltend gemachte Anspruch auf Erteilung von Gutschriften auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers für Feiertage nicht gegeben. An den Feiertagen 24.03., 01.05. und 12.05.2008 habe der Kläger nach dem Dienstplan frei gehabt. Damit fehle es an einer Tatbestandsvoraussetzung des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD. Dieser habe zur Voraussetzung, dass die Stunden an den jeweiligen Feiertagen „ausgefallen“ sein müssten. Nach der Protokollerklärung der Tarifvertragsparteien zu § 6 Abs.3 S.3 TVöD betreffe die Regelung die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei hätten und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. Dies mache deutlich, dass die Tarifvertragsparteien es hätten verhindern wollen, dass Beschäftigte nur deshalb nach dem Dienstplan am Feiertag nicht arbeiten müssten, weil der Arbeitgeber sich die für Feiertagsarbeit anfallenden Zuschläge sparen und gleichzeitig einen Ausfall von Stunden habe vermeiden wollen. Diese Konstellation sei in den Fällen, in denen - wie hier - kontinuierlich an sieben Tagen die Woche unabhängig davon gearbeitet werde, ob Feiertage in diese Woche fallen oder nicht, ersichtlich nicht einschlägig. Es fielen in dieser Situation weder Stunden wegen des Feiertages aus noch müssten sie an anderer Stelle nachgearbeitet werden.

Gegen das Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt.

Der Kläger bringt mit seiner Berufung vor, dass Arbeitsgericht habe im Hinblick auf den Klageantrag zu 1. verkannt, dass es ihm um eine "technische Korrektur" des Arbeitszeitkontos dergestalt gehe, dass nur ein Dienstplan hinterlegt werde. Der Klageantrag zu 2. sei entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts begründet, weil der Kläger sich in entschuldbarer Weise über die Voraus-

setzungen im Ungewissen befinde, unter denen die ADP-Zulage gezahlt werde. Da die Beklagte mehrfach eine derartige Zulage geleistet habe, könne sie auch unschwer Auskunft hinsichtlich der Grundlagen erteilen. Der Klageantrag zu 3. habe nicht mit dem Hinweis auf fehlende Regelmäßigkeit der Nachtschichtfolge abgewiesen werden dürften. Bei der Wechselschichtzulage handele es sich um eine monatlich zu zahlende Zulage. Somit sei für jeden Monat festzustellen, ob die Voraussetzungen erfüllt seien. Auf Verfall könne sich die Beklagte nicht berufen, weil sie den Kläger über zwei Jahre hinweg aufgrund eines vom Betriebsrat nicht genehmigten Dienstplans eingesetzt habe. Den Klageantrag zu 4. habe das Arbeitsgericht nicht als unbegründet abweisen dürfen, weil es auch in Ansehung von § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA nur gerechtfertigt sein könne, hinsichtlich der Höhe der zu zahlenden Schichtzulage auf die alten Tarifregelungen zurückzugreifen, nicht jedoch hinsichtlich der Definition, was Wechselschichtarbeit sei. Dies bestimme sich allein nach § 7 TVöD-F. Bei seiner Abweisung des Klageantrags zu 6. habe das Arbeitsgericht offenbar die Zielrichtung dieses Antrags verkannt und ihn fälschlich als Stufenklage ausgelegt. Der Antrag korrespondiere jedoch mit den Anträgen zu 3., 4., und 5. und sei in jedem Fall begründet, wenn im angegebenen Zeitraum ein höheres Bruttoentgelt zu zahlen wäre. Fehlerhaft sei es schließlich, den Klageantrag zu 7. mit der Begründung abzuweisen, dass § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD nicht einschlägig sei. Die Regelung des § 6 Abs.3 Satz 3 TVöD sei eine Reaktion auf die Rechtsprechung des BAG, wonach sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines im Schichtdienst beschäftigten Angestellten nach altem Tarifrecht nicht um die auf einen Wochenfeiertag entfallenden Arbeitsstunden verringert habe, wenn der Wochenfeiertag für den Angestellten nach dem Dienstplan frei gewesen sei. Hier sehe das neue Tarifrecht eine deutlich abweichende Regelung vor. Falle ein gesetzlicher Feiertag oder der 24. oder 31.12. auf einen Werktag, so vermindere sich die Anzahl der zu leistenden Stunden um die Anzahl der Stunden, die nach dem Dienstplan an diesem Tag zu leisten gewesen wären. Das Arbeitsgericht Düsseldorf sei in Ansehung der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD zu dem Ergebnis gelangt, dass der Kläger die Stunden nicht habe nacharbeiten müssen und insofern nicht unter den Anwendungsbereich der Tarifvorschrift falle. Die Formulierung „...und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten

müsste" sei aber unglücklich gewählt und missverständlich. Nacharbeiten im Sinne der Protokollnotiz heiÙe, die Arbeitsstunden an einem anderen Wochentag erbringen zu müssen und gleichzeitig einen Tag weniger Erholung (oder Vergütung) zu haben. Folge man der Auffassung des Arbeitsgerichts, käme es zu einer grundlos divergierenden Behandlung von Arbeitnehmern, die nach dem gleichen Dienstplan eingesetzt seien. Während diejenigen, die am Wochenfeiertag zur Arbeit herangezogen werden würden, eine Reduzierung der Wochenstundenzahl erhielten, würde sich bei denjenigen hingegen, die zwar nach dem selben Dienstplan arbeiteten aber in dieser Woche ihre Freischicht am Wochenfeiertag hätten, die Wochenstundenzahl nicht verringern. Sie müssten de facto also mehr arbeiten, ohne dies als Überstunden oder Freizeitausgleich vergütet zu bekommen. Eine solche Regelung sei von den Tarifvertragsparteien nicht angedacht gewesen. Deshalb könnten auch die Ausführungen des LAG München im Urteil vom 13.12.2007, AZ: 2 Sa 590/07 und des Arbeitsgerichts Nürnberg im Urteil vom 05.06.2008, AZ 15 Ca 8647/047, nicht überzeugen. Im Gegenteil: Zur Auffassung des LAG München sei mit der Protokollnotiz derjenige Arbeitnehmer gemeint, der wegen des Dienstplans frei habe und für den die Arbeit gerade nicht wegen des Feiertags ausfalle (Görg/ Guth/Hamer/Pieper, TVöD, Kommentar für die Praxis, § 6 TVöD-AT, Rn. 19). Der Versuch des Arbeitsgerichts Nürnberg, einer Auslegung des Wortes „nacharbeiten" anhand des allgemeinen Sprachgebrauchs vorzunehmen, gehe fehl. Der Vergleich mit Beschäftigten in einer 5-Tage-Regelwoche „hinke". Warum das Arbeitsgericht Nürnberg darüber hinaus der Auffassung sei, die Tarifvertragsparteien hätten diese Regelung allein zur Prävention vor missbräuchlicher Dienstplangestaltung geschaffen, werde nicht erläutert, sondern einfach festgestellt.

Mit seinen Berufungsanträgen verfolgt der Kläger sein Begehren in seinem abgewiesenen Teil weiter. Wegen der gestellten Anträge wird auf Seite 2 bis 3 der Berufungsbegründung des Klägers (Bl. 261 f d. A.) verwiesen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil, soweit es die Klage abgewiesen hat. Wegen ihres Vorbringens wird auf den Berufungserwiderungsschriftsatz vom 06.03.2009 verwiesen (Bl. 285 ff. d. A.).

Mit der von ihr eingelegten Berufung wendet sie sich allerdings dagegen, dass das Arbeitsgericht der Klage im Hinblick auf das mit dem Klageantrag zu 5. verfolgte Zahlungsbegehren stattgegeben hat. Sie bringt vor, mit § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA hätten die Tarifvertragsparteien den sog. Altarbeitnehmern bis zur Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung den Anspruch auf die nach altem Tarifrecht höheren Zulagen erhalten. Nach Wortlaut, Sinn und Zweckziele § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA deshalb darauf ab, das ausgewogene System der Wechselschichtarbeit für den Übergangszeitraum bis zur Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung für Altarbeitnehmer vollumfänglich, dass heiße sowohl bei der Berücksichtigung von Zulagen als auch bei der Berücksichtigung der Entlohnung von Pausenzeiten, aufrecht zu erhalten. Wenn die Altarbeitnehmer aufgrund der Fortgeltung des alten Tarifrechts Schichtzulagen erhielten, die höher seien als die in § 8 Abs. 5 und bs. 6 TVöD-F vorgesehenen, so sei nicht einzu- sehen, warum sie während der Übergangsphase zusätzlich auch durch kürzere Arbeitszeiten infolge der Anrechnung der Pausenzeiten belohnt werden sollten. Jedenfalls sei festzustellen, dass auch das Gegenteil, nämlich eine Anwendung der Pausenregelung unter Zugrundelegung der Definition der Wechselschicht- arbeit nach dem TVöD-F, mangels einer entsprechenden Niederschrifterklärung zu § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA nicht geregelt sei. Da die Tarifvertragsparteien mit der Niederschriftserklärung zum Zusatzurlaub des § 27 TVöD offengelegt hätten, dass ihnen die Problematik der verschiedenen Definitionen des Begriffes der Wechselschichtarbeit bewusst gewesen sei, müsse vom Vorliegen einer be- wussten Regelungslücke ausgegangen werden. Diese dürfe von der Recht- sprechung nicht im Wege der Auslegung geschlossen werden, weil Art. 9 Abs. 3 GG die Gestaltung von Tarifverträgen allein den Tarifvertragsparteien

zuweise. Wegen der Einzelheiten der mit der Berufungsbegründung vorgebrachten Rechtsauffassungen wird im übrigen Bezug genommen auf den Berufungsbegründungsschriftsatz vom 30.01.2009 (Bl. 234 ff. d. A.).

Die Beklagte beantragt,

die Klage unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts in vollem Umfang abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Er verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts zur Frage der Entgeltpflichtigkeit der Pausenzeiten. Dieses habe die entscheidungserhebliche Rechtsfrage zutreffend beantwortet. Wegen seines diesbezüglichen Vorbringens wird auf den Berufungserwiderungsschriftsatz vom 02.03.2009 (Bl. 281 ff d. A.) Bezug genommen.

Im Übrigen wird wegen der weiteren Einzelheiten des zugrunde liegenden Sachverhalts sowie des widerstreitenden Sachvortrags und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien ergänzend Bezug genommen auf den Akteninhalt, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen aus beiden Instanzen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 1, 2 und 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO genügende und damit zulässige Berufung der Beklagten ist in der Sache unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat mit dem zugesprochenen Klageantrag zu 5. zutreffend darauf erkannt, dass der Kläger aus seinem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD-F für Januar 2008 Anspruch auf Entgelt für die in ihrem zeitlichen Anfall nicht umstrittenen Pausen hat, weil diese während Wechselschichtarbeit im Sinne der Tarifvorschrift angefallen und deshalb in die zu vergütende Arbeitszeit einzubeziehen sind.

Das Berufungsgericht teilt die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass für die Beantwortung der Frage, ob in dem hier relevanten Zeitraum Wechselschichtarbeit i.S.d. § 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD-F vorgelegen hat, auf die Definitionen des § 7 Abs. 1 und Abs. 5 TVöD-F abzustellen ist.

Bei Anwendung dieser Definitionen, namentlich der Definition von Nachtschicht, war der Kläger nach den Vorgaben des Jahresdienstplanes so häufig und regelmäßig zu Nachtschichten eingeteilt, dass Wechselschichtarbeit gegeben war. Denn schon jede Schicht, die mehr als zwei Stunden nach 21:00 Uhr endete, war danach eine Nachtschicht. Das stellt die Beklagte auch nicht in Abrede. Sie ist jedoch der Auffassung, für die Beantwortung dürfe nicht auf die Definitionen des neuen Tarifrechts abgestellt werden, sondern es müssten weiterhin die für das alte Tarifrecht maßgeblichen Begriffsbestimmungen, insbesondere die vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Definition zugrunde gelegt werden, wonach Nachtarbeit nur solche Arbeit ist, die zu einem wesentlichen Teil (die Beklagte meint offenbar zu einem überwiegenden Teil) während der Nachtzeit, konkret also zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr, angefallen ist. Das wären dann - ebenso unstrittig - so wenige Schichten, dass insgesamt keine Wechselschichtarbeit vorgelegen hätte.

Mit dieser Ansicht geht die Beklagte jedoch fehl.

Weder der Anwendung des § 7 TVöD-F im allgemeinen noch der Anwendung der dort unter Abs. 1 Satz 3 zu findenden Definition von Nachtarbeit im besonderen steht die Übergangsvorschrift des § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA entgegen.

Das Arbeitsgericht hat im Detail herausgearbeitet, dass und warum die Übergangsregelung nicht als Anordnung einer allgemeinen und umfassenden Fortgeltung der Begriffsbestimmungen des im Falle des Klägers vormals einschlägigen BMT-G ausgelegt werden kann. Das Berufungsgericht folgt den sorgfältigen und zutreffenden Erwägungen des Arbeitsgerichts und stellt dies hiermit gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG fest. Zwecks Vermeidung von Wiederholungen wird auf die diesbezüglichen Erwägungen des Arbeitsgerichts in seinen Entscheidungsgründen (Seite 13 bis 17 des Urteils) verwiesen.

Mit der Berufung sind keine Aspekte vorgebracht worden, die die Entscheidung des Arbeitsgerichts in Frage stellen könnten.

1. Der Vorwurf, die Auslegung des Arbeitsgerichts lasse sich mit Wortlaut und Regelungsgehalt des § 23 TVÜ-VKA nicht in Einklang bringen, ist zurückzuweisen.

Gemäß § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA gelten bis zum In-Kraft-Treten der Entgeltordnung für Altbeschäftigte, auf die bis zum 30. September 2005 verschiedene Tarifverträge, u. a. auch der hier einschlägige Tarifvertrag zu § 24 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) vom 01. Juli 1981 ... Anwendung gefunden haben, *"diese Tarifverträge einschließlich der bis zum 30. September 2005 zu ihrer Anwendung maßgebenden Begriffsbestimmungen des BAT/BAT-O/BMT-G/BMT-G-O weiter"*.

Der vorrangige Aussagewert der tariflichen Anordnung besteht also erkennbar darin, die Fortgeltung bestimmter Tarifverträge betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen anzuordnen. Dieser Anordnung ist die weitere Formulierung *„einschließlich der ... zu ihrer Anwendung maßgebenden Begriffsbestimmungen ...“* lediglich angefügt. Schon diesem Wortlaut oder besser dem Wortgefüge *„zu ihrer Anwendung“*, erst recht aber dem unmittelbar erkennbaren Bedeutungszusammenhang dieser Bezugnahme lässt sich nach dem Dafürhalten der Berufungskammer kaum etwas anderes als die logisch eindeutige Aussage entnehmen, dass die maßgebenden Begriffsbestimmungen eben zum Zwecke der

Anwendung der vorgenannten Tarifverträge und damit auch nur im Rahmen ihrer Anwendung, nicht aber darüber hinaus auch im Rahmen der Anwendung anderer Tarifregelungen weitergelten sollen.

2. Soweit diese Eindeutigkeit des Wortlauts überhaupt noch Raum lässt, führt eine an Sinn und Zweck der Regelung sowie ihrer systematischen Einbindung in das tarifliche Gesamtsystem ausgerichtete Auslegung auch nicht zu einem anderen Ergebnis.

Das gilt auch und gerade unter Berücksichtigung des von Beklagtenseite mit der Berufungsbegründung betonten Umstandes, dass die Tarifvertragsparteien mit § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA offenbar den Zweck verfolgten, für sog. "Altarbeitnehmer" die alte Wechselschichtzulage bis zur Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung zu erhalten, weil diese höher ist, als die nach neuem Recht zu zahlende. Unzweifelhaft drängt es sich in Anbetracht dieses Regelungsgegenstandes aus dem Blickwinkel der Arbeitgeberseite geradezu auf, für den Anwendungsbereich des dann zum Thema Schichtzulage einstweilen fortgeltenden alten Tarifrechts auch die Fortgeltung der alten Begriffsbestimmungen festzuschreiben. Denn trotz aller Bereitschaft zu einem Zugeständnis bezüglich gegebener Besitzstände konnte der Arbeitgeberseite nicht daran gelegen sein, dass es infolge der abweichenden Definitionen des neuen Tarifrechts über eine bloße Besitzstandswahrung hinaus zu einer Ausweitung des Anspruchs auf Schichtzulage auf solche Arbeitnehmer kommen würde, die darauf nach altem Tarifzustand bislang keinen Anspruch hatten. Von seinem Regelungsgegenstand her erweist sich § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA damit als eine in sich geschlossene und stimmige, die wechselseitigen Interessen angemessen berücksichtigende, zeitlich begrenzte Besitzstandsklausel. Weshalb aber die im Rahmen einer solchen Besitzstandsklausel vereinbarte Fortgeltung alter Begriffsbestimmungen über den Regelungsgegenstand der Klausel hinaus von allgemeiner Bedeutung sein sollte, erschließt sich der Berufungskammer nicht. Ein solch überschießender Regelungszweck kann der Tarifnorm nicht beigegeben werden. Er lässt sich auch nicht mit angeblichen Widersprüchlichkeiten begründen, die die Beklagtenseite darin zu erkennen glaubt, dass sich dieselbe

Schichtenfolge eines einheitlichen Dienstplans einerseits in Anwendung der neuen tariflichen Definitionen als Wechselschicht und andererseits nach altem Tarifrecht auch wieder nicht als eine solche darstellen würde. Dieses zwiespältige Ergebnis ist nicht Ausdruck einer unzulänglichen und deshalb im Zweifel von den Tarifvertragsparteien nicht gewollten Auslegung ihres Tarifsystems, sondern logische Konsequenz des Umstandes, dass sie mit § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA eine Sonderregelung geschaffen haben, welche die neuen Regelungen des TVöD-F mitsamt ihren Definitionen innerhalb ihres Anwendungsbereiches zeitweilig mit altem Tarifrecht (Schichtzulagenregelungen nach den dort genannten Tarifverträgen) und den zu seiner Anwendung maßgebenden Begriffsbestimmungen überlagert und so eine einheitliche Anwendung des neuen Tarifrechts verhindert.

3. Wie das Arbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt hat, lässt sich auch aus der Existenz der Niederschriftserklärung der Tarifvertragsparteien zu § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA allenfalls ein die vorstehende Auslegung bestätigendes, nicht aber ein widerlegendes Argument gewinnen.

Wäre es den Tarifvertragsparteien mit der Niederschriftserklärung darum gegangen, eine von ihnen gewollte allgemeine Weitergeltung der alten Begriffsbestimmungen (nur) für den Sonderfall des § 27 TVöD auszuschließen, so hätte es nahe gelegen, eben dies in der Niederschriftserklärung zum Ausdruck zu bringen. Das ist jedoch nicht geschehen. Es ist gerade nicht die Rede von den *"Begriffsbestimmungen des alten Tarifrechts"*. Es heißt vielmehr, die Weitergeltung *„der genannten Tarifverträge“* lasse den Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 27 TVöD-F unberührt. Das macht so auch Sinn, denn § 27 TVöD-F stellt in den Absätzen 1 und 2 für die Entstehung von Zusatzurlaub u. a. darauf ab, dass dem jeweiligen Arbeitnehmer die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 TVöD zusteht. Das aber sind die Schichtzulagen nach neuem Tarifrecht. Für diesen Regelungsbereich haben die Tarifvertragsparteien in Ansehung des Umstandes, dass sie mit § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA die Fortgeltung der alten Schichtzulagenregelung angeordnet haben, klargestellt, dass der aus § 27 TVöD-F erwachsende Zusatzurlaub unberührt bleibt und an die Stelle der dort als Voraussetzung genannten Zulage nach § 8 TVöD - folgerichtig - die von

ihnen an deren Stelle gesetzte Schichtzulage nach altem Tarifrecht tritt. Ein Argument für die Anordnung der allgemeinen Fortgeltung alter Begriffsbestimmungen lässt sich aus dieser Systematik erkennbar nicht ableiten.

4. Der im Falle der Beklagten geltende TV FDGHG erfordert keine andere Bewertung des herausgearbeiteten (begrenzten) Regelungsgegenstandes des § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA.

Es mag sein, dass die Tarifvertragsparteien bei der Schaffung ihres besonderen Überleitungstarifvertrages mit dem Willen gehandelt haben, die Beklagte „am Markt zu halten“. Damit ist die Frage nicht beantwortet, ob die Parteien dieses Tarifvertrages auch den Willen hatten, § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA in dem von ihnen zu verantwortenden Geltungsbereich mit dem (abweichenden) Bedeutungsinhalt zur Anwendung zu bringen, dass die alten Begriffsbestimmungen nicht nur für die Anwendung der alten Tarifverträge über die Schichtzulage, sondern darüber hinaus auch in anderen Regelungsbereichen einstweilen weitergelten sollten. Selbst wenn aber auch dies zugunsten der Beklagten unterstellt wird, hilft das nicht weiter. Denn der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck sind bei der Auslegung von Tarifverträgen nur zu berücksichtigen, sofern sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben (BAG vom 03.05.2006 - 1 ABR 2/05 = NZA 2007, 47 unter Hinweis auf BAG vom 29.09.2004 - 1 ABR 29/03 und BAG vom 22.07.2003 - 1 AZR 496/02).

Davon kann hier keine Rede sein.

§ 2 Abs. 1 TV FDGHG ordnet ausdrücklich an, dass der TVÜ-VKA gilt, soweit im TV FDGHG nichts Abweichendes bestimmt wird. Tatsächlich enthält der TV FDGHG unter § 2 Abs. 17 auch eine Modifikation des § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA. Diese beschränkt sich aber darauf, das im § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA genannte Datum „30. September 2005“ durch das Datum „31. Dezember 2007“ zu ersetzen. Diese auf eine bloße Datumsverschiebung reduzierte Modifikation bietet schlechterdings keinen Anknüpfungspunkt für die Überlegung, die Parteien des TV FDGHG hätten damit auch eine wie auch immer geartete und motivierte Veränderung des Regelungsgehaltes von § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA vorgenommen

oder vornehmen wollen. Demzufolge muss es auch unter dem Eindruck des besonderen Überleitungstarifvertrages bei dem zuvor schon ermittelten Regelungsgehalt des § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA verbleiben.

5. Entgegen der Auffassung der Beklagten liegt auch keine (bewusste) Lücke im Tarifvertrag vor, die einer Anwendung der §§ 6 und 7 TVöD-F auf den gegebenen Fall entgegenstünde.

Die Beklagte übersieht erneut den Regelungsgehalt von § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA. Bei dieser Vorschrift des Überleitungstarifvertrages handelt es sich um eine Ausnahmegesetzgebung, die für ihren begrenzten Anwendungsbereich die Regelungen des neuen Tarifrechts partiell überlagert. Schon nach dem allgemeinen Prinzip von Regel und Ausnahme kommen dort, wo die Ausnahmegesetzgebung nicht greift, die allgemeinen Regelungen des neuen Tarifrechts, namentlich also die §§ 6 und 7 TVöD uneingeschränkt zur Anwendung. Da also schon keine Lücke existiert, kann sich die Frage nicht stellen, ob diese bewusst oder unbewusst von den Tarifvertragsparteien gelassen wurde.

II.

Die ebenfalls den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 1, 2 und 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO genügende und damit zulässige Berufung des Klägers ist in der Sache ebenfalls unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage in allen über den zugesprochenen Klageantrag zu 5. hinausgehenden Klageanträgen zutreffend abgewiesen. Im Ergebnis sind von Klägerseite mit der Berufungsbegründung keine Aspekte vorgebracht worden, die die Entscheidung des Arbeitsgerichts ganz oder teilweise zu Fall bringt.

1. Das Berufungsgericht folgt den zutreffenden Erwägungen des Arbeitsgerichts zur Unzulässigkeit der Klageanträge zu 1 a) bis c) und stellt dies hier-

mit gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG fest. Zwecks Vermeidung von Wiederholungen wird auf die diesbezüglichen Erwägungen des Arbeitsgerichts in seinen Entscheidungsgründen verwiesen. Wenn der Kläger mit der Berufungsbegründung vorbringt, dass es ihm mit dem Klageantrag zu 1. um eine "technische Korrektur" des Arbeitszeitkontos dergestalt gehe, dass nur ein Dienstplan hinterlegt werde, ändert dies erkennbar nichts an der vom Arbeitsgericht zutreffend festgestellten Unbestimmtheit des mit dem Antrag zu 1. in den Unterpunkten a) bis c) verfolgten Begehrens. Unterstellt, der Klageantrag zu 1. würde zugesprochen, bliebe doch völlig unklar, was die Beklagte zu tun hätte und wie im Rahmen eines Vollstreckungsverfahrens festgestellt werden sollte, ob die Beklagte ihren Leistungsverpflichtungen nachgekommen ist.

Vorsorglich sei darauf hingewiesen, dass auch in materiellrechtlicher Hinsicht nicht ersichtlich ist, weshalb der Kläger einen Anspruch auf "technische Korrektur" des Arbeitszeitkontos haben sollte. Fraglos kann der Kläger von der Beklagten verlangen, das Arbeitszeitkonto "richtig" zu führen. In dieser Abstraktheit und Generalität kann ein Anspruch jedoch nicht zur Grundlage einer konkreten gerichtlichen Leistungsanordnung gemacht werden. Konkret umsetzbar - und damit vollstreckbar - wird der Anspruch erst dann, wenn der Kläger aufzeigt, in welchen Punkten das Arbeitszeitkonto fehlerhaft ist und wie die erforderliche Korrektur auszusehen hat, um rechtmäßige Verhältnisse herzustellen. Das zeigt gerade die von Klägerseite herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 07.05.2003. Mit diesem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht weder einen globalen Anspruch auf Korrektur von Arbeitszeitkonten i.S.d. hiesigen Klageantrags zu 1. a) noch einen Anspruch auf "Ermittlung aller anfallenden Stunden nebst entsprechenden Zeitzuschlägen" (so der hiesige Klageantrag zu 1. b) zugesprochen noch dazu verurteilt, "im Rahmen einer Korrektur darauf zu achten, dass ..." (so der hiesige Klageantrag zu 1. c). Ausgeurteilt wurde vielmehr die definitive Verpflichtung zur Korrektur des Arbeitszeitkontos um ein konkret benanntes Zeitkontingent von 7,36 Stunden, weil der dortige Kläger aus den näher ausgeführten Gründen eben auf diese konkrete Korrektur einen Rechtsanspruch hatte (BAG vom 07.05.2003 - 5 AZR 256/02, dokumentiert bei juris). Damit hat das hiesige Begehren des Klägers nichts gemein.

2. Den Klageantrag zu 2. hat das Arbeitsgericht im Ergebnis ebenfalls zutreffend zurückgewiesen.

a) Das Berufungsgericht teilt die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass die Klage bezüglich der mit den Anträgen zu 2. a) und b) begehrten Auskünfte unbegründet ist (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

Abgesehen davon, dass der Kläger mit dem Antrag zu 2. a) eine bloße Rechtsauskunft verlangt, übersieht er, dass die Beklagte dieses Auskunftsbegehren spätestens mit Schriftsatz vom 21.10.2008 erfüllt hat, indem sie dort auf Seite 11/12 mitgeteilt hat, dass die Zulage gemäß § 22 Abs.1 lit.b) BMT-G im Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.08.2008 immer dann gezahlt worden sei, wenn der Kläger auf Basis des LTU-Dienstplanes an einem nicht auch im GA-Dienstplan vorgesehenen Sonntag habe arbeiten müssen.

Dem mit dem Antrag zu 2. b) verfolgten Anspruch auf Auskunft darüber, an welchen Tagen es für den Kläger seit dem 01.01.2006 zu zulagenpflichtigen Dienstplanverschiebungen gekommen ist, hat das Arbeitsgericht entgegen gehalten, dass nicht dargetan sei, warum der Kläger, der seinen Dienstplan und die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung ebenso gut kenne wie sein Arbeitgeber, auf Informationen der Beklagten angewiesen sei. Das ist zutreffend. Auch mit der Berufung ist hierzu nichts vorgetragen. Dass der Kläger in entschuldbarer Weise über diese tatsächlichen Voraussetzungen von Bestand und Umfang seines Anspruchs im Ungewissen wäre, kann also nicht angenommen werden.

b) Vor diesem Hintergrund erweist sich die Klage bezüglich des Antrags zu 2. c) als unzulässig.

Als Leistungsantrag ist das Begehren "die sich aus den mitgeteilten Dienstplanverschiebungen seit dem 01.01.2006 ergebenden zulagenfähigen Stunden mit jeweils 5,44 € brutto zu vergüten und die entsprechenden Nettobeträge an den Kläger auszuzahlen" unbestimmt i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die bestimmte Angabe der Leistung war auch nicht einstweilen gemäß § 254 ZPO entbehrlich, da die besonderen Voraussetzungen der (zulässigen) Stufenklage hier nicht

gegeben sind. Denn der Kläger hat aus den dargelegten Gründen keinen Auskunftsanspruch, von dessen Ergebnis die Bezifferung des mit dem Antrag zu 2. c) verfolgten Leistungsbegehrens abhängig sein könnte.

3. Die zur Abweisung des Klageantrags zu 3. führenden Erwägungen des Arbeitsgerichts sind ebenfalls zutreffend. Das Berufungsgericht folgt ihnen uneingeschränkt (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

Der mit der Berufung vorgebrachte Einwand, bei der mit der Klageantrag zu 3. verfolgten Wechselschichtzulage handele es sich um eine monatlich zu zahlende Zulage, folglich sei für jeden Monat festzustellen, ob die Voraussetzungen erfüllt seien, geht erkennbar fehl. Sowohl nach den Regelungen des alten Tarifrechtes (BAT/BMT-G) als auch nach § 7 TVöD ist "Wechselschichtarbeit 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". Schon der Wortlaut dieser Regelungen lässt erkennen, dass der maßgebliche Beurteilungszeitraum über den Rahmen des einzelnen Abrechnungsmonats hinausgehen muss. Entscheidend ist nicht die nominale Zahl der Nachtarbeitsstunden oder deren Häufigkeit innerhalb des Wochen- oder Monatsrhythmus, sondern der Abstand zwischen den Nachtschichten oder Nachtschichtenfolgen. Das Bundesarbeitsgericht stellt deshalb darauf ab, in welchen Intervallen der Arbeitnehmer nach dem jeweiligen Dienstplan zur Nachtschicht herangezogen wurde. Ist der Durchschnitt dieser Intervalle keiner oder gleich 4,33 Wochen, sind die Voraussetzungen für Wechselschichtarbeit erfüllt (BAG vom 05.06.1996 - 10 AZR 610/95, dokumentiert bei juris). Dass diese Voraussetzungen hier in den Jahren 2006 und/oder 2007 erfüllt gewesen sein könnten, lässt sich weder dem unstrittigen Sachverhalt noch dem Sachvortrag des Klägers entnehmen.

4. Den auf Zahlung einer Wechselschichtzulage für den Monat Januar 2008 gerichteten Klageantrag zu 4. hat das Arbeitsgericht ebenfalls mit zutreffender Begründung zurückgewiesen, welche sich das Berufungsgericht zu eigen macht (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

Die Auffassung des Klägers, auch in Ansehung von § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA könne lediglich hinsichtlich der Höhe der zu zahlenden Schichtzulage auf die alten Tarifregelungen zurückgegriffen werden, hinsichtlich der Definition, was Wechselschichtarbeit sei, gelte hingegen § 7 TVöD, ist schlechterdings abwegig. Zur Reichweite der von den Tarifvertragsparteien mit § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA angeordneten Fortgeltung der Begriffsbestimmungen des alten Tarifrechts mögen unterschiedliche Auslegungsansätze existieren. Insoweit kann auf die Berufung der Beklagten und die diesbezüglichen Erwägungen verwiesen werden. Dass die Tarifvertragsparteien aber zumindest für die einstweilen andauernde Anwendung der alten Tarifverträge über Schichtzulagen, also auch für den hier die Anspruchsgrundlage bildenden Tarifvertrag zu § 24 BMT-G, die "zu ihrer Anwendung maßgebenden Begriffsbestimmungen" weiterhin angewandt wissen wollten, dürfte der kleinste gemeinsame jeder Auslegung sein, der angesichts des Wortlauts aber auch des oben im Rahmen der Berufung der Beklagten näher dargelegten Sinn und Zwecks des § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden kann. Danach sollte gerade nicht nur wegen der Höhe der Schichtzulage, sondern auch wegen der Bestimmung des Kreises derjenigen Arbeitnehmer, die Anspruch auf die Schichtzulagen des alten Tarifrechtes haben sollten, umfassend altes Tarifrecht mitsamt der zu seiner Anwendung maßgebenden Begriffsbestimmungen Anwendung finden. Die Konsequenz daraus ist - wie das Arbeitsgericht richtig festgestellt hat -, dass für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht von einem Anspruch des Klägers auf Wechselschichtzulage für den Monat Januar 2008 ausgegangen werden kann, weil weder der unstrittige Sachverhalt noch der Sachvortrag des Klägers erkennen lässt, dass er im Sinne der Begriffsbestimmungen des alten Tarifrechtes Wechselschichtarbeit geleistet hat.

5. Im Ergebnis zutreffend hat das Arbeitsgericht auch den Klageantrag zu 6. abgewiesen.

Der Auslegung des Arbeitsgerichts, dass es sich bei diesem Antrag ebenfalls um eine Stufenklage handele, ist der Kläger mit der Berufung entgegen getreten. Der Antrag korrespondiere vielmehr mit den Anträgen zu 3., 4., und 5.

und sei in jedem Fall begründet, wenn im angegebenen Zeitraum ein höheres Bruttoentgelt zu zahlen wäre. Damit geht der Kläger fehl.

Richtig ist, dass ihm aus § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO bei Zahlung Anspruch auf Erteilung einer Abrechnung zusteht, welche zumindest die in § 108 Abs. 1 Satz 2 und 3 GewO genannten Informationen zu enthalten hat. § 108 Abs. 1 GewO zielt damit unverkennbar auf eine Erläuterung der Zusammensetzung des jeweils ausgezahlten Entgelt in seinen Brutto- und Nettobestandteilen ab. Diese Abrechnung ist erst bei tatsächlicher Zahlung zu erteilen. Ohne vorherige Zahlung ist sie nicht klagbar (KR-Preis/Müller-Glöge, 7. Aufl., § 108 GewO Rn. 1). Sollte das Begehren des Klägers also auf Erteilung dieser Abrechnung i.S.d. § 108 Abs. 1 GewO abzielen, so ist die hierauf gerichtete Klage jedenfalls derzeit unbegründet, zumal kaum die Besorgnis bestehen dürfte, dass die Beklagte im Falle einer Auszahlung von Entgelt, eine solche Abrechnung des ausgezahlten Entgelts nicht erteilen wird.

Unbegründet ist die Klage aber auch, wenn das Begehren nach dem reinen Wortlaut des Antrags dahingehend verstanden wird, dass der Kläger tatsächliche Korrektur der ihm bereits erteilten Abrechnungen verlangt.

Wenn überhaupt, dann kommt ein solcher Anspruch auf "Korrektur" - gemeint ist wohl ohnehin "Neuerstellung" - einer Abrechnung nur dann in Betracht, wenn die vorgelegte Abrechnung völlig unbrauchbar ist (BAG vom 09.11.1999 - 9 AZR 771/98, dokumentiert bei juris unter Hinweis auf OLG Köln 3. Mai 1995 - 3 W 10/95 = NJW-RR 1996, 100, 101 betreffend die Erteilung von Abrechnungen gegenüber Handelsvertretern).

Eine solche Situation ist hier nicht gegeben. Weshalb die erteilten Entgeltabrechnungen - zu welchem Zweck auch immer - unbrauchbar sein sollten, ist nicht ersichtlich und vom Kläger auch nicht ansatzweise erläutert.

Angesichts des Umstandes, dass der Kläger der vom Arbeitsgericht vorgenommenen Auslegung des Antrags als Stufenklage entgegen getreten ist und mit der Berufungsbegründung betont hat, dass der Klageantrag zu 6. (lediglich) mit den Anträgen zu 3., 4., und 5. korrespondiere, wertet die Berufungskammer den Zusatz "... und die auf den Kläger entfallenden Nettolohndifferenzen an diesen auszuzahlen" als bloßen floskelhaften Annex und nicht als selbständigen Antrag, mit dem neben den in den Bruttozahlungsanträgen zu 3., 4. und

5. enthalten Zahlungsbegehren auf doppelte und zudem unbestimmte und deshalb unzulässige Weise ein weiteres eigenständiges Leistungsbegehren verfolgt werden soll.

6. Unbegründet ist schließlich auch der Klageantrag zu 7. mit dem der Kläger eine Arbeitszeitgutschrift für Feiertage begehrt.

Ein Anspruch hierauf besteht nicht. Er ergibt sich insbesondere nicht aus dem Umstand, dass der Kläger in den Wochen, in denen die umstrittenen Feiertage anstanden, mit der vollen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40,5 Stunden und nicht nur mit einer wegen der Feiertage in Anwendung des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-F verkürzten Arbeitszeit verplant war und deshalb Arbeit über die planmäßige Arbeitszeit erbracht hätte.

Der Kläger vertritt im Kern die Auffassung, dass sich seine Wochenarbeitszeit immer reduziert, wenn ein gesetzlicher Feiertag oder der 24. oder 31.12. auf einen Werktag fällt - und zwar unabhängig von der Frage, ob er nach den Vorgaben des Dienstplans an diesen Tagen hätte arbeiten müssen oder eine Freischicht gehabt hätte.

Dem Kläger ist zuzugestehen, dass der Wortlaut des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD durchaus in seinem Sinne verstanden werden könnte. Das gilt insbesondere unter Berücksichtigung der hierzu von den Tarifvertragsparteien notierten Protokollerklärung, in der es heißt:

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

Allerdings weist auch die Beklagte zutreffend darauf hin, dass es immer dann, wenn der Kläger an einem der in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD genannten Tage nach dem Dienstplan ohnehin frei gehabt hat, keine wegen des Feiertags "dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden" gebe und deshalb auch keine Stunden ohne die Regelung des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD nachgearbeitet werden müssten.

Das Arbeitsgericht hat sich bei seiner Auslegung maßgeblich von Überlegungen zu Sinn und Zweck der Regelung leiten lassen. In Anlehnung an die Entschei-

dungen des LAG München vom 13.12.2007 (2 Sa 590/07, dokumentiert bei juris) und des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 05.06.2008 (15 Ca 8647/047, n.v. = Bl. 168 ff. d.A.) ist es davon ausgegangen, dass die Tarifvertragsparteien es mit dieser Regelung hätten verhindern wollen, dass der Arbeitgeber durch entsprechende Gestaltung des Dienstplans den Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen umgehe. Darauf aufbauend hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass es eine solche Konstellation bei einem rollierenden Schichtsystem, bei dem - wie hier - an sieben Tagen der Woche unabhängig davon gearbeitet werde, ob Feiertage anfallen, nicht geben könne.

Diese Überlegung ist durchaus von Gewicht. Ihr tritt aber ein nach dem Dafürhalten des Berufungsgerichts noch weit gewichtigeres systematisches Argument zur Seite, das den Auslegungsansatz des Klägers zwingend zu Fall bringt.

Mit § 49 des Besonderen Teils Krankenhäuser (TVöD-BT-K) haben die Tarifvertragsparteien für dessen speziellen Anwendungsbereich folgendes geregelt:

"§ 49 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

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

(1) ...

(2) 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.

...

(3) ..."

Damit regelt § 49 Abs. 2 Nr. b) TVöD-BT-K genau das, was der Kläger will. Der Kläger fällt jedoch nicht unter den Anwendungsbereich des § 49 TVöD-BT-K. Für ihn gilt allein die allgemeine Regelung des § 6 Abs. 3 Satz 3. TVöD. Im Anwendungsbereich des besonderen Teils des TVöD für Flughäfen (TVöD-F) findet sich eine solche oder eine vergleichbare Regelung nicht. Wenn die Tarifvertragsparteien in einer Sonderregelung für die Beschäftigten in Krankenhäusern genau die Regelung getroffen haben, die der Kläger der allgemeinen Regelung des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD beizumessen gedenkt, sie dies aber ausdrücklich "abweichend von § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD" getan haben, dann ist es ausgeschlossen, § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD im Wege der Auslegung den selben Bedeutungsinhalt beizumessen, wie der Sonderregelung. Mit dem in der Systematik des Tarifvertrages erkennbar zum Ausdruck gekommenen Willen ließe sich eine solche Auslegung nicht vereinbaren. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD kann also nicht in dem vom Kläger verfochtenen Sinne ausgelegt werden. Es kommt Folgendes hinzu: In § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD ist die Rede von der "ausgefallenen" Arbeitszeit, was den von Beklagtenseite erhobenen Einwand nach sich zieht, dass es im Falle des Klägers an einem konkret feststellbaren Ausfall von Arbeitszeit fehle, weil er zum einen ohnehin frei gehabt habe und zum anderen die geplanten Einsatzzeiten durchaus schwankten. § 49 TVöD-BT-K regelt demgegenüber, dass sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit "um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit" vermindert. Diese Regelung vermeidet das von der Beklagten aufgezeigte Problem. Die Arbeitszeitverminderung ist eindeutig definiert und gerade nicht von einer nicht feststellbaren (hypothetischen) Dienstplangestaltung abhängig. Darüber hinaus spricht § 49 TVöD-BT-K in klaren Worten von Beschäftigten, die "dienstplanmäßig nicht zu Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen". Hätten die Tarifvertragsparteien § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD den selben Bedeutungsinhalt geben wollen, so hätte nichts näher gelegen, als eben die selben klaren Worte zu verwenden, zu denen sie in § 49 TVöD-BT-K gefunden haben. Abgesehen davon, dass es dann der Sonderregelung des § 49 TVöD-BT-K schon nicht mehr bedurft hätte, muss sich der Kläger der Erkenntnis stellen, dass die Tarifvertragsparteien eben dies nicht getan haben. Im Ergebnis entfällt damit auch

der vom Kläger mit dem Klageantrag zu 7. verfolgte Anspruch auf Arbeitszeitgutschrift.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

IV.

Die Revision war für die Beklagte wegen der grundsätzlichen Bedeutung der hier anstehenden Auslegungsfrage des § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen (Klageantrag zu 5.). Aus dem selben Grunde war sie für den Kläger hinsichtlich des Klageantrags zu 7. und der diesem Zugrundeliegenden Auslegung des § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der **Beklagten**

REVISION

eingelegt werden.

Von dem **Kläger** kann gegen dieses Urteil

REVISION

nur insoweit eingelegt werden, als die Zurückweisung seiner Berufung den vom Arbeitsgericht abgewiesenen Klageantrag zu 7. (Arbeitszeitgutschrift für Feiertage) betrifft. Im Übrigen ist für den Kläger gegen dieses Urteil mangels ausdrücklicher Zulassung die Revision nicht statthaft. Wegen der Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision anzufechten, wird der Kläger auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG und deren Voraussetzungen hingewiesen.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessver-

tretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Mailänder

Mager

Kralj