

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 1053/12  
10 Sa 284/12  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
16. Oktober 2013

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann und Reinfelder sowie die ehrenamtliche Richterin Fieback und den ehrenamtlichen Richter Züfle für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 10. August 2012 - 10 Sa 284/12 - aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 23. Februar 2012 - 10 Ca 3642/11 - hinsichtlich des Antrags zu 3. in vollem Umfang zurückgewiesen hat.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 23. Februar 2012 - 10 Ca 3642/11 - teilweise abgeändert:  
Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 55,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
3. Im Übrigen werden die Berufung und die Revision des Klägers zurückgewiesen.
4. Der Kläger hat 82 % der Kosten des Rechtsstreits zu tragen, die Beklagte 18 %.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf eine Zulage für ständige Wechselschichtarbeit für den Zeitraum September 2010 bis August 2011 und weitere im Zusammenhang mit Wechselschichtarbeit stehende tarifliche Ansprüche. 1

Der Kläger ist seit dem 6. Mai 1988 bei der Beklagten mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von durchschnittlich 3.700,00 Euro beschäftigt, er ist als Flugzeugabfertiger (*Beschäftigter im Rampendienst*) tätig. 2

§ 2 des Arbeitsvertrags vom 17. Oktober 1988 lautet auszugsweise: 3

„Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmantel-Tarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge - insbesondere des Monatslohntarifvertrages zum BMT-G in ihrer jeweils gültigen Fassung. Das Gleiche gilt für die an deren Stelle tretenden Tarifverträge.“

Der Einsatz des Klägers erfolgt auf Grundlage der „Betriebsvereinbarung 02/2007 Arbeitszeitgestaltung im Bodenverkehrsdienst“ (*BV Arbeitszeitgestaltung*), die Früh-, Tages-, Spät- und Nachtdienst vorsieht. Innerhalb jedes Dienstes variiert der Schichtbeginn im Viertelstundentakt, insgesamt gibt es 96 reguläre Schichten. Der Frühdienst beginnt frühestens um 01:15 Uhr und spätestens um 07:00 Uhr, der Tagesdienst frühestens um 07:15 Uhr und spätestens um 12:00 Uhr, der Spätdienst frühestens um 12:15 Uhr und spätestens um 20:00 Uhr und der Nachtdienst frühestens um 20:15 Uhr und spätestens um 01:00 Uhr. Im Monatsdienstplan sind zudem Rufbereitschaften vorgesehen, unter anderem die Rufbereitschaft Winterdienst (*RW 64 und RW 64e - Entscheidung von Oktober bis April*).

4

Insgesamt leistete der Kläger im Rahmen geplanter Dienste im Streitzeitraum in 19 Fällen mindestens zwei Stunden Arbeit nach 21:00 Uhr bzw. ab 04:00 Uhr oder war entsprechend eingeteilt und leistete diese Schichten wegen Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit nicht.

5

Im September 2010 begann der früheste Frühdienst des Klägers um 05:30 Uhr, der späteste Spätdienst endete um 01:30 Uhr. In zwei Schichten (*24. und 25. September*) leistete er mindestens zwei Stunden Arbeit nach 21:00 Uhr. Im Oktober 2010 begann der früheste Frühdienst um 05:00 Uhr, der späteste Spätdienst endete um 22:30 Uhr. Zudem war der Kläger sechsmal in der Rufbereitschaftsschicht RW 64e (*Beginn 20:00 Uhr, Ende 10:00 Uhr*) eingeteilt, ohne dass es zur Arbeitsaufnahme kam. Im November 2010 begann der früheste Frühdienst des Klägers um 05:30 Uhr, der späteste Spätdienst endete um 04:00 Uhr. Zweimal leistete er mindestens zwei Stunden Arbeit nach 21:00 Uhr (*26. und 27. November*), dreimal war er für entsprechende Schichten geplant, hatte aber Urlaub (*15. bis 18. November*). Zudem kam es zu vier Arbeitsaufnahmen in der Schicht RW 64e. Im Dezember 2010 war der früheste Frühdienst für 04:00 Uhr geplant (*5. Dezember*), der späteste Spätdienst endete um 22:30 Uhr. Im Januar 2011 begann der früheste Frühdienst um 05:30 Uhr, der späteste Spätdienst endete um 04:00 Uhr. Viermal leistete der Kläger mindestens zwei Stunden Arbeit nach 21:00 Uhr (*17. bis 20.,*

6

28. Januar). Es kam darüber hinaus zu drei Rufbereitschaftseinsätzen in der Schicht RW 64e. Im Februar 2011 begann der früheste Frühdienst um 04:00 Uhr (6. Februar), der späteste Spätdienst endete um 22:30 Uhr. Es kam zu mindestens einem Rufbereitschaftseinsatz in der Schicht RW 64e. Im März 2011 begann der früheste Frühdienst um 05:00 Uhr, der späteste Spätdienst endete um 22:30 Uhr. Es kam zudem zu einem Rufbereitschaftseinsatz. Im April 2011 begann der früheste Frühdienst um 04:00 Uhr (10. April), der späteste Spätdienst endete geplant um 01:30 Uhr (1. April, der Kläger war an diesem Tag arbeitsunfähig). Im Mai 2011 begann der früheste Frühdienst um 05:00 Uhr, der späteste Spätdienst endete um 22:30 Uhr. Im Juni 2011 begann der früheste Frühdienst um 04:00 Uhr (12. Juni), der späteste Spätdienst endete um 01:15 Uhr (tatsächlich nach den Angaben des Klägers und dem Zeitnachweis um 00:22 Uhr, 3. Juni). Im Juli 2011 begann der früheste Frühdienst um 05:30 Uhr, der späteste Spätdienst endete um 22:30 Uhr. Im August 2011 begann der früheste Frühdienst um 05:30 Uhr, der späteste Spätdienst endete um 01:15 Uhr (26. August, ein weiterer Dienst am 27. August endete um 23:30 Uhr).

Mit Schreiben vom 9. Dezember 2010 und 15. März 2011 verlangte der Kläger die Zahlung einer Wechselschichtzulage gemäß § 8 Abs. 5 iVm. § 7 Abs. 1 und Abs. 5 TVöD für den Zeitraum ab September 2010. Dieses Begehren lehnte die Beklagte ab.

§ 23 Abs. 2 TVÜ-VKA („Erschwerniszuschläge, Schichtzulagen“) vom 13. September 2005 idF des ÄndTV Nr. 5 vom 27. Februar 2010 und Nr. 6 vom 8. Dezember 2010 hat folgenden Wortlaut:

„Bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung gelten für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1, auf die bis zum 30. September 2005 (...) der Tarifvertrag zu § 24 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) vom 1. Juli 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. Für alle übrigen Beschäftigten (...).“

Die Niederschriftserklärung zu § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA lautet:

9

„Die Höhe der aufgrund der weiter anzuwendenden Tarifverträge zustehenden Zulagen und Zuschläge bemisst sich nach dem Betrag, der zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätten. 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.“

§ 24 BMT-G („Schichtlohnzuschlag“) vom 31. Januar 1962 idF des 51. ErgTV vom 31. Januar 2003 lautet auszugsweise:

10

„(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag.

...

(4) Die Höhe des Schichtlohnzuschlags wird durch besonderen Tarifvertrag vereinbart.“

Gemäß Tarifvertrag zu § 24 Abs. 4 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) vom 1. Juli 1981 idF des TV vom 22. März 1991 (*TV Schichtlohnzuschlag*) betrug der Schichtlohnzuschlag für ständige Wechselschichtarbeiter zuletzt 142,34 Euro monatlich. Dieser Tarifvertrag fand bis zum 30. September 2005 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung. Der Kläger hat im Streitzeitraum einen Schichtlohnzuschlag für ständige Schichtarbeit iHv. 74,73 Euro monatlich erhalten.

11

§ 67 BMT-G („Begriffsbestimmungen“) lautet auszugsweise:

12

„27. Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

...

32. Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeiters, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

...

44. Wechselschichtarbeit

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht.

45. Wechselschichten

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet wird.“

§ 6 Abs. 1 Satz 2 („Regelmäßige Arbeitszeit“) der durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Flughäfen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-F) vom 7. Februar 2006 idF der Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27. Februar 2010 und Nr. 4 vom 8. Dezember 2010 lautet: 13

„Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.“

§ 7 TVöD-F („Sonderformen der Arbeit“) lautet auszugsweise: 14

„(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.

...

(4) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder

einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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

§ 7.1 Abs. 3 TVöD-F („*Rampendienst*“) lautet: 15

„Die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 werden pauschal mit einem Zuschlag von 12 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe nach Maßgabe der Entgelttabelle abgegolten.“

§ 8 TVöD-F („*Ausgleich für Sonderformen der Arbeit*“) lautet auszugsweise: 16

„(1) Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

- a) für Überstunden  
in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v. H.,  
...

(5) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.“

§ 27 Abs. 1 TVöD-F („*Zusatzurlaub*“) lautet: 17

„Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate  
einen Arbeitstag Zusatzurlaub.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe unter Berücksichtigung der Bestandsschutzregelung des § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA eine monatliche Wechselschichtzulage für den Zeitraum von September 2010 bis einschließlich August 2011 in Höhe von 142,34 Euro zu. Bei Anrechnung der gezahlten Schichtzulage ergebe dies noch einen Anspruch in Höhe von 811,32 Euro brutto. Er arbeite ununterbrochen in Wechselschicht bei Tag und Nacht; in allen 96 Schichten müsse er nicht eingesetzt werden. Wer Wechselschichtarbeiter sei, richte sich nach § 7 TVöD-F. In den streitgegenständlichen Monaten habe er mindestens jeweils eine Schicht mit mindestens zwei Stunden Nachtarbeit geleistet, also Nachtschichten im Tarifsinn. Hierbei zähle auch die Rufbereitschaft im Winterdienst RW 64 und RW 64e. 18

Zudem folge aus der Wechselschichtarbeit ein Anspruch auf Gutschrift der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen als Arbeitszeit auf seinem Arbeitszeitkonto gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD-F im Umfang von insgesamt 138,5 Stunden. Hinzu komme ein Überstundenzuschlag von 4,16 Euro je Stunde gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-F, da pro Arbeitstag 30 Minuten Mehrarbeit geleistet worden seien. Über die gewährten drei Tage Zusatzurlaub für Schichtarbeit hinaus bestehe noch ein Anspruch auf weitere drei Tage wegen der Wechselschichtarbeit. 19

Der Kläger hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 20

1. an ihn 811,32 Euro brutto zu zahlen;
2. hinsichtlich des mit dem Antrag zu 1. geforderten Betrags Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen;
3. ihm 138,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben;
4. an ihn für 138,5 Stunden Überstundenzuschlag in Höhe von jeweils 4,16 Euro brutto, insgesamt 576,16 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen;
5. seinem Urlaubskonto für den Zeitraum September 2010 bis August 2011 drei Urlaubstage gutzuschreiben und ihm zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe nicht ständig in Wechselschicht gearbeitet. Aus den Schichtdienstbelegungen ergebe sich, dass er nicht ununterbrochen iSv. § 67 Nr. 45 BMT-G eingesetzt gewesen sei. Rufbereitschaften seien nicht als Wechselschichtdienst zu berücksichtigen. Zudem habe der Kläger die Wechselschichtzulage nach § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA iVm. § 24 BMT-G nicht ordnungsgemäß geltend gemacht, vielmehr habe er nur eine Wechselschichtzulage nach den §§ 8, 7 TVöD verlangt. Mangels Wechselschichtarbeit bestünden auch keine sonstigen Ansprüche. 21

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. 22

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des Klägers ist nur hinsichtlich eines Teils des Antrags zu 3. (*Stundengutschrift auf dem Arbeitszeitkonto*) begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet. 23

I. Der Kläger war im Zeitraum von September 2010 bis August 2011 kein ständiger Wechselschichtarbeiter iSv. § 24 Abs. 1 iVm. § 67 Nr. 44 BMT-G. Ihm steht für diesen Zeitraum kein Schichtlohnzuschlag nach § 24 Abs. 1, Abs. 4 BMT-G iVm. § 1 Abs. 1 TV Schichtlohnzuschlag zu (*Anträge zu 1. und zu 2.*). 24

1. Nach § 23 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA ist sowohl hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen als auch hinsichtlich der Höhe des Anspruchs maßgeblich auf § 24 BMT-G und den TV Schichtlohnzuschlag abzustellen, da der TV Schichtlohnzuschlag auf das Arbeitsverhältnis des Klägers am 30. September 2005 Anwendung fand. Der Kläger kann daher einen Anspruch auf einen Schichtlohnzuschlag wegen ständiger Wechselschichtarbeit (*so die alte Begrifflichkeit*) nach dem BMT-G haben, nicht aber einen Anspruch auf eine monatliche Zulage wegen ständiger Wechselschichtarbeit (*so die neue Begriff-* 25

lichkeit) nach § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD-F. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm.

2. Bereits der Wortlaut des § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA, von dem bei der Auslegung vorrangig auszugehen ist (*st. Rspr., vgl. zB BAG 27. Juli 2011 - 10 AZR 484/10 - Rn. 14*), ist eindeutig. Die Norm bestimmt, dass für Beschäftigte, auf die bis zum 30. September 2005 bestimmte Tarifverträge (*hier: TV Schichtlohnzuschlag*) Anwendung fanden, diese Tarifverträge bis zum Inkrafttreten der (*weiterhin fehlenden*) Entgeltordnung „einschließlich der (...) zu ihrer Anwendung maßgebenden Begriffsbestimmungen des (...) BMT-G“ weiter gelten. Beim Kläger handelt es sich - was zwischen den Parteien nicht im Streit steht - um einen solchen Beschäftigten. Damit kommt es auf die Anspruchsvoraussetzungen nach der früheren Tariflage einschließlich der dortigen Definitionen der Begriffe Wechselschichtarbeit und Nachtarbeit an. 26

Aus der Tarifsystematik und der Tarifgeschichte ergeben sich keine Anhaltspunkte für die Gegenauffassung des Klägers. Bei § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA handelt es sich um eine typische Übergangsregelung, die bestimmte Teilbereiche vom Inhalt des TVöD löst. Dies zeigt auch die Überschrift des Abschnitts IV „Sonstige vom TVöD abweichende oder ihn ergänzende Bestimmungen“, in dem sich die Norm findet. Der Hinweis auf die Anwendung der früheren Begriffsbestimmungen wäre sinnlos, wenn zur Ermittlung der Anspruchsvoraussetzungen § 7 und § 8 TVöD-F maßgeblich sein sollten. Auch aus Satz 2 der Niederschriftserklärung zu § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA folgt nichts anderes. Diese Regelung ist vielmehr erforderlich, um klarzustellen, dass der Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 27 TVöD-F bestehen kann, obwohl der TV Schichtlohnzuschlag weiter gilt und deshalb kein Anspruch auf die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit nach § 8 Abs. 5 TVöD-F besteht (*Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Oktober 2013 § 23 TVÜ-VKA Rn. 31; vgl. im Übrigen unten zu IV*). Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich aus der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. Februar 2009 (- 10 Sa 1472/08 -) nichts anderes. Vielmehr geht diese ausdrücklich davon aus, dass es sich bei § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA um eine Besitzstandsregelung han- 27

delt, um die alte (*höhere*) Wechselschichtzulage für einen bestimmten Zeitraum zu den bisherigen Bedingungen für die Beschäftigten zu erhalten, die bei Inkrafttreten des TVöD einen Anspruch auf sie hatten. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf nimmt weiter zutreffend an, dass § 23 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA keine Regelung zu § 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD-F enthält und den dortigen Anspruch nicht ausschließt (*vgl. unten zu II*).

3. Der Kläger hat im Streitzeitraum die Anspruchsvoraussetzungen nach § 24 BMT-G iVm. § 1 Abs. 1 TV Schichtlohnzuschlag nicht erfüllt. Im Betrieb der Beklagten wurde zwar in Wechselschichtarbeit iSv. § 67 Nr. 44 BMT-G gearbeitet, auch ist der Kläger in verschiedenen Schichten eingesetzt worden. Es fehlt aber an der durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erforderlichen Heranziehung zur Nachtschicht (*Nachtschichtfolge*). 28

a) Nach der Rechtsprechung des Senats zu § 15 Abs. 8 BAT, der § 67 Nr. 44 BMT-G entspricht, ist unter „Nachtschicht“ eine Schicht zu verstehen, die zu einem wesentlichen Teil während der Nachtzeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr (§ 67 Nr. 27 BMT-G) abgeleistet wird. Die Nachtarbeit muss also in der Schicht zeitlich überwiegen (*BAG 7. September 1994 - 10 AZR 766/93 - zu II 3 b der Gründe, BAGE 77, 346*). 29

Solche Nachtschichten hat der Kläger nach den nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht in genügendem Umfang geleistet. Der Kläger ist im September 2010 zu einer Nachtschicht in diesem Sinne herangezogen worden, im November 2010 zu vier Nachtschichten, im Januar 2011 zu vier Nachtschichten und im August 2011 zu einer Nachtschicht. Am 1. April 2011 war er zwar für eine Nachtschicht eingeteilt, er war jedoch arbeitsunfähig erkrankt. Dies steht dem Anspruch nach der Senatsrechtsprechung zu den früheren Tarifregelungen entgegen; danach ist die tatsächliche Ableistung der Nachtschicht erforderlich (*BAG 9. Dezember 1998 - 10 AZR 207/98 - zu II 1 c der Gründe; 7. Februar 1996 - 10 AZR 203/94 - zu III 1 der Gründe*). Am 3. Juni 2011 hat der Kläger nach seinem Vortrag und dem vorgelegten Arbeitszeitnachweis die Arbeit um 15:15 Uhr begonnen und um 00:22 Uhr beendet. Damit lag die Schicht überwiegend nicht in der 30

Nachtzeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr. Insgesamt gesehen ist der Kläger nicht durchschnittlich längstens nach einem Monat erneut zur Nachtschicht herangezogen worden.

b) Etwas anderes ergibt sich nicht aus den Winterdienstschichten RW 64 und RW 64e. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich um Rufbereitschaftsschichten, nicht um Bereitschaftsdienst. Rufbereitschaft ist nach § 16 Abs. 2, § 67 Nr. 32 BMT-G die Verpflichtung des Arbeiters, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Rufbereitschaft ist damit nicht Teil der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, auch wenn sie im Schichtplan enthalten ist. Dementsprechend darf Rufbereitschaft nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 BMT-G). Auch wird Rufbereitschaft besonders vergütet oder es wird Freizeit ausgleich gewährt. Die Annahme von Wechselschichtarbeit im Tarifsinn setzt hingegen die Verplanung regulärer Arbeitszeit und die tatsächliche Erbringung von Arbeitsleistung in den geplanten Nachtschichten voraus (*BAG 9. Dezember 1998 - 10 AZR 207/98 - zu II 1 c der Gründe; 28. August 1996 - 10 AZR 174/96 - zu 2 b der Gründe; 7. Februar 1996 - 10 AZR 203/94 - zu III 1 der Gründe*).

Diese Beurteilung gilt auch für die Rufbereitschaften, in denen es zur Aufnahme der Arbeit kam. Bei einer solchen Heranziehung zur Arbeit handelt es sich nicht um den geplanten Einsatz in einer Schicht, die vollumfänglich oder zumindest überwiegend tatsächliche Arbeitsleistung in der Nacht beinhaltet und eine Nachtschicht im (*früheren*) Tarifsinn darstellt. Vielmehr erfolgt der Arbeitsinsatz außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit und ist gesondert zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen. Der Kläger hat nicht behauptet, dass die Beklagte etwa missbräuchlich eine reguläre Arbeitsschicht als Rufbereitschaft bezeichnet hat; hierfür gibt es keine Anhaltspunkte. Auf die Frage der Freiwilligkeit der Teilnahme an der Rufbereitschaft kommt es deshalb nicht an.

- c) Da kein weiter gehender Vergütungsanspruch besteht, scheidet auch ein Zinsanspruch aus (*Antrag zu 2.*). 33
- II. Die zulässige Klage auf Gutschrift von Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers ist teilweise begründet. Er hat im Streitzeitraum Wechselschichtarbeit iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 7 Abs. 1 TVöD-F geleistet. Ab April 2011 hat er einen Anspruch auf nachträgliche Gutschrift seiner Pausenzeiten. Frühere Ansprüche sind gemäß § 37 Abs. 1 TVöD-F verfallen. 34
1. Der Antrag zu 3. ist zulässig. 35
- Der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können (*st. Rspr., vgl. zB BAG 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 11, BAGE 136, 152*). 36
- Diese Voraussetzungen sind gegeben. Die Beklagte führt ein Arbeitszeitkonto für den Kläger. Es sind auch keine Hinderungsgründe für eine nachträgliche Gutschrift der Pausenzeiten ersichtlich. 37
2. Der Antrag ist teilweise begründet. Der Kläger macht einen Anspruch geltend, der auf § 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD-F beruht. Danach werden bei Wechselschichtarbeit die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Diese Voraussetzungen erfüllte der Kläger im Streitzeitraum. 38
- a) Zur Bestimmung, ob der Kläger Wechselschichtarbeit iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD-F geleistet hat, ist auf § 7 Abs. 1 TVöD-F und die dortige Definition der Wechselschichtarbeit abzustellen. Ein Rückgriff auf die früheren Bestimmungen des BMT-G erfolgt insoweit nicht (*ebenso LAG Düsseldorf 6. Februar 2009 - 10 Sa 1472/08 -*). 39
- Wie unter I 2 dargelegt, gilt zwar für den Kläger der TV Schichtlohnzuschlag weiter und zur Anwendung dieses Tarifvertrags ist auf die maßgebenden Begriffsbestimmungen des BMT-G zurückzugreifen (§ 23 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA). Der Rückgriff ist aber ausdrücklich auf die Anwendung des 40

TV Schichtlohnzuschlag (*und andere, hier nicht relevante Tarifverträge*) beschränkt. Im Übrigen ist der BMT-G gemäß § 2 Abs. 1 TVÜ-VKA aufgehoben worden. Damit kommt es hinsichtlich der Arbeitszeit ausschließlich auf die allgemeinen Regelungen des TVöD an, nämlich auf § 6 TVöD-F und die Begriffsbestimmungen des § 7 TVöD-F.

b) Der Kläger hat Wechselschichtarbeit iSd. § 7 Abs. 1 TVöD-F geleistet. 41

aa) Wechselschichtarbeit ist im Geltungsbereich des TVöD 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 (§ 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD). Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird (§ 7 Abs. 1 Satz 2 TVöD). 42

Wechselschichtarbeit im tariflichen Sinn liegt daher nur dann vor, wenn in dem Arbeitsbereich, in dem der Beschäftigte tätig ist, an allen Kalendertagen ununterbrochen 24 Stunden gearbeitet wird. An dieser Voraussetzung fehlt es, wenn beispielsweise an Sonn- und Feiertagen in aller Regel keine Schichtarbeit anfällt oder die tägliche Arbeit, sei es auch nur in geringfügiger Form, unterbrochen wird. Unerheblich ist hingegen, in wie viele Schichten der 24-Stunden-Tag aufgeteilt wird oder ob in allen Schichten der Arbeitsanfall gleich groß ist und deshalb in jeder Schicht die gleiche Anzahl von Arbeitnehmern arbeitet. Die Arbeit muss nach einem Dienst- oder Schichtplan erfolgen, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten im genannten Sinn vorsieht. Der Beschäftigte muss zur Arbeit in allen Schichtarten eingesetzt werden. Dabei fordert § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD, dass der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird (*st. Rspr., zB zuletzt BAG 13. Juni 2012 - 10 AZR 351/11 - Rn. 13 f.; 18. Mai 2011 - 10 AZR 255/10 - Rn. 13; 24. März 2010 - 10 AZR 58/09 - Rn. 15 f. mwN, BAGE 134, 34*). 43

Die Regelungen des TVöD-F weichen nicht von den allgemeinen Vorschriften des TVöD ab. Ein landesbezirklicher Tarifvertrag iSv. § 7 Abs. 1.1 TVöD-F bestand im Streitzeitraum nicht. 44

Der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung steht es gleich, wenn die Leistung einer bestimmten Schichtart oder der geforderten Nachtschicht nur deshalb nicht erfolgt, weil der Beschäftigte unter Fortzahlung der Bezüge gemäß § 21 Satz 1 TVöD in den dort genannten Fällen von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt ist. In diesen Fällen genügt es, wenn der Beschäftigte ohne die Freistellung die erforderlichen Schichten geleistet hätte (*BAG 24. März 2010 - 10 AZR 58/09 - Rn. 23 ff., BAGE 134, 34*). Dies hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung nicht berücksichtigt. 45

bb) Im Arbeitsbereich des Klägers findet Wechselschichtarbeit statt. Dort wird nach dem Schichtsystem der BV Arbeitszeitgestaltung rund um die Uhr in insgesamt 96 Schichten gearbeitet. 46

cc) Der Kläger wird in allen Schichtarten im Tarifsinn eingesetzt. 47

(1) Dass ein Einsatz in der Früh- und Spätschicht erfolgt und Schichtarbeit iSv. § 7 Abs. 2 TVöD-F geleistet wird, steht zwischen den Parteien nicht im Streit und ergibt sich aus den Schichtplänen (*vgl. zum Begriff der Schichtarbeit iSv. § 7 Abs. 2 TVöD: BAG 13. Juni 2012 - 10 AZR 351/11 - Rn. 15 f.*). Die Leistung von Wechselschichtarbeit iSv. § 7 Abs. 1 TVöD-F setzt, anders als wohl noch das Arbeitsgericht angenommen hat, auch nicht voraus, dass der Kläger in allen 96 Schichten eingesetzt wird. Erforderlich ist ein Einsatz in allen Schichtarten (*Früh-, Spät- und Nachtschicht im tariflichen Sinn*), nicht in allen Schichten (*BAG 24. September 2008 - 10 AZR 140/08 - Rn. 13 ff.; 13. Oktober 1993 - 10 AZR 294/92 - BAGE 74, 345 [zu § 15 Abs. 8 BAT]*). Andernfalls wäre es möglich, den tariflichen Anspruch durch die Schaffung vielfältiger, zeitlich geringfügig verschobener Schichten (*hier: Verschiebung des Schichtbeginns im Viertelstundentakt*) zu entziehen, obwohl der Arbeitnehmer die Erschwernis hat, die mit Wechselschichtarbeit verbunden ist (*vgl. dazu BAG 24. März 2010 - 10 AZR 58/09 - Rn. 32, BAGE 134, 34*). Aufgrund der Leistung von Früh-, 48

Spät- und Nachtdienst wird der Kläger nicht nur zu bestimmten Zeiten, sondern tatsächlich „rund um die Uhr“ eingesetzt.

(2) Was eine Nachtschicht iSv. § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-F ist, definiert § 7 Abs. 1 Satz 3 TVöD-F. Nachtschichten sind danach Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen. Nachtarbeit ist gemäß § 7 Abs. 5 TVöD-F die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr. Die Tarifvertragsparteien haben sich damit in zweierlei Hinsicht von der früheren Rechtslage gelöst: Zum einen ist der (*tarifliche*) Beginn der Nachtarbeit von 20:00 Uhr (§ 67 Nr. 27 *BMT-G*) auf 21:00 Uhr hinausgeschoben worden. Zum anderen ist nicht mehr erforderlich, dass die Nachtarbeit innerhalb der Schicht zeitlich überwiegt, ein Anteil von zwei Stunden genügt (*vgl. zur alten Rechtslage: BAG 7. September 1994 - 10 AZR 766/93 - zu II 3 b der Gründe, BAGE 77, 346; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD § 7 Rn. 8 f. bezeichnen die alte Rechtsprechung zu Recht insoweit als „überholt“*). Damit ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nach § 7 Abs. 1 Satz 3 TVöD-F nicht erforderlich, dass die abgeleistete Nachtschicht vollumfänglich die Lücke bis zum Beginn der nächsten Frühschicht schließt; aus dem Tarifvertrag ergeben sich für eine solche Annahme keine Anhaltspunkte (*vgl. auch die Beispiele bei Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck aaO; aA aber Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Juni 2006 § 27 Rn. 17*). Vielmehr genügt es, dass im Geschäftsbereich, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, rund um die Uhr gearbeitet wird und der Arbeitnehmer im tariflich geforderten Maß Schichten ableistet, in denen mindestens zwei Stunden Nachtarbeit liegen. Kraft eindeutiger tariflicher Definition handelt es sich dann um Nachtschichten im Tarifsinn. Auf die Bezeichnung der Schicht durch den Arbeitgeber oder in einer Betriebsvereinbarung kommt es nicht an (*vgl. BAG 7. September 1994 - 10 AZR 766/93 - aaO [dort: Spätschicht]*). Schichten, die in der BV Arbeitszeitgestaltung als Früh- oder Spätschichten bezeichnet werden, sind Nachtschichten im Tarifsinn, wenn sie entweder bis spätestens 04:00 Uhr beginnen oder frühestens um 23:00 Uhr enden.

49

dd) Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-F muss der Beschäftigte durchschnittlich 50  
längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen  
werden. Hierin liegt - anders als zB nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD iVm. § 48  
Abs. 2 TVöD-BT-K für den Bereich der Krankenhäuser - eine Erleichterung für  
die Anspruchsentstehung, da die Heranziehung zur Nachtschicht nur durch-  
schnittlich erfolgen muss (*BAG 13. Juni 2012 - 10 AZR 351/11 - Rn. 25*).

Die Tarifnorm selbst benennt keinen Zeitraum, für den die Durch- 51  
schnittsberechnung anzustellen ist. Ein fester Zeitraum lässt sich auch aus an-  
deren Tarifvorschriften nicht entnehmen. So bestimmt § 6 Abs. 2 Satz 1  
TVöD-F nur, dass für die Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen Ar-  
beitszeit auf einen Zeitraum „von bis zu einem Jahr“ abzustellen ist. Nach § 6  
Abs. 2 Satz 2 TVöD-F kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder  
Schichtarbeit leisten, sogar ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.  
Mindestvoraussetzung ist, dass es sich um einen hinreichend repräsentativen  
Zeitraum handelt, um überhaupt eine Durchschnittsberechnung anstellen zu  
können und nicht von der Zufälligkeit der Schichteinteilung in einzelnen Mona-  
ten abhängig zu sein (*vgl. auch BAG 13. Juni 2012 - 10 AZR 351/11 - Rn. 25*  
*[zur nicht ständigen Wechselschichtarbeit]*). Zur insoweit vergleichbaren Rege-  
lung in § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 BAT hat das Bundesarbeitsgericht in seiner  
Entscheidung vom 5. Juni 1996 (- *10 AZR 610/95 - zu III 1 c der Gründe*) einen  
Zeitraum von „April 1991 bis Januar oder Februar 1992“ betrachtet, die Abstän-  
de zwischen den einzelnen Nachtschichtfolgen addiert und durch die Anzahl  
der Nachtschichtfolgen dividiert (*vgl. dazu Steinherr in Sponer/Steinherr TVöD*  
*Stand Oktober 2013 § 7 Rn. 16: Durchschnitt über mehrere Monate vom BAG*  
*zugelassen, ohne Rahmen abzugrenzen*).

Einen geeigneten Anknüpfungspunkt kann die betriebliche Schichtpla- 52  
nung bilden, wenn sie für einen längeren Zeitraum, zB als Jahresplanung, er-  
folgt. Allerdings ist dies hier nicht der Fall. Nach § 3 BV Arbeitszeitgestaltung  
wird ein Dienstschema jeweils für den Sommer- und den Winterflugplan aufge-  
stellt, wobei die Schichtdienstanzfangszeiten gerade offen bleiben (§ 3 Phase 4).  
Der konkrete Dienstplan liegt erst vier Wochen vor seinem Inkrafttreten für ei-  
nen Zeitraum „von bis zu vier Wochen“ vor (§ 3 Phase 5). Fehlt es an einem

solchen Anknüpfungspunkt, so ist grundsätzlich auf den Zeitraum abzustellen, für den die Ansprüche geltend gemacht werden, solange dieser Zeitraum hinreichend repräsentativ ist und keine Anhaltspunkte für eine manipulative Auswahl bestehen, die ggf. vom Beklagten einzuwenden wäre. Die Berechnung des Durchschnitts über einen Zeitraum von 12 Kalendermonaten dürfte regelmäßig nicht zu beanstanden sein, solange sich nicht aus betrieblichen Regelungen Anhaltspunkte für einen anderen Zeitraum ergeben.

Im Streitfall hat die Beklagte keine Einwände gegen die Repräsentativität des vom Kläger herangezogenen Jahreszeitraums von September 2010 bis einschließlich August 2011 erhoben. Sie sind auch nicht ersichtlich; so sind beispielsweise Sommer- und Winterflugplan enthalten. 53

ee) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Kläger innerhalb von 12 Monaten 19 Nachtschichten im Tarifsinn geleistet oder nur deshalb nicht geleistet, weil er arbeitsunfähig erkrankt war oder Urlaub hatte. 54

Die Anzahl von 19 Nachtschichten in 12 Monaten spräche bei einem regelmäßigen Schichtmodell unmittelbar dafür, dass er Wechselschichtarbeit im tariflichen Sinn geleistet hat. Die Abstände zwischen den einzelnen Heranziehungen zu Nachtschichten liegen durchschnittlich unter 4,33 Wochen (*vgl. zu diesem Wert: BAG 5. Juni 1996 - 10 AZR 610/95 - zu III 1 c der Gründe*). Bei dem vorliegenden unregelmäßigen Schichtmodell sind jedoch zusätzlich die Verteilung der Schichten und die Abstände zwischen ihnen zu beachten. So wäre denkbar, dass die 19 Nachtschichten am Anfang und am Ende des 12-Monats-Zeitraums geleistet wurden, sodass der geforderte regelmäßige Wechsel nicht stattgefunden hätte. Dem ist hier jedoch nicht so, vielmehr zeigt das Gesamtbild eine regelmäßige Heranziehung zu Nachtschichten. 55

Damit sind dem Kläger gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 TVöD-F die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen gutzuschreiben. Der von ihm für die einzelnen Monate dargelegte Umfang der Pausen ist von der Beklagten nicht bestritten worden. 56

c) Die Arbeitszeitgutschrift steht dem Kläger zu, soweit er sie rechtzeitig gemäß § 37 TVöD-F geltend gemacht hat. Dies war erst für den Zeitraum ab April 2011 der Fall. 57

aa) Nach § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD-F verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt genügt nach Satz 2 die einmalige Geltendmachung auch für später fällige Leistungen. 58

Zur Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschlussfristen gehört, die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern. Der Anspruchsinhaber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung besteht. Die Geltendmachung setzt voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht wird; die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, müssen erkennbar sein. Eine Bezifferung der Forderung ist nicht erforderlich, wenn dem Schuldner die Höhe bekannt oder für ihn ohne Weiteres erchenbar ist und die schriftliche Geltendmachung erkennbar hiervon ausgeht. Dies ist besonders bei Lohnklagen regelmäßig der Fall; hier ist der Arbeitgeber aufgrund seiner besonderen Sachkenntnis zur genauen Bezifferung regelmäßig eher in der Lage als der Arbeitnehmer (*BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 24 mwN*). Die Einhaltung von Ausschlussfristen ist auch dann zu beachten, wenn die Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto verlangt wird (*BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 327/11 - Rn. 40*). 59

bb) Ein aufgrund von Arbeitsleistung im laufenden Monat entstandener Anspruch muss mangels abweichender tariflicher oder betrieblicher Regelungen über die Handhabung eines Arbeitszeitkontos spätestens am Ende dieses Monats gutgeschrieben werden. Zu diesem Zeitpunkt ist er fällig iSv. § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD-F. Entsprechend ist - wie die Parteien vor dem Senat klargestellt haben - die Handhabung bei der Beklagten. 60

cc) Danach sind Ansprüche für die Zeit vor April 2011 verfallen. 61

Eine Arbeitszeitgutschrift hat der Kläger von der Beklagten erstmals 62  
mit der Klageerweiterung vom 20. Oktober 2011, zugestellt am 26. Oktober  
2011, verlangt. Vorher hatte er nach den Feststellungen des Landesarbeitsge-  
richts und dem eindeutigen Inhalt seiner Geltendmachungsschreiben und  
Schriftsätze nur die Zahlung einer Wechselschichtzulage begehrt. Das war nicht  
ausreichend. Zwar setzt der Anspruch auf die Gewährung bezahlter Pausen  
nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD-F ebenso die Leistung von Wechselschichtarbeit  
voraus. Gleichwohl handelt es sich um zwei verschiedene Ansprüche, die nicht  
unmittelbar voneinander abhängen und insgesamt unterschiedliche Anspruchs-  
voraussetzungen haben. Durch die Klageerweiterung vom 20. Oktober 2011  
sind nur die Zeitgutschriftansprüche für die Zeit ab April 2011, fällig nicht vor  
Ende April 2011, rechtzeitig geltend gemacht worden. Ansprüche für die Vor-  
monate sind hingegen verfallen. Insgesamt hat die Beklagte dem Kläger des-  
halb noch 55,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

III. Ein Anspruch auf Überstundenzuschläge (*Antrag zu 4.*) nach § 8 Abs. 1 63  
Satz 1 TVöD-F besteht nicht.

Es kann dahinstehen, ob die nicht gutgeschriebenen Pausenzeiten als 64  
zuschlagpflichtige Überstunden iSv. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a iVm. § 7  
Abs. 7, Abs. 8 Buchst. c TVöD-F anzusehen sind (*vgl. zum Begriff der Über-  
stunden bei Wechselschichtarbeit im TVöD: BAG 25. April 2013 - 6 AZR  
800/11 -*). Auch wenn dies der Fall sein sollte, ist der Anspruch durch die Pau-  
schalzahlung nach § 7.1 Abs. 3 TVöD-F abgegolten.

Der Kläger erhält als Beschäftigter im Rampendienst gemäß § 7.1 65  
Abs. 3 TVöD-F zum Ausgleich für Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 pauschal ei-  
nen Zuschlag in Höhe von 12 vH. des Entgelts der Stufe 3 seiner Entgeltgrup-  
pe. Diesen Anspruch hat die Beklagte erfüllt, wie zwischen den Parteien außer  
Streit steht. Ein Anspruch auf Überstundenzuschläge nach § 8 Abs. 1 TVöD-F  
scheidet daneben aus.

- IV. Ein Anspruch auf Zusatzurlaub für ständige Wechselschichtarbeit (*Antrag zu 5.*) gemäß § 27 Abs. 1 Buchst. a TVöD-F besteht nicht. 66
1. Der Antrag ist zulässig. Er ist auf die Gewährung einer bestimmten Anzahl von Urlaubstagen für einen bestimmten Zeitraum gerichtet (*vgl. dazu BAG 21. September 2010 - 9 AZR 486/09 - Rn. 16*). 67
2. Der Klageantrag ist unbegründet. 68
- a) Ein Anspruch auf Zusatzurlaub für ständige Wechselschichtarbeit nach § 27 Abs. 1 Buchst. a TVöD-F besteht, wenn der Beschäftigte ständig Wechselschichtarbeit leistet und ihm die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD-F zusteht. Nach dem eindeutigen Tarifwortlaut handelt es sich um eine weitere Tatbestandsvoraussetzung für den Anspruch (*allgM: Welkoborsky in Beppler/Böhle/Meerkamp/ Stöhr TVöD Stand Juli 2013 § 27 Rn. 1; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD § 27 Rn. 15; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand September 2013 § 27 Rn. 10; Nachtwey in Sponer/Steinherr TVöD § 27 Rn. 39*). 69
- b) Beschäftigte, für die aufgrund der Übergangsregelung des § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA der TV Schichtlohnzuschlag weiter gilt, könnten damit keinen Anspruch auf Zusatzurlaub erlangen. Dies entsprach nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien, wie sich aus der Niederschriftserklärung zu § 23 Abs. 2 TVÜ-VKA ergibt. Danach bleibt deren Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 27 TVöD von der Übergangsregelung unberührt (*Satz 2*) und die nach den weiter anzuwendenden Tarifverträgen zustehenden Zulagen und Zuschläge treten als Anspruchsvoraussetzung anstelle der Zulagen nach § 8 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1 TVöD (*Satz 3*). Damit setzt ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 27 Abs. 1 Buchst. a TVöD-F im Fall des Klägers neben der Leistung von Wechselschichtarbeit voraus, dass ihm ein Schichtlohnzuschlag nach § 1 Abs. 1 TV Schichtlohnzuschlag zusteht. Dies war im Streitzeitraum nicht der Fall (*vgl. oben zu I*). 70
- Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob ein Zusatzurlaubsanspruch aus dem Zeitraum September bis Dezember 2010 bereits verfallen wäre 71

(vgl. dazu BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 192/11 - Rn. 28 f. [zu § 27 TVöD-K]).

V. Die Kostentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 72

Mikosch

Schmitz-Scholemann

W. Reinfelder

Fieback

Rigo Züfle