

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 4. Juli 2024
- 6 AZR 200/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:040724.U.6AZR200.23.0

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 3. Dezember 2021
- 4 Ca 1502/21 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 14. März 2023
- 3 Sa 17/22 -

Entscheidungsstichworte:

Bereitschaftszeiten (Schul-)Hausmeister - „nicht unerheblicher Umfang“ -
Darlegungs- und Beweislast

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 200/23

3 Sa 17/22

Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

4. Juli 2024

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juli 2024 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wollensak und Hengstler für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers wird als unzulässig verworfen.
2. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. März 2023 - 3 Sa 17/22 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als es auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 3. Dezember 2021 - 4 Ca 1502/21 - abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt hat.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. März 2023 - 3 Sa 17/22 - wird zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten vor dem Hintergrund der Frage, ob und in welchem Umfang Anwesenheitszeiten des seit 1993 als Schulhausmeister bei der beklagten Stadt tätigen Klägers nur anteilig als Arbeitszeit zu werten sind, weil es sich um Bereitschaftszeiten handelt, um Differenzvergütungsansprüche für die Monate Februar bis Juli 2021. 1

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie der Landesbezirkliche Tarifvertrag vom 19. Dezember 2006 zum TVöD im Bereich des KAV Nordrhein-Westfalen (TVöD-NRW) in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Die im Streitzeitraum maßgebliche Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) lautet auszugsweise wie folgt: 2

„§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedsverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, soweit sie nicht unter die Regelungen anderer durchgeschriebener Fassungen der Besonderen Teile fallen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

¹Für Beschäftigte

...

i) als Schulhausmeister,

...

gilt der TVöD-V mit den Sonderregelungen der Anlage D. ²Die Sonderregelungen sind Bestandteil des TVöD-V.

...

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
- ...*
- b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich; ...
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ...

§ 9 Bereitschaftszeiten

...

Anhang zu § 9

A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

¹Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:

²Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. ³Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. ⁴Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.

⁵Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). ⁶Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

(1) ¹Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in den Leitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:

²Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. ³Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. ⁴Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die

Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ⁵Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert). ⁶Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

...

Anlage D

...

D.9 Beschäftigte als Schulhausmeister

Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

Nr. 1: Zu § 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Schulhausmeister.

Nr. 2:

Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können nähere Regelungen über die den Schulhausmeistern obliegenden Aufgaben unter Anwendung des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 getroffen werden.

Protokollerklärung:

Landesbezirkliche Regelungen weitergehenden Inhalts bleiben, ungeachtet § 24 TVÜ-VKA, unberührt.

Zu Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

...

(2) ¹Soweit sich die Arbeitszeit nicht nach dem Anhang zu § 9 bestimmt, kann durch landesbezirklichen Tarifvertrag für Arbeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) im Zusammenhang mit der Beanspruchung der Räumlichkeiten für nichtschulische Zwecke ein Entgelt vereinbart werden. ²Solange ein landesbezirklicher Tarifvertrag nicht abgeschlossen ist, ist das Entgelt arbeitsvertraglich oder betrieblich zu regeln.

...“

Der TVöD-NRW lautet in der im Streitzeitraum maßgeblichen Fassung auszugsweise wie folgt:

3

„Teil A

Allgemeine Regelungen

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (KAV NW) stehen und unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 in seiner jeweils geltenden Fassung fallen, soweit nachfolgend nichts Abweichendes geregelt ist.

...

Teil V

Verwaltung

Nr. 1 Geltungsbereich

Die Regelungen dieses Teils gelten für die von § 1 dieses Tarifvertrages erfassten Beschäftigten, welche unter den Geltungsbereich des TVöD-V fallen.

Nr. 2 Schulhausmeister (zu Anlage D.9 Nr. 2 TVöD-V)

§ 1

Pflichten des Schulhausmeisters, Besondere Entgelte

(1) ¹Der Schulhausmeister ist verpflichtet, die mit dem Schulbetrieb sowie mit der Benutzung der Räumlichkeiten für nichtschulische Zwecke üblicherweise zusammenhängenden Arbeiten, das sind insbesondere Reinigungsarbeiten, Beaufsichtigung von Hilfskräften, Ordnungsdienst, Schreib- und ähnliche Arbeiten, dienstliche Gänge, etwaige Reparaturen, Bedienung der Heizung und Versorgung von Öfen einschließlich der Nebenarbeiten und andere sich aus dem Schulbetrieb ergebende Arbeiten, zu verrichten.

²Eine Arbeitsanweisung ist nach den von den Tarifvertragsparteien als Anhang vereinbarten Richtlinien aufzustellen.

...

- (5) ¹In Anwendung des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V gelten für Schulhausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V:

²Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD-V nicht überschreiten. ³Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 46,75 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. ⁴Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Schulhausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ⁵Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). ⁶Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 5 Satz 3:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass bei zukünftigen Veränderungen der wöchentlichen Arbeitszeit ebenfalls eine Anpassung der Summe aus Vollarbeitszeiten und Bereitschaftszeiten vorgenommen wird.

...“

Der Kläger hatte eine tägliche Arbeitszeit von 06:30 Uhr bis 16:21 Uhr montags bis freitags, in die eine halbstündige Pause sowie regelmäßig Bereitschaftszeiten fielen. Die sich hiernach ergebende wöchentliche Arbeitszeit von 46,75 Stunden vergütete die Beklagte im Umfang von 31,25 Stunden voll und im Umfang von 15,5 Stunden als Bereitschaftszeit faktorisiert zur Hälfte. Auf dieser Grundlage - 39 Stunden als Summe aus Vollarbeitszeit und faktorisierten Bereitschaftszeiten - rechnete die Beklagte auch die Monate Februar bis Juli 2021 ab und zahlte, nach Abführung der in den Abrechnungen ausgewiesenen Steuern

4

und Sozialabgaben, die Nettobeträge an den Kläger aus. Weder der Kläger noch die Beklagte verfügen über Aufzeichnungen über den tatsächlichen Anteil der in diesen Monaten angefallenen Arbeits- sowie Bereitschaftszeiten.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass seine gesamte Arbeitszeit vollständig zu vergüten sei. Er habe sich die ganze Zeit im Schulgebäude oder in dessen unmittelbarer Nähe aufzuhalten und arbeite dabei den überwiegenden Teil, auch wenn hin und wieder weniger zu tun sei. Eine Unterscheidung nach Arbeits- und Bereitschaftszeit, wie sie die Beklagte rein fiktiv zugrunde lege, könne dabei nicht vorgenommen werden. Die Tarifregelungen gingen auch bei (Schul-)Hausmeistern nicht automatisch von regelmäßigen und nicht unerheblichen Bereitschaftszeiten aus. Wolle die Beklagte die Ausnahmeregelung zur Faktorisierung der Bereitschaftszeiten in Anspruch nehmen, müsse sie deren Voraussetzungen daher darlegen und beweisen. Dies folge jedenfalls daraus, dass es keinen Schichtplan gebe, in dem die Beklagte Arbeits- und Bereitschaftszeiten festlege. Auch sei die Beklagte nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Dokumentation der Arbeitszeiten verpflichtet. Soweit das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2009 davon ausgegangen sei, dass bei Hausmeistern stets Bereitschaftszeiten regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang anfielen, treffe diese Annahme nicht mehr zu. Die tatsächliche Situation habe sich grundlegend geändert. Der Schulalltag gestalte sich ebenso wie die Ferienzeit anders. Auch bewohne der Hausmeister häufig keine Dienstwohnung mehr. Zudem unterschieden sich die Tätigkeiten des Hausmeisters von Schule zu Schule.

5

Der Kläger hat nach teilweiser Klagerücknahme im Berufungsverfahren zuletzt noch beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

6

1. an den Kläger für den Monat Februar 2021 3.735,47 Euro brutto abzüglich 1.990,94 Euro netto und zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2021 zu bezahlen;
2. an den Kläger für den Monat März 2021 3.735,47 Euro brutto abzüglich 1.830,20 Euro netto und zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunk-

ten über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2021 zu bezahlen;

3. an den Kläger für den Monat April 2021 4.979,67 Euro brutto abzüglich 2.625,97 Euro netto und zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2021 zu bezahlen;
4. an den Kläger für den Monat Mai 2021 3.795,41 Euro brutto abzüglich 2.027,38 Euro netto und zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2021 zu bezahlen;
5. an den Kläger für den Monat Juni 2021 3.795,41 Euro brutto abzüglich 2.016,28 Euro netto und zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2021 zu bezahlen;
6. an den Kläger für den Monat Juli 2021 3.795,41 Euro brutto abzüglich 2.016,28 Euro netto und zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2021 zu bezahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie rügt die Zulässigkeit der Revision des Klägers. In der Sache hat sie die Ansicht vertreten, bei (Schul-) Hausmeistern und auch beim Kläger fielen nach wie vor typischerweise Bereitschaftszeiten regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang an. Die Aufteilung zwischen Arbeit und Bereitschaftszeit folge aus der Natur der jeweils anstehenden Tätigkeiten und sei vom tatsächlichen Arbeitsanfall und Schulablauf abhängig, wobei in den Ferien weniger zu tun sei. Diese Annahme liege den tarifvertraglichen Regelungen für (Schul-)Hausmeister zugrunde. Daher müsse der Kläger darlegen und beweisen, dass er während seiner gesamten Anwesenheitszeit in der Schule gearbeitet habe bzw. dass Bereitschaftszeiten nur in unerheblichem Umfang anfielen, so dass diese nicht zu faktorisieren seien. Daran ändere die Dokumentationspflicht im Hinblick auf die Arbeitszeit nichts. Diese lasse nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Darlegungs- und Beweislast für Überstunden unverändert.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers, nachdem dieser seine zwischenzeitlich im Hinblick auf die Zahlung einer Streupauschale erweiterte Klage insoweit wieder zurückgenommen hat, das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte ausgehend von einem Bereitschaftszeitanteil von 25 % zur Zahlung von Arbeitsentgelt im Umfang von weiteren 3,81 Stunden wöchentlich verurteilt. Im Übrigen hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Beide Parteien verfolgen jeweils im Umfang ihres Unterliegens mit der vom Landesarbeitsgericht für sie zugelassenen Revision ihr Ziel einer vollständigen Klagestattgabe bzw. Klageabweisung weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist zu verwerfen, weil sie unzulässig ist (§ 72 Abs. 5 ArbGG, § 552 Abs. 1 Satz 2, § 551 Abs. 1 und 3 ZPO). Die zulässige Revision der Beklagten ist hingegen begründet. Dies führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts, soweit es auf die Berufung des Klägers das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt hat (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO). Die Berufung des Klägers ist auch insoweit und damit insgesamt zurückzuweisen. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die von ihm begehrte weitere Vergütung für die Monate Februar bis Juli 2021. 9

A. Die Revision des Klägers ist unzulässig. Sie genügt den gesetzlichen Begründungsanforderungen nicht. 10

I. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisi- 11

onsangriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Revisionsführer muss darlegen, warum er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält. Allein die Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens. Es reicht auch nicht aus, wenn der Revisionsführer die tatsächlichen und/oder rechtlichen Würdigungen des Berufungsgerichts lediglich mit formelhaften Wendungen rügt. Hat das Berufungsgericht seine Entscheidung auf zwei voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung beide Erwägungen angreifen. Andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (*st. Rspr., zuletzt BAG 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 44; 15. Dezember 2022 - 6 AZR 102/22 - Rn. 10; 17. November 2021 - 4 AZR 77/21 - Rn. 13*).

II. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung des Klägers nicht gerecht. 12

1. Das Landesarbeitsgericht hat die zulässige Klage, im Gegensatz zum Arbeitsgericht, teilweise als begründet erachtet. Es ist aufgrund unstreitigen Sachvortrags davon ausgegangen, dass der Kläger seinen Dienst als Schulhausmeister - bestehend aus Vollarbeit sowie regelmäßig anfallenden Bereitschaftszeiten - an fünf Arbeitstagen pro Woche von 06:30 Uhr bis 16:21 Uhr und damit wöchentlich unter Abzug der Pausenzeiten im Umfang von 46,75 Stunden erbracht hat. Weiter ist es davon ausgegangen, dass der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Kläger es nicht vermocht habe, die Regelannahme des Vorliegens von Bereitschaftszeiten in regelmäßigen und nicht unerheblichem Umfang von 25 % bei Schulhausmeistern zu widerlegen. Diese Annahme, von der die Tarifvertragsparteien ausgegangen seien und die auch das Bundesarbeitsgericht seiner Entscheidung vom 17. Dezember 2009 (- 6 AZR 729/08 - BAGE 133, 14) zugrunde gelegt habe, sei gerechtfertigt, da bei Schulhausmeistern typischerweise Zeiten geringerer Auslastung in den Schulferien, Beaufsichtigungstätigkeiten und Zeiten ohne Arbeit während der Unterrichtszeit anfielen. Fielen somit regelmäßig 13

Bereitschaftszeiten an, sei auch von einem jedenfalls nicht unerheblichen Umfang auszugehen. Selbst wenn man ein solches Regel-Ausnahme-Verhältnis nicht annähme, hätte der Kläger aufgrund seiner weitgehend selbstbestimmten Tätigkeit im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast konkret zu seinen Tätigkeiten und deren Umfang vortragen müssen. Das habe er nicht getan. Auch der pauschale Hinweis auf eine Änderung der tatsächlichen Situation im Vergleich zum Jahr 2009 sei unzureichend. Damit sei von einem Bereitschaftszeitanteil von 25 %, dh. im Fall des Klägers von 11,69 Stunden wöchentlich, auszugehen. Soweit die Beklagte darüber hinaus von wöchentlich 15,5 Stunden Bereitschaftszeit ausgegangen sei, sei sie ihrerseits für den über die Grundannahme von 25 % hinausgehenden Bereitschaftszeitanteil darlegungs- und beweispflichtig. Dem sei sie nicht nachgekommen. Daher sei die Klage im Umfang von 3,81 Stunden wöchentlich (15,5 Stunden - 11,69 Stunden) begründet.

2. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts, soweit sie zur Klageabweisung geführt hat, setzt sich die Revision des Klägers nicht in der gesetzlich geforderten Art und Weise auseinander. Der Kläger geht nach der Schilderung des Sachverhalts sowie der Zitierung der maßgeblichen Tarifregelungen zunächst auf den Tarifwortlaut ein, der seiner Ansicht nach entgegen der Auffassung der Beklagten die Feststellung, dass bei Hausmeistern regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfielen, nicht rechtfertige. Solange die Beklagte die Eröffnung des Anwendungsbereichs der Tarifregelung für (Schul-)Hausmeister nicht darlege, sei daher von § 611 Abs. 1 BGB auszugehen, der eine vollwertige Vergütung der geleisteten Arbeitszeit vorsehe. Sodann setzt sich der Kläger mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2009 auseinander und legt dar, dass die dieser zugrunde liegenden Erfahrungswerte seiner Auffassung nach heute nicht mehr bestünden, da sich die Feriengestaltung an den Schulen geändert habe. Zudem unterschieden sich die anfallenden Arbeits- und Bereitschaftszeiten je nach Schulgröße, Anzahl der Hausmeister uä. Daher stellten die Tarifregelungen im Ergebnis nur einen Rahmen dar, innerhalb dessen die Beklagte den Umfang der Bereitschaftszeiten darzulegen habe.

14

Damit stellt der Kläger unter Wiederholung seines Vorbringens aus den Vorinstanzen nur seine Rechtsansicht dar, ohne sich mit den Gründen des Berufungsurteils hinreichend auseinanderzusetzen. Insbesondere legt er nicht dar, in welchen Punkten er die Argumentationslinie des Landesarbeitsgerichts für unrichtig hält, so dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs nicht deutlich werden. Dass der Kläger das Vorbringen der Beklagten sowie die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2009 angreift, reicht hierzu nicht. Auf die Zweitbegründung des Landesarbeitsgerichts, ungeachtet eines Regel-Ausnahme-Verhältnisses hätte der Kläger jedenfalls im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast konkret zu seinen Tätigkeiten und deren Umfang vortragen müssen, was dieser versäumt habe, geht die Revisionsbegründung überhaupt nicht ein. 15

B. Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Die Berufung des Klägers ist entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts insgesamt unbegründet. Der Kläger kann von der Beklagten die Vergütung der unstreitig geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit von 46,75 Stunden weder in vollem Umfang noch mit dem vom Landesarbeitsgericht angenommenen weiteren Anteil von 3,81 Stunden wöchentlich als Vollarbeit beanspruchen. Das Landesarbeitsgericht ist zwar zutreffend davon ausgegangen, dass den Kläger die Darlegungslast dafür trifft, dass die Voraussetzungen der Sonderregelungen für (Schul-)Hausmeister im Abschnitt A des Anhangs zu § 9 TVöD-V nicht vorliegen und der Anwendungsbereich dieser Bestimmung deshalb nicht eröffnet ist. Es hat auch zutreffend angenommen, dass der Kläger dieser Darlegungslast nicht genügt hat und Bereitschaftszeiten somit nur zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet werden. Soweit es aber darüber hinaus dieser Tarifnorm sowie Teil D.9 Nr. 2 zu Abschnitt I der Anlage D TVöD-V iVm. § 1 Abs. 5 des Teils V Nr. 2 TVöD-NRW entnommen hat, dass die Beklagte für einen über 25 % hinausgehenden Bereitschaftszeitanteil darlegungs- und beweispflichtig ist, hält dies einer rechtlichen Überprüfung nicht stand. Eine zwischen Hausmeister und Arbeitgeber „gespaltene Darlegungslast“ für einen Bereitschaftszeitanteil von unter bzw. über 25 % an der Anwesenheitszeit besteht entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts nicht. Vielmehr ist der Arbeitnehmer uneingeschränkt darlegungs- und beweispflichtig 16

dafür, dass er auch unter Berücksichtigung der Sonderregelungen für (Schul-) Hausmeister und der darin enthaltenen Faktorisierung der tatsächlich angefallenen Bereitschaftszeiten über die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit des § 6 TVöD-V hinaus für den Arbeitgeber tätig geworden ist.

I. Im Geltungsbereich des TVöD-V schuldet der Beschäftigte eine regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen von durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V; vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 16/19 - Rn. 21; zum TV-L BAG 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 24). Erbringt er - vorbehaltlich etwaiger Entgeltfortzahlungstatbestände - seine geschuldete Arbeitsleistung in diesem Umfang, steht ihm hierfür das Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V zu. 17

II. Als Ausnahme vom Regelfall des § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V verlängert sich die für das tarifliche Entgelt geschuldete Anwesenheitszeit nach dem Anhang zu § 9 TVöD-V im Wege der Tarifautomatik auf bis zu durchschnittlich 48 Stunden - im Anwendungsbereich des TVöD-NRW auf 46,75 Stunden - wöchentlich, wenn die dort niedergelegten Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 16/19 - Rn. 21, 38; 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 35, 37; 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - Rn. 21, 31 f., BAGE 133, 14; Breier/Dassau TVöD Teil B 1 § 9 Stand Juni 2022 Rn. 73 ff.; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil II/1 § 9 Stand November 2022 Rn. 44, 50). Nicht schon mit dem Tabellenentgelt abgegoltene Überstunden können dann nur entstehen, wenn der Beschäftigte in der Summe aus Vollarbeitszeiten und faktorisierten Bereitschaftszeiten mehr als durchschnittlich 39 Stunden in der Woche für den Arbeitgeber tätig war und die weiteren Voraussetzungen des § 7 Abs. 7 TVöD-V vorliegen (vgl. zum TV-L BAG 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 38; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese aaO Rn. 62; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 9 Stand April 2019 Rn. 17, 28a). 18

1. Die im Anhang zu § 9 TVöD-V enthaltenen Sonderregelungen setzen zunächst voraus, dass Bereitschaftszeiten iSd. Abschnitts A Satz 4 bzw. Abschnitts B Abs. 1 Satz 4 des Anhangs zu § 9 TVöD-V vorliegen. Das sind Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Ar- 19

beitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen, dh. mehr als 50 % ausmachen (vgl. zu § 9 TV-L BAG 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 38; Breier/Dassau TVöD Teil B 1 § 9 Stand Juni 2022 Rn. 18).

2. Der Anwendungsbereich der Sonderregelungen im Anhang zu § 9 TVöD-V ist jedoch nur eröffnet, wenn Bereitschaftszeiten darüber hinaus regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang anfallen. 20

a) Ein regelmäßiger Anfall ist anzunehmen, wenn Bereitschaftszeiten nicht nur gelegentlich, sondern in ständiger Wiederkehr und vorhersehbar, dh. immer wieder zu leisten sind (vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 16/19 - Rn. 38; 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 36). 21

b) Bereitschaftszeiten fallen „in nicht unerheblichem Umfang“ an, wenn die Zeitanteile der Bereitschaftszeit bezogen auf die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD-V einen deutlichen Ausprägungsgrad erreichen. Das ist der Fall, wenn der Anteil der Bereitschaftszeiten an der regelmäßigen Arbeitszeit etwa 25 % beträgt (vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 16/19 - Rn. 38; 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 37). 22

3. Nicht vorausgesetzt wird im Anhang zu § 9 TVöD-V - im Gegensatz zu § 9 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 TVöD-V - das Vorliegen einer „nicht nur vorübergehend angelegten Organisationsmaßnahme“ sowie der Abschluss einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung (vgl. BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - Rn. 32, BAGE 133, 14). 23

III. Macht der Arbeitnehmer ausstehende Vergütung geltend, muss er als Anspruchsteller darlegen und im Bestreitensfall beweisen, dass er im Umfang der vereinbarten Normalarbeitszeit seine geschuldete Tätigkeit erbracht hat oder dass einer der Tatbestände vorliegt, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt (zB § 1 BUrlG, §§ 615, 616 Satz 1 BGB, § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 EFZG, § 37 Abs. 2 BetrVG), ohne dass dafür geschuldete Entgelt vom Arbeitgeber erhalten zu ha- 24

ben (*BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 347/11 - Rn. 26, BAGE 141, 330; 18. April 2012 - 5 AZR 248/11 - Rn. 14 f., BAGE 141, 144*). Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer zwar das geschuldete Entgelt erhalten hat, aber geltend macht, über die vereinbarte und geschuldete Normalarbeitszeit hinaus für den Arbeitgeber tätig gewesen zu sein, sofern die Überstunden auf dessen Veranlassung angefallen oder diesem zuzurechnen sind (*dazu BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21 - Rn. 13 ff., BAGE 178, 25; 26. Juni 2019 - 5 AZR 452/18 - Rn. 39, 44, BAGE 167, 158, auch zur abgestuften Darlegungslast*).

IV. Unabhängig vom Bestreiten des Umfangs der geleisteten Arbeit kann sich der Arbeitgeber im Geltungsbereich des TVöD-V zudem auf die Sonderregelung im Anhang zu § 9 TVöD-V berufen und einwenden, dass die Arbeitszeiten nicht im vollen Umfang, sondern nur faktorisiert zu berücksichtigen sind mit der Folge, dass der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitszeit noch nicht erfüllt bzw. jedenfalls nicht übererfüllt hat, also keine Überstunden angefallen sind. Geht der Arbeitgeber so vor, hat er ausgehend von dem tariflichen Grundfall des § 6 TVöD-V das Vorliegen der Voraussetzungen des Anhangs zu § 9 TVöD-V als Abweichung hierzu darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen (*vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 16/19 - Rn. 39; 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 37, 40; vgl. auch Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil II/1 § 9 Stand November 2022 Rn. 68; Breier/Dassau TVöD Teil B 1 § 9 Stand Juni 2022 Rn. 26, 86 f. sowie Anhang zu § 9 Stand November 2020 Rn. 12*). Die Tarifvertragsparteien haben für die im Anhang zu § 9 TVöD-V genannten Berufsgruppen kein „berufstypisches“ Regel-Ausnahme-Verhältnis konstituiert, sondern ausdrücklich die Voraussetzung der Regelmäßigkeit und des nicht unerheblichen Umfangs der Bereitschaftszeit festgelegt und damit eine Prüfung der konkreten Tätigkeit vorgegeben (*BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 16/19 - Rn. 36*).

Wendet der Arbeitgeber mithin das Vorliegen von Bereitschaftszeiten ein, hat er zu den tariflichen Voraussetzungen bezogen auf den konkreten Beschäftigten (*vgl. BAG 9. März 2005 - 5 AZR 385/02 - zu I 2 a der Gründe zur Arbeitszeitverlängerung bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 14 Abs. 2 TV-DRK; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil II/1 § 9 Stand November 2022*

Rn. 68) im Einzelnen vorzutragen. Dabei kann er auf Erfahrungswerte abstellen, die er beispielsweise durch Arbeitsaufzeichnungen über einen repräsentativen Zeitraum gewonnen hat. Sofern solche nicht vorliegen, ist von ihm eine Prognose zur Schätzung des Anfalls von Bereitschaftszeiten für den jeweiligen Arbeitsbereich abzugeben. Der Zeitrahmen, aus dem der Arbeitgeber seine Erfahrungswerte herleitet bzw. auf den sich seine Prognose bezieht, muss der Lage und Länge nach so beschaffen sein, dass er die betrieblichen Gegebenheiten repräsentativ abbildet und etwa anfallende Intensitätsschwankungen hinsichtlich der Arbeitsbelastung ausgeglichen werden können (vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 16/19 - Rn. 39; 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 40; ähnlich bereits BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - Rn. 34 aE, BAGE 133, 14; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 9 Stand April 2019 Rn. 11).

V. Für die typische Tätigkeit von (Schul-)Hausmeistern, bei der nach der nach wie vor gültigen Annahme der Tarifvertragsparteien erfahrungsgemäß regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen, ist allerdings der Anwendungsbereich des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V grundsätzlich eröffnet. Dies führt im Ergebnis zu einer Beweislastumkehr. (Schul-)Hausmeister mit derartigen Tätigkeiten müssen darlegen, dass bei ihnen die Voraussetzungen für ein Eingreifen der Sonderregelungen im Abschnitt A des Anhangs zu § 9 TVöD-V nicht gegeben sind. Insoweit hält der Senat an seiner Rechtsprechung (BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - BAGE 133, 14) fest. 27

1. Bereits die Vorgängertarifverträge des TVöD kannten die Möglichkeit für den Arbeitgeber, die regelmäßige Arbeitszeit im Fall von Arbeitsbereitschaft (diese entspricht der heutigen Bereitschaftszeit) kraft Direktionsrecht zu verlängern. Aber auch diese Tarifverträge enthielten schon Sonderregelungen für Hausmeister, die tarifunmittelbar die Arbeitszeit pauschal verlängerten (für den Bereich des Bundes sowie der Länder) bzw. zu bezirklichen Regelungen ermächtigten (für den Bereich der Kommunen). Dem lag die Vorstellung der Tarifvertragsparteien zugrunde, dass Hausmeistertätigkeiten typischerweise einen nennenswerten Anteil an Arbeitsbereitschaft aufweisen, wovon bei anderen Tätigkeiten nicht in jedem Fall auszugehen ist (vgl. Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 9 28

Stand April 2019 Rn. 5; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil II/1 § 9 Stand November 2022 Rn. 80 ff. sowie Teil II/2 § 53 BT-V (VKA) Stand Mai 2013 Rn. 1).

2. An dieser Annahme haben die Tarifvertragsparteien bei Abschluss des TVöD festgehalten und die Arbeitszeit dieses Personenkreises deshalb gesondert im Abschnitt A des Anhangs zu § 9 TVöD-V geregelt. Zugleich haben sie jedoch durch die Bestimmung in Teil D.9 Abs. 2 Satz 1 zu Abschnitt III der Anlage D TVöD-V deutlich gemacht, dass es auch „untypische“ Schulhausmeister geben kann, deren Arbeitszeit sich nicht nach Abschnitt A des Anhangs zu § 9 TVöD-V bestimmen soll. Die entscheidende Weichenstellung für die Anwendbarkeit der Sonderregelung in diesem Abschnitt und der sich aus dieser ergebenden Verteilung der Darlegungs- und Beweislast liegt damit in der Ausübung typischer oder untypischer (Schul-)Hausmeistertätigkeiten. 29

a) Bei (Schul-)Hausmeistern mit den typischen Tätigkeiten dieses Personenkreises ergibt sich der Anfall von Bereitschaftszeiten bereits aus der Art der Tätigkeit selbst. Bestandteile einer solchen Hausmeistertätigkeit sind typischerweise ua. auch die Beaufsichtigung von Reinigungspersonal oder Dienstleistern, Kontroll- und Schließdienste bei Abendveranstaltungen bzw. Gebäudenutzungen durch Dritte sowie die Durchführung von kleineren Reparaturen (*vgl. § 1 Abs. 1 des Teils V Nr. 2 TVöD-NRW*). Dabei handelt es sich ausnahmslos um Tätigkeiten, bei denen in der Regel die Arbeit nur punktuell und im Bedarfsfall aufzunehmen ist. Auch muss der Hausmeister bei diesen nicht durchgehend arbeiten und teilweise nicht in der gesamten Zeit anwesend sein. Vielmehr sind solche Tätigkeiten dadurch geprägt, dass der Hausmeister in der Dienstwohnung oder an einem anderen Aufenthaltsort von sich aus darauf achten muss, ob Arbeitsleistung erforderlich ist. Dabei können auch während der Unterrichtszeit Bereitschaftszeiten anfallen. Hinzu kommt, dass die Arbeitsbelastung in den Schulferien naturgemäß sinkt (*BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - Rn. 36, BAGE 133, 14*). 30

b) Diese typischen Hausmeistertätigkeiten sind zudem dadurch gekennzeichnet, dass die Zeiten ohne Arbeitsleistung innerhalb der Bereitschaftszeiten 31

nicht im Vorhinein bestimmt werden können. Vielmehr wird der Wechsel vom jeweiligen Arbeitsanfall vorgegeben (*BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - Rn. 34, BAGE 133, 14*).

c) Schließlicb werden (Schul-)Hausmeister bei solchen typischen Tätigkeiten selbstbestimmt tätig. Ihre Arbeitsleistung entzieht sich weitgehend einer Kontrolle durch den Arbeitgeber. (Schul-)Hausmeister entscheiden insoweit in der Regel eigenständig, welche Aufgaben sie in welcher Reihenfolge und wann erledigen (*vgl. BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - Rn. 35, BAGE 133, 14*). 32

d) Diese vom Senat seiner Rechtsprechung bereits im Jahr 2009 (*BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - BAGE 133, 14; bestätigt durch BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 16/19 -*) zugrunde gelegten Besonderheiten prägen nach wie vor die Tätigkeiten eines (Schul-)Hausmeisters. Das lediglich pauschale Vorbringen der Revision, die tatsächlichen Anforderungen an die Hausmeistertätigkeiten stellten sich aufgrund eines veränderten Schulalltags, veränderter Ferienschlusszeiten sowie des Umstands, dass häufig keine Dienstwohnung mehr genutzt werde, heute anders dar, vermag diesen Befund nicht in Frage zu stellen. 33

3. Liegt eine typische (Schul-)Hausmeistertätigkeit vor, ist der Anwendungsbereich des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V grundsätzlich eröffnet. Damit tritt eine Beweislastumkehr ein und der Hausmeister hat darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, dass er gleichwohl nicht in den Anwendungsbereich dieser Bestimmungen fällt. Dazu kann er sich entweder darauf berufen, dass bei den Tätigkeiten, die typischerweise mit Bereitschaftszeiten verbunden sind, in seinem Fall ausnahmsweise die Zeiten mit Arbeitsleistung überwiegen, oder dass bei ihm Bereitschaftszeiten nicht regelmäßig bzw. nur in unerheblichem Umfang anfallen (*vgl. BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - Rn. 37 f., BAGE 133, 14; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil II/1 § 9 Stand November 2022 Rn. 70, 95; Breier/Dassau TVöD Teil B 1 § 9 Stand Juni 2022 Rn. 68, 70, 86 sowie Anhang zu § 9 Stand November 2020 Rn. 5.6*). Er kann sich allerdings auch darauf berufen, dass seine Arbeit nicht durch typische (Schul-)Hausmeistertätigkeiten geprägt ist. Ist das unstrittig bzw. kann der Hausmeister das im Bestreitensfall beweisen, verbleibt es bei der „normalen“ Verteilung der 34

Darlegungs- und Beweislast (*Rn. 25 f.*) mit der Folge, dass der Arbeitgeber die Anwendbarkeit des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V darlegen und ggf. beweisen muss.

4. Kann der mit typischen (Schul-)Hausmeistertätigkeiten beschäftigte Arbeitnehmer nicht nachweisen, dass die Voraussetzungen des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V nicht vorliegen, sind Bereitschaftszeiten gemäß dessen Satz 5 nur mit dem Faktor 0,5 als tarifliche Arbeitszeit zu werten. Das bedeutet aber, anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, nicht, dass gleichsam automatisch von einem Bereitschaftszeitanteil von zumindest 25 % auszugehen ist und der Arbeitgeber seinerseits für einen darüber hinausgehenden Bereitschaftszeitanteil darlegungs- und beweisbelastet ist bzw. bleibt. Es gilt vielmehr die normale Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. Ist (entweder weil dies unstreitig ist oder weil der Hausmeister deren Nichteingreifen - wie im vorliegenden Fall - nicht darlegen oder beweisen konnte) die Sonderregelung des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V anwendbar, führt das im Überstundenvergütungsprozess dazu, dass der Hausmeister - unter Berücksichtigung der Faktorisierung der Bereitschaftszeiten - darlegen und beweisen muss, dass er im Streitzeitraum über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus für den Arbeitgeber Arbeitsleistungen erbracht hat. Damit verbunden ist, dass er im Einzelnen darlegen muss, zu welchen Zeiten bzw. in welchem Umfang er Vollarbeit bzw. Bereitschaftszeit geleistet hat. Nur so ist nachvollziehbar, welche aus seiner Gesamtarbeitszeit „heraussortierten“ Anteile in vollem Umfang und welche lediglich faktorisiert zu berücksichtigen sind (*vgl. Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 9 Stand April 2019 Rn. 15*). Dem muss der Arbeitgeber sodann im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast substantiiert entgegentreten, widrigenfalls der Vortrag des Arbeitnehmers als zugestanden gilt (§ 138 Abs. 3 ZPO; *zur abgestuften Darlegungslast im Überstundenvergütungsprozess vgl. zuletzt BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21 - Rn. 15 mwN, BAGE 178, 25*). Dies bedingt es uU auch, dass der Arbeitgeber offenlegt, auf welcher Grundlage er den Umfang der Bereitschaftszeiten prognostiziert hat.

35

Ist mithin von regelmäßigen und nicht unerheblichen Bereitschaftszeiten wegen der Verrichtung typischer Hausmeistertätigkeiten auszugehen, führt das entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts „nur“ zur Eröffnung des Anwendungsbereichs des Anhangs zu § 9 TVöD-V, aber nicht zugleich auch zu einem Bereitschaftszeitanteil in bestimmter Höhe. Der Hausmeister kann nach den dargestellten Grundsätzen darlegen, dass dieser Anteil unabhängig von dem für die Anwendbarkeit der tariflichen Sonderregelung vorausgesetzten „nicht unerheblichen Umfang“ von etwa 25 % im konkreten Streitzeitraum unter Beachtung des Ausgleichszeitraums des § 6 TVöD-V niedriger ist. 36

5. Soweit der Kläger annimmt, mit der vom Gerichtshof der Europäischen Union anerkannten Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Erfassung der geleisteten täglichen Arbeitszeit (*EuGH 14. Mai 2019 - C-55/18 - [CCOO]*; *nachfolgend BAG 13. September 2022 - 1 ABR 22/21 - Rn. 42 ff.*) sei für diesen die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess verbunden, trifft das nicht zu. Die Pflicht zur Messung der Arbeitszeit hat darauf keine Auswirkung (*ausführlich BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21 - Rn. 22 ff., BAGE 178, 25*). 37

VI. Im vorliegenden Fall steht nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fest, dass der Kläger im Streitzeitraum Februar bis Juli 2021 an fünf Tagen pro Woche jeweils von 06:30 Uhr bis 16:21 Uhr abzüglich einer halbstündigen Pause auf Veranlassung der Beklagten für diese als Schulhausmeister tätig war. Ebenso steht fest, dass regelmäßig Bereitschaftszeiten angefallen sind. Weiter ist davon auszugehen, dass Bereitschaftszeiten in einem nicht unerheblichen Umfang angefallen sind, so dass die Sonderregelung in Abschnitt A des Anhangs zu § 9 TVöD-V anzuwenden ist. Der Kläger hat nicht im Einzelnen dargelegt und unter Beweis gestellt, dass bei ihm ungeachtet der Wahrnehmung typischer Hausmeistertätigkeiten Bereitschaftszeiten nur in einem unerheblichen Umfang angefallen sind. Folge der Anwendung des Anhangs zu § 9 TVöD-V ist, dass Bereitschaftszeiten mit dem Faktor 0,5 als Arbeitszeit zu werten sind. Dies zugrunde gelegt hat der Kläger (in einem zweiten Schritt) nicht dargelegt, dass er - abweichend von den durch die Beklagte abgerechneten und bezahlten 38

31,25 Stunden Vollarbeit sowie faktorisierten 15,5 Stunden Bereitschaftszeit pro Woche - unter Berücksichtigung des Durchschnittszeitraums des § 6 Abs. 2 TVöD-V Arbeit über die tarifvertraglich vorgegebene Normalarbeitszeit von 39 Stunden wöchentlich hinaus erbracht hat. Hierzu hätte er vortragen müssen, welche Tätigkeiten er wann ausgeführt hat und in welchem Umfang diese als Vollarbeitszeit bzw. Bereitschaftszeit zu werten sind. Soweit sich der Kläger darauf berufen hat, er beanspruche für die gesamte Arbeitszeit die volle Vergütung, weil bei ihm keine Bereitschaftszeiten angefallen seien, hat er keine konkreten Tatsachen vorgebracht, die den Schluss auf eine solche Ausnahme vom typischen Regelfall der (Schul-)Hausmeistertätigkeit rechtfertigen.

C. Die Kostentragungspflicht des Klägers folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

39

Spelge

Wemheuer

Heinkel

Wollensak

Y. Hengstler