
Datum: 17.01.2019
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 357/18
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2019:0117.11SA357.18.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 1 Ca 1511/17

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 27.02.2018 - 1 Ca 1511/17 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand	1
Der Kläger nimmt die Beklagte auf Zahlung von Rufbereitschaftszulagen für April und Mai 2017 in Anspruch.	2
Der 1957 geborene Kläger ist seit dem 01.06.1982 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt seit dem 26.01.1988 als Meister in der Lager- und Materialwirtschaft. Die Beklagte betreibt mit ca. 400 Arbeitnehmern ein Versorgungsunternehmen. Ein Betriebsrat ist gewählt. Die Einzelheiten der arbeitsvertraglichen Beziehungen regelten die Parteien in den Arbeitsverträgen vom 17.05.1982 und 26.01.1988 (Bl. 32 – 36 GA). Nach § 2 der Arbeitsverträge richtet sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge. Der BAT ist zwischenzeitlich vom Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) abgelöst worden. Im Arbeitsvertrag vom 26.01.1988 heißt es auszugsweise (Bl. 35, 36 GA):	3
§ 1	4
Herr B wird ab 1. Februar 1988 als Angestellter eingestellt.	5
§ 2	6

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) vom 23. Februar 1961, des Bezirks-Zusatztarifvertrags hierzu (BZT-A/NRW) und der diese Tarifverträge ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung. Daneben finden die für Angestellte des Arbeitgebers jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung	7
§ 3	8
Die Probezeit gemäß § 5 BAT beträgt – Monate.	9
§ 4	10
Der Beginn der Beschäftigungszeit gemäß § 19 BAT wird auf den 1. Juni 1982, der Beginn der Dienstzeit gemäß § 20 BAT auf den 1. Juni 1982 festgesetzt.	11
§ 5	12
Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt durchschnittlich wöchentlich 40 Stunden.	13
§ 6	14
Herr B wird gemäß § 22 BAT in Vergütungsgruppe V b eingruppiert.	15
§ 7	16
1) Für die Beitragsleistung zur Sozialversicherung ...	17
§ 8	18
Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sowie Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.	19
§ 9	20
Gerichtsstand ist H.	21
...	22
Das letzte Arbeitsentgelt des Klägers wird von den Parteien unterschiedlich angegeben, was seinen Grund (auch) in der hier streitigen Rufbereitschaftszulage hat. Die Zulage erhielt der Kläger, weil er von 1988 bis zum März 2017 jeweils Rufbereitschaften für die Beklagte geleistet hat. Neben dem Kläger waren noch andere Mitarbeiter in die Rufbereitschaft einbezogen. Seit April 2017 übertrug die Beklagte die Rufbereitschaft den Mitarbeitern des Entstörungsdienstes Strom. In einem Schreiben an den Kläger vom 01.03.2017 wird die Umorganisation wie folgt gekennzeichnet:	23
Wie Sie bereits wissen, wurde die Rufbereitschaft für die Mitarbeiter von L eingestellt, damit Störungsbeseitigungen in Form von Rufbereitschaft außerhalb der Dienstzeit von Mitarbeitern der Netzgesellschaft H mbH im Rahmen des Entstörungsdienstes bewältigt werden.	24
Der Betriebsrat stimmte in seiner Sitzung vom 30.03.2017 der organisatorischen Maßnahme „Übernahme Bereitschaftsdienst Lager durch den Entstörungsdienst Strom“ zu (Bl. 190 GA).	25
	26

Ergänzend wird Bezug genommen auf das „Handbuch Störungs- und Notfallorganisation“ (Bl. 183 ff), das Schreiben der Beklagten an den Betriebsrat vom 14.03.2017 „Übernahme Bereitschaftsdienst Lager durch die Entstörungsdienstleiter Strom“ (Bl. 191, 192 GA), auf das Schriftstück „Einweisung“ mit unterschriebenen Teilnahmebestätigungen an Schulungen zum Lager am 25.01.2017 und 05.05.2017 (Bl. 193 – 195 GA) und auf die exemplarisch vorgelegten Personaleinsatzlisten „Entstörungsdienst der Stromversorgung 2018“ und „Entstörungsdienstplan Gas-Wasser-Lager-Tiefbau 2018“ (Bl. 188, 189 GA).	
Der Kläger hat vorgetragen, die Rufbereitschaft, zu der er in den Jahren 1988 – 2017 regelmäßig eingeteilt gewesen sei, habe alle 5 Wochen stattgefunden, aufgeteilt zwischen 5 Mitarbeitern. Die Rufbereitschaft sei Teil seines Arbeitsvertrages. Er habe sich aufgrund einer internen Stellenausschreibung für die Materiallagerung und -ausgabe beworben. In der Stellenausschreibung vom 22.10.1986 habe es geheißen (Bl. 229 GA):	27
...	28
Im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit ist die Teilnahme an der Rufbereitschaft notwendig. Deshalb sollte der Wohnsitz in H sein.	29
...	30
Bei der Stellenvergabe habe er mit dem damaligen Direktor D vereinbart – wenn auch nur mündlich – dass die Teilnahme an der Rufbereitschaft Pflicht sei. Die Rufbereitschaft bestehe bis heute weiter. Sie werde lediglich von anderen Mitarbeitern durchgeführt. Allein aus der Tatsache, dass er über einen so langen Zeitraum Rufbereitschaft mit dem entsprechenden Entgelt durchgeführt habe, ergebe sich, dass Rufbereitschaft Vertragsbestandteil geworden sei. Damit sei die Beklagte nicht berechtigt, einseitig die Rufbereitschaft aufzukündigen. Dazu habe es einer Änderungskündigung bedurft. Er habe im Monat durchschnittlich 5.600,00 € verdient, davon sei auf die Rufbereitschaft eine Vergütung von 782,32 € brutto monatlich entfallen. Mit der Klage verlangt der Kläger die Zahlung der Rufbereitschaftszulage für die Monate April 2017 und Mai 2017.	31
Der Kläger hat beantragt,	32
1) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 782,32 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 01.04.2017 zu zahlen;	33
2) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 391,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 01.06.2017 zu zahlen.	34
Die Beklagte hat beantragt,	35
die Klage abzuweisen.	36
Die Beklagte hat ausgeführt, der Kläger werde seit dem 01.02.1988 als Meister im Hauptlager eingesetzt. Ausweislich der Verdienstabrechnung der Monate November und Dezember 2016 habe das Grundgehalt 4.628,89 € betragen. Eine monatliche Rufbereitschaftspauschale habe es nicht gegeben. Richtig sei, dass der Kläger in den angegebenen Zeiträumen an der Rufbereitschaft teilgenommen habe. Diese sei jedoch arbeitsvertraglich nicht vereinbart. Es sei zwar zutreffend, dass es in der Stellenausschreibung geheißen habe, dass man an einer Rufbereitschaft teilnehmen müsse. Dies führe jedoch nicht dazu, dass sie Vertragsbestandteil geworden wäre. Die Vergütung der Rufbereitschaft ergebe sich aus § 10 Abs. 3 TV-V. Die Höhe habe monatlich geschwankt zwischen 279,00 € und 789,00 €. Es sei deshalb nicht	37

richtig, wenn der Kläger vortrage, dass er eine Rufbereitschaftspauschale erhalten habe von 782,32 € monatlich. Einen Anspruch darauf, an der Rufbereitschaft teilzunehmen, gebe es nicht. Sie sei deshalb berechtigt gewesen, die Rufbereitschaft anders zu organisieren. Dazu habe es keiner Änderungskündigung bedurft.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 27.02.2018 abgewiesen. Der Kläger habe keinen vertraglichen Anspruch auf Teilnahme an der Rufbereitschaft. Beide Arbeitsverträge sähen keine Rufbereitschaft vor. Der Hinweis in der Stellenausschreibung auf Rufbereitschaft finde sich im Arbeitsvertrag von 1988 nicht. Der Arbeitsvertrag enthalte für Änderungen und Ergänzungen eine Schriftformvereinbarung. Eine schriftliche Vereinbarung zur Rufbereitschaft habe es nicht gegeben. Der Anspruch könne nicht auf eine betriebliche Übung gestützt werden. Dafür sei bei einem Arbeitsvertrag, der einem Tarifvertrag unterfalle, kein Raum. Heute sei die Rufbereitschaft in § 9 TV-V geregelt. Aus § 9 TV-V ergebe sich kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Teilnahme an der Rufbereitschaft. Dass die unterbliebene Berücksichtigung zur Rufbereitschaft nicht ihren Grund in der Umorganisation habe sondern willkürlich und unsachlich erfolge, lasse sich dem Vorbringen des Klägers nicht entnehmen.

Das Urteil ist dem Kläger am 07.03.2018 zugestellt worden. Der Kläger hat am 26.03.2018 Berufung eingelegt und die Berufung nach Verlängerung der Frist bis zum 09.07.2018 am 21.06.2018 begründet.

Der Kläger wendet ein, entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts sei die Rufbereitschaft Vertragsbestandteil. Damit sei die Beklagte nicht berechtigt, die Rufbereitschaft einseitig zu entziehen, erst recht nicht ohne Änderungskündigung. Auf die Schriftformklausel könne es nicht ankommen. Ohne Zusage der ständigen Teilnahme an der Rufbereitschaft hätte er seinerzeit die Stelle nicht bekommen. Die Beklagte habe schon damals Formularverträge verwandt. Für alle fünf betroffenen Mitarbeiter sei die Rufbereitschaft nicht schriftlich fixiert worden. Der Ausschluss von der Rufbereitschaft sei willkürlich und unsachlich. Die jetzt eingesetzten Mitarbeiter in der Rufbereitschaft seien Elektromonteur und Ingenieure und hätten von der erforderlichen Materie „Gas und Wasser“ keine Ahnung und seien nicht zureichend ausgebildet. Jetzt gebe es mehr Einsätze als zu der Zeit vor der Umorganisation der Rufbereitschaft. Der Ausschluss aus der Rufbereitschaft sei diskriminierend. Er und einige seiner betroffenen Kollegen seien zwischen 50 und über 60 Jahren alt. Die jetzigen Mitarbeiter der Rufbereitschaft seien im Alter zwischen ca. 30 und 55 Jahren, was auch Einfluss auf das (niedrigere) Entgelt habe. Die Zahlungsverpflichtungen bis zur Umorganisation seien höher gewesen. Die Rufbereitschaft sei von einem Wirtschaftsprüfer vorgeschlagen worden und solle dazu dienen, Kosten zu sparen – auf Kosten der Sicherheit.

Der Kläger beantragt,

auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 27.02.2018, zugestellt am 09.03.2018, Az.: 1 Ca 1511/17, abgeändert und die Beklagte verurteilt,

1. an den Kläger 782,32 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 01.04.2017 zu zahlen;

2. an den Kläger 391,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 01.06.2017 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

46

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Die von dem Kläger behauptete mündliche Vereinbarung müsse mit Nichtwissen bestritten werden. Herr D sei seit langem verstorben. Richtig sei zwar, dass die Monteure der jetzigen Rufbereitschaft bis auf einen Monteur jünger seien als der Kläger. Zutreffend habe das Arbeitsgericht entschieden, dass ein vertraglicher Anspruch des Klägers auf Heranziehung zur Rufbereitschaft nicht begründet sei. Auch ein Anspruch kraft betrieblicher Übung sei nicht begründet. Die Fragen der Rufbereitschaft seien durch Tarifvertrag geregelt, durch den TV-V. Dort sei für die Arbeitnehmer eine Verpflichtung zur Teilnahme an eingerichteten Rufbereitschaften geregelt. Aus der Verpflichtung resultiere jedoch kein Anspruch auf eine Rufbereitschaftsdienstteilnahme. Dem Anspruch des Klägers stehe auch die vertragliche Schriftformklausel entgegen. Die Organisationsänderung und die Rufbereitschaftspläne seien vom Betriebsrat mitbestimmt. Bei den eingesetzten Mitarbeitern in der Rufbereitschaft seien spartenübergreifende Grundkenntnisse vorhanden. Im Störfall komme ein Gas-Wassermonteur mit langjährigem Fachwissen, wie es Voraussetzung für den Einsatz in der Rufbereitschaft sei, zum Lager und gebe an, welches Lagermaterial benötigt werde. Richtig sei, dass die meisten jetzt in Rufbereitschaft tätigen Arbeitnehmer jünger als der 61jährige Kläger seien, was allerdings nicht heiße, dass sie wesentlich jünger seien. Im Entstördienstplan seien die Monteure in die Gruppen 1. Monteur und 2. Monteur eingeteilt, die 1. Monteure seien bis auf einen alle über 50 Jahre alt. Bei den 2. Monteuren seien drei von fünf Mitarbeitern über 50 Jahre. Im Entstördienst Gas-Wasser-Lager-Tiefbau 2018 seien fünf von zehn Monteuren älter als 50 Jahre. Das Vorbringen des Klägers zu einer Altersdiskriminierung sei unsubstantiiert. Zu berücksichtigen sei auch, dass die Tätigkeit auf eine andere Rechtspersönlichkeit, die Netzgesellschaft mbH, übertragen worden sei. Der sachliche Grund für die Umorganisation liege darin, dass keine begründete betriebliche Notwendigkeit gemäß § 8 Abs. 5 TV-V gegeben sei. Die Rufbereitschaft könne vom Arbeitgeber angeordnet werden oder auch nicht. Das folge bereits aus dem Tarifvertrag und müsse nicht schriftlich fixiert werden. Aus dem Tarifvertrag gehe auch hervor, dass der Arbeitgeber so wenig Arbeitnehmer wie möglich der Belastung durch Rufbereitschaft aussetzen solle. In diesem Sinne habe sie die Rufbereitschaft lediglich auf die im Zusammenhang mit dem Entstördienstplan zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichteten Leiter der Rufbereitschaft beschränkt. Diese seien am 25.01.2017 zu den Aufgaben im Lager geschult worden (s.o.). Die Ingenieurebene sei operativ bei einem Entstöreinatz am wenigsten gefordert, weshalb entschieden worden sei, dass diese Ebene das Lager bedienen solle. Es sei nicht so, dass es seit der Umorganisation mehr Einsätze gebe. Allerdings sei für die Leitungsebene eine zusätzliche Aufgabe – nämlich Lagerentnahmen – hinzugekommen. Der Leiter der Rufbereitschaft werde von einem Gas- / Wassermonteur, der seinerseits in Rufbereitschaft sei, unterstützt, der genau beschreibe, welches Material erforderlich sei. Kostenersparnis sei kein verwerfliches Ziel. Da im Störfall immer zunächst eine Erstsicherung erfolge, gebe es keine Kostenersparnis auf Kosten der Sicherheit. Die Monteure könnten ohne Druck melden, welches Material benötigt werde.

47

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf die gerichtlichen Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

48

Entscheidungsgründe

49

I. Die Berufung ist nach §§ 8 Abs.2, 64 Abs. 1, Abs. 2 ArbGG statthaft und zulässig. Die Berufung ist form- und fristgerecht entsprechend den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64

50

Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

- II.** Die Berufung bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht entschieden, dass der Kläger für die Monate April und Mai 2017 keine Rufbereitschaftszulage beanspruchen kann. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder nach dem Wortlaut des schriftlichen Arbeitsvertrags in Verbindung mit den dort in Bezug genommenen Tarifverträgen (1.) noch aus einer vom Kläger reklamierten mündlichen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (2.) noch nach den Rechtsgrundsätzen der betrieblichen Übung (3.). 51
- 1.** Nach dem Wortlaut des schriftlichen Arbeitsvertrags und den danach anzuwendenden Tarifverträgen kann der Kläger für April und Mai 2017 keine Rufbereitschaftszulage beanspruchen. 52
- a)** Der Kläger kann eine Zulage nicht für die tatsächliche Ableistung von Rufbereitschaft beanspruchen. Unstreitig hat der Kläger weder im April noch im Mai 2017 Rufbereitschaften geleistet. 53
- b)** Die Beklagte war nach dem Wortlaut des schriftlichen Arbeitsvertrags nicht verpflichtet, den Kläger im April und Mai 2017 zu Rufbereitschaften heranzuziehen. Das Verhalten der Beklagten, den Kläger im April und Mai 2017 nicht zu Rufbereitschaften einzuteilen, verstößt nicht gegen die §§ 1 – 10 des Vertragstextes und auch nicht gegen die in § 2 des Arbeitsvertrags in Bezug genommenen Tarifverträge. Es handelt sich um eine Weisung des Arbeitgebers in Wahrnehmung seines Direktionsrechts nach § 106 GewO, die den gesetzlichen Anforderungen genügt. 54
- aa)** Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften bestimmt sind. Der Wortlaut des schriftlichen Arbeitsvertrags trifft für sich betrachtet keine Aussage zur Ableistung von Rufbereitschaften. Das Wort „Rufbereitschaft“ wird im Text des Arbeitsvertrags nicht verwandt. Regelungen zur Abwicklung von Rufbereitschaften finden sich jedoch in dem kraft vertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V). Nach § 8 Abs. 1 TV-V beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden in der Woche. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 5 TV-V im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten u.a. zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Nach § 9 Abs. 4 TV-V darf der Arbeitgeber Rufbereitschaft nur anordnen, wenn lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Nach § 10 TV-V erhält der Arbeitnehmer im Fall der Heranziehung zu Sonderformen der Arbeit, zu denen auch die Rufbereitschaft gehört, einen Ausgleich. Für die Sonderform Rufbereitschaft wird gemäß § 10 Abs. 3 TV-V eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Mit diesen Regelungen ist dem Arbeitgeber im Geltungsbereich des TV-V das Direktionsrecht eingeräumt, den Arbeitnehmer bei vorliegender betrieblicher Notwendigkeit zur Ableistung von Rufbereitschaft anzuweisen (*Breier u.a., TVöD, § 8 TV-V Rn. 73 – 79 [12´2013]*). Die tarifvertragliche Ausweitung des Direktionsrechts des Arbeitgebers führt jedoch nicht dazu, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, Rufbereitschaft anzuordnen, und zwar auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit jahrelang diese Sonderform der Arbeit geleistet hat (*Breier u.a., TVöD, § 6 TVöD § 6 Rn. 140 [6´2012 i. V. m. § 8 TV-V Rn. 79 [12´2013]*) und der Arbeitnehmer durch die Rücknahme der Anordnung finanzielle Nachteile erleidet (*Groeger-Laber, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2. Aufl. 2014, 3 D Rn. 86 = S. 309*). In der Vergangenheit auf der tarifvertraglichen Grundlage abgeleistete Rufbereitschaften gehören 55

nicht zu den bestandschutzgesicherten Positionen des Arbeitnehmers. Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf (weitere) Ableistung der Rufbereitschaft, sondern nur die Pflicht des Arbeitnehmers, im Anordnungsfall den Dienst leisten zu müssen (*BAG 04.12.1986 – 6 AZR 123/84 – EzBAT SR 2c BAT Bereitschaftsdienst Nr. 1 und BAG 17.03.1988 – 6 AZR 268/85 – AP BAT § 15 Nr. 11 jeweils zur entsprechenden Rechtslage unter Geltung des BAT; LAG Hamm 20.10.1998 – 7 Sa 1286/98 – zu § 15 Abs. 6 BAT-KF; Breier u.a., aaO; Groeger-Laber aaO*).

bb) Die Weisung, den Kläger – und seine bisher damit betrauten Kollegen – nicht länger zu Rufbereitschaften heranzuziehen, ist nicht wegen einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters gemäß §§ 134 BGB, 7 Abs. 1, 3, 1 AGG unwirksam. Zwar macht der Kläger geltend, eine unzulässige Diskriminierung liege deshalb vor, weil die nun zur Rufbereitschaft herangezogenen Mitarbeiter durchweg jünger seien als er und seine Kollegen. Mit dem bloßen Hinweis auf das Lebensalter der früher herangezogenen Mitarbeiter einerseits und der nun zur Rufbereitschaft herangezogenen Mitarbeiter andererseits hat der Kläger der ihm obliegenden Darlegungslast für eine unzulässige Diskriminierung nicht genügt und zwar auch nicht unter Berücksichtigung der Erleichterung seiner Darlegungs- und Beweislast nach § 22 AGG. Nach dem unterbreiteten Lebenssachverhalt ergibt sich für die Kammer bei einer Würdigung aller von den Parteien mitgeteilten Umstände keine überwiegende Wahrscheinlichkeit und auch keine „einfache“ Wahrscheinlichkeit, dass die streitgegenständliche Wahrnehmung des Direktionsrechts durch die Beklagte aus Gründen des Alters der betroffenen Arbeitnehmer erfolgt ist (*zu diesen Anforderungen gemäß § 286 ZPO bei Anwendung des § 22 AGG: BAG 23.07.2015 – 6 AZR 457/14 – NZA 2015, 1380; BAG 26.03.2015 – 2 AZR 237/14 – NZA 2015, 734*). Ursache für die Umorganisation sind ersichtlich die von der Beklagten kommunizierten Überlegungen zu einem effizienteren und wirtschaftlicheren Personaleinsatz. Ob darüber hinaus nicht vielleicht sogar der frühere Zustand seinerseits gegen das AGG verstieß, weil bis zum März 2017 ganz deutlich überproportional nur ältere Mitarbeiter zu den Rufbereitschaften herangezogen worden waren, bedarf keiner Erörterung.

cc) Die Beklagte hat schließlich mit der geänderten Organisation der Rufbereitschaften ihr Direktionsrecht nicht entgegen dem Gebot billigen Ermessens ausgeübt (§ 106 GewO). Die Beklagte verfolgt mit der geänderten Organisation das Ziel eines effizienteren Personaleinsatzes. Dabei handelt es sich um eine bindende Unternehmerentscheidung zur Organisation der Arbeitserledigung, die von den Gerichten für Arbeitssachen nicht auf ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen ist. Als sachwidrig oder willkürlich stellt sich das Konzept der Beklagten nicht dar. Angesichts der Anzahl und der unterschiedlichen Qualifikationen der Arbeitnehmer, die nach den Dienstplänen „Entstörungsdienst Stromversorgung“ einerseits und „Entstörungsdienstplan Gas – Wasser – Lager – Tiefbau“ andererseits in den Zeiten der Rufbereitschaft einsatzbereit sind, bestehen keine Zweifel an der fachlichen Realisierbarkeit des neuen Organisationskonzeptes.

2. Ein anderes Ergebnis ergibt sich nicht aus dem Gesichtspunkt einer über den Wortlaut des schriftlichen Vertrags hinausgehenden mündlichen Vereinbarung der Parteien. Das gilt unabhängig von der Argumentation des Arbeitsgerichts, der Wirksamkeit einer abweichenden mündlichen Vereinbarung stehe das Schriftformgebot in § 8 Arbeitsvertrag entgegen. Der Kläger hat bereits nicht aufgezeigt, dass eine vom schriftlichen Arbeitsvertrag abweichende Vereinbarung zur Rufbereitschaft getroffen worden ist. Der Text der Ausschreibung vom 22.10.1986, dass mit der Tätigkeit die Teilnahme an der Rufbereitschaft notwendig sei, weicht nicht von der tarifvertraglich begründeten Rechtslage ab: Der Arbeitnehmer ist im Rahmen begründeter tariflicher Notwendigkeiten zur Ableistung von

Rufbereitschaften verpflichtet, ohne dass aus dieser Festlegung eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anordnung von Rufbereitschaften resultiert (s.o. / BAG 04.12.1986 – 6 AZR 123/84 – EzBAT SR 2c BAT Bereitschaftsdienst Nr. 1 und BAG 17.03.1988 – 6 AZR 268/85 – AP BAT § 15 Nr. 11). Gegen die Begründung einer über den Tarifvertrag hinausgehenden Verpflichtung des Arbeitgebers spricht weiter und vor allem, dass im schriftlichen Arbeitsvertrag die regelmäßige Arbeitszeit in Höhe der seinerzeitigen regelmäßigen tarifvertraglichen Arbeitszeit von 40 Stunden vereinbart ist („§ 5 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ... durchschnittlich wöchentlich 40 Stunden.“). Da Rufbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfindet (*Breier u. a.*, § 8 TV-V Rn. 9 [12´2013]), hätte eine gewollte Einbeziehung von Rufbereitschaft in die regelmäßig zu erbringende Arbeitsleistung eine anderslautende Vereinbarung zur regelmäßigen Arbeitszeit erfordert. Dass eine solche zwischen den Parteien besprochen und vereinbart worden wäre, behauptet auch der Kläger nicht. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass der Kläger keine konkreten Tatsachen dafür vorgetragen hat, dass mündlich eine vom Tarifzustand abweichende Vereinbarung zur Rufbereitschaft getroffen worden wäre.

3. Ebenfalls zutreffend hat das Arbeitsgericht begründet, dass die über Jahre erfolgte Heranziehung des Klägers zu Rufbereitschaften keinen Anspruch des Klägers auf Fortführung dieser Praxis nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung begründet hat. Bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes gilt im Zweifel der Grundsatz, dass sie lediglich Normvollzug betreiben wollen. Ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes muss grundsätzlich davon ausgehen, dass ihm sein Arbeitgeber nur die Leistungen gewähren will, zu denen er rechtlich verpflichtet ist. Der Arbeitnehmer darf nur auf eine korrekte Anwendung der aktuell geltenden rechtlichen Regelungen vertrauen. Ohne besondere Anhaltspunkte darf er auch bei langjähriger Gewährung von Vergünstigungen nicht annehmen, die Übung sei Vertragsinhalt geworden und werde unabhängig von einer zugrunde liegenden normativen Regelung unbefristet beibehalten (BAG 29.09.2004 – 5 AZR 528/03 – AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 67). Der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes kann deshalb nicht darauf vertrauen, die Vergünstigung werde unabhängig von den tarifvertraglichen Voraussetzungen unbefristet beibehalten (*Schaub-Ahrendt, Arbeitsrechts-Handbuch*, 17. Aufl. 2017, § 110 Rn. 22 = S. 1188). Nach diesen Grundsätzen ist kein rechtlich beachtliches Vertrauen des Klägers auf eine dauerhafte Heranziehung zu Rufbereitschaften begründet worden. Die Beklagte hat dem Kläger keinerlei Anhaltspunkte dafür geliefert, dass sie sich in der Frage der Rufbereitschaft über die Vorschriften des TV-V hinaus rechtlich binden wollte.

C. Nach § 97 Abs. 1 ZPO hat der Kläger die Kosten des erfolglos betriebenen Berufungsverfahrens zu tragen. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht war nicht zuzulassen. Weder stellen sich bei der Entscheidung des Rechtsstreits Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG noch weicht das Urteil der Kammer von einer Entscheidung der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG genannten Gerichte ab.