

Schichtarbeit - Definition

Für die Zahlung der Wechselschichtzulage nach § 33a BAT ist über die Ableistung von 40 Nachtschichtstunden in je fünf Wochen hinaus ein - wenn auch nur annähernd - gleichmäßiger Einsatz des Angestellten in den verschiedenen, grundsätzlich rund um die Uhr im monatlichen Wechsel stattfindenden Arbeitsschichten nicht erforderlich.

BAG vom 13.10.1993 - 10 AZR 294/92

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Zahlung einer tariflichen Wechselschichtzulage.

Der Kläger ist bei dem beklagten Land seit dem 1. 11. 1986 als Krankenpflegehelfer beschäftigt. Er ist im Pflegedienst des M.-Krankenhauses eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung.

Im Beschäftigungsbetrieb des Klägers wird der Pflegedienst ununterbrochen bei Tag und Nacht, werk-, sonn- und feiertags versehen. Hierzu ist Schichtarbeit, bestehend aus einem 1. Frühdienst, 2. Frühdienst, Spätdienst, Nachtdienst sowie einem variablen Zwischendienst eingerichtet. Nach den von der Krankenhausleitung monatlich im voraus aufgestellten Dienstplänen war der Kläger in unterschiedlichen Umfang im Früh-, (variablen) Zwischen-, Spät- oder Nachtdienst eingesetzt.

In der Zeit vom 2. bis zum 26. 4. 1991 befand sich der Kläger in Urlaub; anschließend arbeitete er vom 27. bis zum 30. 4. 1991 im Spätdienst. In den Monaten Mai und Juni 1991 leistete er folgende Dienste: Einen Spätdienst (1. 5.), 5 Nachtdienste (3. bis 7. 5.), 5 Frühdienste (10. bis 14. 5.), 6 Frühdienste (20. bis 25. 5.), 5 Nachtdienste (28. 5. bis 1. 6.), 5 Spätdienste (4. bis 8. 6.), 5 Frühdienste (12. bis 16. 6.), 3 Spätdienste (17. bis 19. 6.), 5 Frühdienste (22. bis 26. 6.) und 2 Frühdienste (29. und 30. 6.).

Das beklagte Land zahlte dem Kläger für die Monate Mai und Juni 1991 jeweils eine Schichtzulage von 70 DM brutto. Mit seiner Klage vom 13. 9. 1991 verlangt der Kläger - soweit noch von Bedeutung - für beide Monate die Differenz zur tariflichen Wechselschichtzulage von monatlich 200 DM brutto, also 260 DM brutto (2 x 130 DM).

Zur Schicht- und Wechselschichtarbeit und deren Bezahlung bestimmt der BAT:

"§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 und 7 BAT:

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Angestellte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

§ 33a Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je 5 Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 200 DM monatlich

(2) Der Angestellte, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt,

aa) ... oder

bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je 7 Wochen leistet,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) ...

b) Unterabs. 1b

aa) ...

bb) Doppelbuchstabe 70 DM

monatlich

..."

Der Kläger ist der Auffassung, er habe in den Monaten Mai und Juni 1991 die tariflichen Voraussetzungen für die Wechselschichtzulage erfüllt, da er dienstplanmäßig in einem Wechsel Früh- und Spätdienst sowie die erforderlichen Anzahl von 2 x 40 Nachtstunden geleistet habe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, an ihn 260 DM brutto nebst 4 % Zinsen ... zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hält die tariflichen Voraussetzungen für die Zahlung der Wechselschichtzulage nicht für gegeben, da der Kläger nicht regelmäßig in allen Schichtarten eingesetzt gewesen sei.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des beklagten Landes blieb ohne Erfolg. Die Revision des beklagten Landes ist nicht begründet.

Auszug aus den Gründen:

Zu Recht haben die Vorinstanzen der Klage stattgegeben.

I. Das LAG hat ausgeführt, der Kläger habe einen Anspruch auf Zahlung der tariflichen Wechselschichtzulage für die Monate Mai und Juni 1991, weil er in der Zeit vom 27. 4. bis 4. 7. 1991 Wechselschichtarbeit i. S. von § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 BAT verrichtet und innerhalb von 10 Wochen 80 Stunden Nachtdienst geleistet habe. Hierfür genüge zwar nicht allein eine Tätigkeit ausschließlich in der Frühschicht einschließlich der Ableistung von 40 Nachtarbeitsstunden innerhalb von 5 Wochen; es sei aber auch nicht erforderlich, dass die Heranziehung des Arbeitnehmers zu allen Schichten in etwa im gleichen Umfang erfolge. Abzustellen sei dabei nicht auf den ursprünglichen Dienstplan, sondern auf die letztlich praktizierte Diensterteilung. Danach erfülle der Kläger die Voraussetzungen für die Zahlung der Wechselschichtzulage, wobei für die Berechnung des Fünf-Wochen-Zeitraumes für den Kläger vom Beginn seiner Arbeitsaufnahme nach dem Urlaubsende am 27. 4. 1991 auszugehen sei.

Diese Ausführungen des LAG halten der revisionsgerichtlichen Überprüfung stand.

II. Dem Kläger steht der mit der Klage geltend gemachte Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen der Wechselschichtzulage nach § 33a BAT in Höhe von monatlich 200 DM brutto zur tatsächlich gezahlten Schichtzulage von monatlich 70 DM brutto für die Monate Mai und Juni 1991, also 2 x 130 DM brutto = 260 DM brutto, zu.

1. Der Kläger erfüllte die Voraussetzungen für die Zahlung der tariflichen Wechselschichtzulage nach § 33a BAT von monatlich 200 DM brutto in den Monaten Mai und Juni 1991. Er war im streitigen Zeitraum ständig nach Dienstplänen eingesetzt, die einen regelmäßigen Wechsel seiner Arbeitszeit in Wechselschicht nach § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2 BAT vorsahen; dabei hat er in je 5 Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der Nachtschicht gearbeitet.

a) Die Diensterteilung des Klägers erfolgt nach Dienstplänen, die Schichtarbeit im tariflichen Sinne (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7 BAT), also einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsahen. Von Schichtarbeit ist auszugehen, wenn mehrere Arbeitnehmer eine Arbeitsaufgabe in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge erledigen und dabei auch außerhalb der allgemein üblichen Arbeitszeit tätig sind. Diese Voraussetzungen sind bei der Ausgestaltung des Pflegedienstes im M.-Krankenhaus des beklagten Landes gegeben.

b) Die vom Kläger in den Monaten Mai und Juni 1991 geleistete Schichtarbeit ist Wechselschichtarbeit i. S. des § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 BAT. Unter Wechselschichten sind dabei Arbeitsschichten zu verstehen, in denen an allen Wochentagen, also auch sonn- und feiertags, Tag und Nacht, somit rund um die Uhr gearbeitet werden muss. Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn der Angestellte nach dem Schichtplan abwechselnd in

allen Schichtarten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt wird. Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger, da er in den Monaten Mai und Juni 1991 abwechselnd in verschiedenen Arbeitsschichten tätig geworden ist; der Kläger leistete Spätdienste, Frühdienste und Nachtdienste; dabei erfolgte der Wechsel zwischen den verschiedenen Diensten in einem Zeitabstand von weniger als einem Monat. Der Beginn der täglichen Arbeitszeit wechselt nach der Rechtspr. des BAG auch dann regelmäßig, wenn die Schichten nach dem Dienstplan täglich wechseln.

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes ist für die Zahlung der Wechselschichtzulage nicht vorauszusetzen, dass die verschiedenen Schichten (Früh-, Spät-, Nacht- oder Zwischendienst) in einem annähernd gleichen Umfang geleistet werden. Ein solches Erfordernis findet im BAT keine Stütze.

Bei der Auslegung des BAT ist dabei in erster Linie auf den Wortlaut abzustellen. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Dabei ist über den reinen Tarifwortlaut hinaus der wirkliche Wille der TVParteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deshalb berücksichtigt werden muss, weil nur daraus auf den wirklichen Willen der TVParteien geschlossen werden kann.

Nach diesen Grundsätzen ergibt sich, dass der BAT in den §§ 33a und 15 einen - wenn auch nur annähernd - gleichmäßigen Einsatz des Angestellten in den grundsätzlich "rund um die Uhr" stattfindenden Arbeitsschichten nicht verlangt. Im Wortlaut der maßgeblich Tarifvorschriften ist eine derartige Voraussetzung nicht enthalten. Auch vom Sinn und Zweck der tariflichen Regelung her ist ein gleichmäßiger Einsatz des Angestellten in allen Schichten nicht erforderlich. Dies folgt schon aus der Regelung in § 33a Abs. 1 BAT, wonach die Zahlung der Wechselschichtzulage voraussetzt, dass der Angestellte in je 5 Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet. Ein gleichmäßiger oder auch nur annähernd gleichmäßiger Einsatz des Angestellten in der Nachtschicht würde jedoch eine höhere Stundenzahl erfordern. Ein gleichmäßiger Einsatz des Angestellten in der Nachtschicht wird daher nach den ausdrücklichen tariflichen Voraussetzungen für die Wechselschichtzulage nicht verlangt. Dem entspricht auch der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung über die Zahlung der Wechselschichtzulage. Nach § 33a BAT ist diese nicht von der "Gleichgewichtigkeit" des Anfalls der verschiedenen Schichten abhängig, sondern vom Wechsel der täglichen Arbeitszeit und dem Erfordernis der Nachtarbeit in dem vorgeschriebenen Umfang. Die TVParteien haben in § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 den Begriff "Wechselschichtarbeit" definiert und in § 33a Abs. 1 BAT die Bezugsvoraussetzungen für die Wechselschichtzulage geregelt. Aus beiden Tarifbestimmungen ergibt sich, dass die TVParteien über die Beteiligung am Wechselschichtsystem "rund um die Uhr", die einmonatige Schichtfolge und ein bestimmtes Nachtdienstvolumen von 40 Arbeitsstunden innerhalb von je 5 Wochen hinaus weitere Anforderungen nicht aufgestellt haben. Der Senat hat in seinen Urt. vom 23. 6. 1993 dementsprechend ausgeführt, dass mit der Wechselschichtzulage allein die sich aus der Arbeit in Wechselschicht überhaupt und einer bestimmten Zahl von Nachtstunden ergebenden Belastungen vergütet werden sollen.

Soweit in der Kommentarliteratur ohne weitere Begründung davon ausgegangen wird, die allgemeine arbeitsrechtliche Bedeutung des Begriffs der Wechselschichtarbeit verlange, dass die Heranziehung des Angestellten zu allen Schichten in etwa gleichgewichtig sei, kann das weder dem Begriff der Wechselschichtarbeit noch dem Sinn und Zweck der Regelung über die Zahlung einer Wechselschichtzulage in § 33a BAT entnommen werden.

c) Zutreffend hat das LAG erkannt, dass für den Anspruch des Klägers auf Zahlung der Wechselschichtzulage nach § 33a BAT tatsächlich erfolgte Änderungen des Dienstplanes ohne Bedeutung sind. Maßgebend ist danach allein, dass der Angestellte "nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht".

d) Der Kläger hat in den Monaten Mai und Juni 1991 die von § 33a BAT vorausgesetzten durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der Nachtschicht in je 5 Wochen geleistet.

Er hat in diesem Zeitraum insgesamt 10 Nachtdienste mit zusammen 87 Arbeitsstunden (78,3 Arbeitsstunden im Mai 1991; 8,7 Arbeitsstunden im Juni 1991) erbracht; bezogen auf die Monate Mai und Juni 1991 sind das mehr als 40 Stunden in je 5 Wochen. Dabei ist davon auszugehen, dass bei der Feststellung, ob im Durchschnitt in je 5 Wochen 40 Nachtarbeitsstunden geleistet worden sind, ein Zeitraum von zehn Wochen zugrunde zu legen ist. Unter Berücksichtigung der tariflichen Voraussetzung, dass die 40 Arbeitsstunden in der Nachtschicht "durchschnittlich" in je 5 Wochen geleistet werden müssen, ergibt sich bei Zugrundelegung eines Zehn-Wochen-Zeitraums für den vorliegenden Fall, dass diese Voraussetzung unabhängig davon gegeben ist, welchen Beginn man für die Berechnung des Fünf-Wochen-Zeitraums zugrundelegt, etwa den Dienstantritt nach dem Urlaub des Klägers (27. 4. 1991), den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neufassung des § 33a BAT (1. 4. 1991) oder den Jahresbeginn 1991 (1. 1.).