

Aktenzeichen: 10 AZR 127/92
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 23. Juni 1993
- 10 AZR 127/92 -

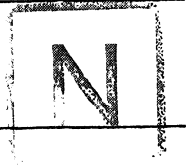
I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 24. Juli 1991
- 33 Ca 83/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 25. November 1991
- 9 Sa 57/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Wechselschichtzulage für Teilzeitkräfte

Gesetz:

BAT § 34 Abs. 2; SR 2 a BAT Nr. 8; BeschFG 1985 § 2 Abs. 1,
§ 6; BGB § 134

Leitsätze:

Macht eine tarifliche Regelung die Zahlung einer Wechsel-
schichtzulage allein davon abhängig, daß der Arbeitnehmer in
Wechselschicht arbeitet und innerhalb eines bestimmten Zeit-
raumes eine bestimmte Mindestzahl von Nachtdienststunden
leistet, so steht die Wechselschichtzulage auch teilzeitbe-
schäftigten Angestellten in voller Höhe zu, wenn sie die ta-
riflichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

§ 34 Abs. 2 BAT, der für teilzeitbeschäftigte Angestellte
eine anteilige Kürzung der in Monatsbeträgen festgesetzten
Wechselschichtzulage vorschreibt, verstößt insoweit gegen § 2
Abs. 1 BeschFG und ist nichtig.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos (mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 127/92

9 Sa 57/91 Berlin

Verkündet am
23. Juni 1993

Höhmnn,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1993 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Plenge und Wolf für Recht erkannt:

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. November 1991 - 9 Sa 57/91 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die teilzeitbeschäftigte Klägerin verlangt die Zahlung einer Wechselschichtzulage in voller Höhe.

Die Klägerin ist seit September 1984 beim beklagten Land als Krankenschwester tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin beträgt 20 Stunden. Sie arbeitet in Wechselschicht. Nach § 15 BAT ist

Wechselschichtarbeit 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,

und



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

In der Zeit vom 1. August 1989 bis 25. September 1990 leistete die Klägerin 34 Frühdienste (7.00 Uhr - 15.00 Uhr), 53 Spätdienste (15.00 Uhr - 23.00 Uhr) und 38 Nachtdienste (23.00 Uhr - 7.00 Uhr). In den einzelnen Schichten, zu denen die Klägerin eingeteilt war, tat sie jeweils vollen Dienst. Ihrer geringeren Wochenarbeitszeit wurde dadurch Rechnung getragen, daß sie insgesamt zu weniger Diensten herangezogen wurde als vollzeitbeschäftigte Angestellte.

Für die Zeit von August 1989 bis September 1990 errechnete das beklagte Land für die Klägerin Schicht- und Wechselschichtzulagen i.H.v. insgesamt 1.660,-- DM brutto, zahlte jedoch mit Rücksicht auf die Teilzeitbeschäftigung der Klägerin nur 830,-- DM brutto an die Klägerin.

Die Klägerin ist der Ansicht, ihr stehe auch als Teilzeitkraft die Schicht- bzw. Wechselschichtzulage in voller Höhe zu. Die wechselschichtbedingte Mehrbelastung, für die die Zulage gezahlt werde, unterscheide sich nicht von der einer Vollzeitkraft. Sie erfülle trotz der Teilzeitbeschäftigung die Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung der vollen Zulage. Insoweit bestimmt Nr. 8 der SR 2 a BAT in der bis zum 31. März 1991 geltenden Fassung:



"Zu § 33 - Zulagen -

- (1) Die Angestellten im Pflegedienst ... erhalten eine Wechselschicht- oder Schichtzulage nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4.
- (2) 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 fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage.
- (3) Der Angestellte, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn
 - a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 2 nicht erfüllt,
 - aa) ...
 - bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
 - b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
 - aa) 18 Stunden
 - bb) 13 Stundengeleistet wird.
- (4) Die Wechselschichtzulage beträgt 150,-- DM monatlich.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des ...

- | | |
|--------------------------|-----------|
| a) Absatzes 3 Buchst. a) | 120,-- DM |
| b) Absatzes 3 Buchst. b) | |
| aa) Doppelbuchst. aa) | 90,-- DM, |
| bb) Doppelbuchst. bb) | 70,-- DM |

monatlich."



Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an sie
830,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich
ergebenden Nettobetrag seit Zustellung der Klage
zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es
hält die Kürzung der Zulage auf die Hälfte im Hinblick auf § 34
Abs. 2 BAT für gerechtfertigt. In dieser Vorschrift heißt es
u.a.:

"§ 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten
von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende
vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den
Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten
durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. ...

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden
Anteils der Vergütung ist die Vergütung des ent-
sprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch
das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Ar-
beitszeit ... des entsprechenden vollbeschäftig-
ten Angestellten zu teilen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Mo-
natsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese
nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorge-
sehen sind."

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesar-
beitsgericht die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen.

Mit seiner Revision erstrebt das beklagte Land weiter die
Abweisung der Klage, während die Klägerin um Zurückweisung der
Revision bittet.



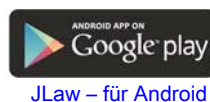
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des beklagten Landes ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß die Klägerin trotz ihrer Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf die volle Schicht- bzw. Wechselschichtzulage hat.

1. Unter den Parteien ist nicht im Streit, daß die Klägerin dem Grunde nach die Voraussetzungen nach Nr. 8 SR 2 a BAT für die Zahlung einer Wechselschicht- oder Schichtzulage erfüllt. Sie ist ständig nach einem Schichtplan eingesetzt, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, und sie hat dabei in je fünf bzw. sieben Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen Nachtschicht geleistet.

2. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes ist eine Kürzung der Schicht- bzw. Wechselschichtzulage auf einen der Arbeitszeit der Klägerin entsprechenden Teil nach § 34 Abs. 2 BAT nicht möglich. Soweit diese Vorschrift eine Kürzung der in Monatsbeträgen festgelegten Schicht- und Wechselschichtzulagen für teilzeitbeschäftigte Angestellte vorschreibt, ist sie wegen Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 nichtig.

a) Nach dieser Vorschrift darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Be-



handlung rechtfertigen. Das Gebot zur Gleichbehandlung erstreckt sich dabei sowohl auf einseitige Maßnahmen als auch auf vertragliche Abmachungen (BAG Urteil vom 25. Januar 1989 – BAGE 61, 43, 46 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 9. Februar 1989 – BAGE 61, 77, 85 = AP Nr. 4 zu § 2 BeschFG 1985, zu B II 5 e der Gründe; BAG Urteil vom 24. Oktober 1989 – 8 AZR 5/89 – BAGE 63, 181, 186 = AP Nr. 29 zu § 11 BUrtG, zu II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 15. November 1990 – BAGE 66, 220, 224 = AP Nr. 11 zu § 2 BeschFG 1985, zu II der Gründe). Dabei hat das "Behandeln" im Sinne des Gesetzes nicht die Rechtsform, sondern die Rechtserheblichkeit des Arbeitgeberverhaltens im Auge (vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1989, aaO). Damit ist auch die Behandlung der Arbeitnehmer aufgrund von Tarifverträgen dem Benachteiligungsverbot unterworfen, folglich auch die Verweigerung von Zulagen im Hinblick auf § 34 Abs. 2 BAT.

b) Etwas anderes folgt noch nicht aus § 6 Abs. 1 BeschFG 1985. Nach dieser Vorschrift kann zwar von den Vorschriften "dieses Abschnitts" auch zuungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag abgewichen werden. § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 gestattet es den Tarifvertragsparteien jedoch nicht, vom Grundsatz der Gleichbehandlung teilzeit- und vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, wie er in § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 konkretisiert und niedergelegt ist, abzuweichen. Das hat der Dritte Senat in seiner Entscheidung vom 29. August 1989 (BAGE 62, 334 = AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985) ausgesprochen und ausführlich begründet. Dem schließt sich der Senat an. Auch eine unterschiedliche Behandlung vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer durch eine tarifvertragliche Regelung muß daher durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein.



3. Die Klägerin wird "wegen der Teilzeitarbeit" gegenüber vollzeitbeschäftigten Krankenschwestern benachteiligt. Das beklagte Land verweigert ihr die volle Zahlung der beanspruchten Zulagen nicht deshalb, weil die Klägerin deren Bezugsvoraussetzungen nicht erfüllt, sondern unter Berufung auf § 34 BAT, weil sie im Vergleich zu Vollzeitkräften weniger Stunden arbeitet.

4. Diese Benachteiligung ist nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

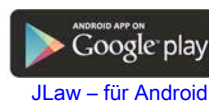
a) Soweit das beklagte Land hierzu geltend macht, die Klägerin sei entsprechend ihrer gegenüber Vollzeitbeschäftigten geringeren Wochenarbeitszeit zu einer geringeren Zahl von Schichten herangezogen worden, rechtfertigt das ihre Benachteiligung nicht. Daß die Klägerin weniger Arbeitseinsätze aufweist als vollbeschäftigte Krankenschwestern desselben Betriebes, ist die Beschreibung ihres "Teilzeitstatus" mit anderen Worten. Der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung ist aber gerade kein Sachgesichtspunkt, der eine Benachteiligung der Betroffenen rechtfertigen könnte (BAG Urteil vom 6. April 1982 - 3 AZR 134/79 - BAGE 38, 232, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III 1 b der Gründe; BAGE 61, 43, 46 = AP, aaO; BAGE 63, 181, 186 = AP, aaO, zu II 2 der Gründe; BAGE 66, 17, 20 = AP Nr. 8 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe; BAGE 66, 314, 317 = AP Nr. 12 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 b (1) der Gründe).

b) Soweit das beklagte Land vorträgt, zwischen den Arbeitseinsätzen der teilzeitbeschäftigten Krankenschwestern lägen im Ver-



gleich zu den Vollzeitkräften längere Arbeitsunterbrechungen und damit längere Regenerationszeiten, will es offensichtlich geltend machen, daß eine Arbeit in Wechselschicht mit einem bestimmten Anteil von Nachtdiensten für Teilzeitkräfte weniger belastend ist als für Vollzeitkräfte, so daß es sachlich gerechtfertigt sei, bei Teilzeitkräften auch die zum Ausgleich dieser Belastung gezahlte Zulage geringer zu bemessen.

Der Senat braucht nicht zu entscheiden, ob eine Arbeit in Wechselschicht, so wie sie im Krankenhaus des beklagten Landes von den Krankenschwestern geleistet wird, Teilzeitkräfte weniger belastet als Vollzeitkräfte. Träfe dies zu, könnte die Kürzung der Schicht- und Wechselschichtzulage nach § 34 Abs. 2 BAT im Hinblick auf die geringere Belastung von Teilzeitkräften auch aus arbeitsmedizinischen Gründen sachlich gerechtfertigt sein (BAG Urteile vom 9. Februar 1989, BAGE 61, 77 = AP Nr. 4 zu § 2 BeschFG 1985; vom 29. Januar 1992 - 5 AZR 518/90 - AP Nr. 18 zu § 2 BeschFG 1985, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Die tarifliche Regelung der Schicht- und Wechselschichtzulagen in Nr. 8 SR 2 a BAT stellt auf solche möglichen Belastungsunterschiede nicht ab. Voraussetzung für den Anspruch auf die Zulage ist allein, daß der Angestellte dienstplanmäßig regelmäßig in Wechselschicht arbeitet und innerhalb von fünf bzw. sieben Wochen eine bestimmte Zahl von Arbeitsstunden in der Nachtschicht arbeitet. Damit wird allein die sich aus der Arbeit in Wechselschicht überhaupt und einer bestimmten Mindestzahl von Nachtschichtstunden ergebende Belastung durch die Zulage vergütet. Unerheblich ist es nach der tariflichen Regelung, in welchem Rhythmus die einzelnen Schichten aufeinander



folgen, wieviel freie Schichten bei einem Wechsel von der einen Schicht in die andere zwischen den Schichten liegen, wie lang also eine mögliche Regenerationszeit ist, und wie viele Stunden Nachtschicht eine Angestellte über die Mindeststundenzahl hinaus leistet. Alle diese Umstände, die für die Gesamtbelastung der in Wechselschicht und Nachtdienst arbeitenden Angestellten von Bedeutung sein mögen, ergeben sich aus dem jeweiligen Dienst- oder Schichtplan, der je nach den betrieblichen Notwendigkeiten in unterschiedlicher Weise gestaltet sein kann. Auch der Umstand, daß die Arbeitszeiten der Teilzeitkräfte im Krankenhaus des beklagten Landes zu vollen Schichten zusammengefaßt werden, ist lediglich eine Folge des Schichtplanes. Würden Teilzeitbeschäftigte nur mit Schichtanteilen im Verhältnis ihrer anteiligen Wochenarbeitszeit eingesetzt, wäre die Zahl ihrer - allerdings kürzeren - Schichten und Freischichten dieselbe wie die der Vollzeitkräfte. Ihre Gesamtbelastung durch die Schicht- und Nachtarbeit mag dann größer sein als bei der gegenwärtigen Handhabung.

Die Tarifvertragsparteien haben nicht die sich aus den genannten Umständen ergebende jeweilige konkrete Belastung zum Maßstab für eine Schicht- oder Wechselschichtzulage gemacht. Sie haben vielmehr - gleich aus welchen Gründen - generell auf die durch eine Arbeit in Wechselschicht und im Nachtdienst begründete Belastung abgestellt und nur hinsichtlich des Umfangs des Nachtdienstes - 40 Stunden in fünf oder sieben Wochen - differenziert. Dieser generellen Belastung, zu deren Ausgleich die Zulage gewährt wird, ist die Klägerin als Teilzeitkraft in gleicher Weise ausgesetzt wie die vollzeitbeschäftigte Angestellte. Ihr steht daher die Schicht- bzw. Wechselschichtzulage auch in voller Höhe



zu. Wird sie nach § 34 Abs. 2 BAT entsprechend ihrer Arbeitszeit gekürzt, geschieht dies allein "wegen der Teilzeitarbeit". Das aber verbietet § 2 Abs. 1 BeschFG 1985.

Daß eine tarifliche Regelung der Schicht- und Wechsel-
schichtzulage denkbar ist, die tatsächlich gegebenen möglicher-
weise unterschiedlichen Belastungen von Teilzeit- und Vollzeit-
kräften Rechnung trägt, macht die Kürzungsregelung in § 34 Abs. 2
BAT noch nicht zulässig. Die sachlichen Gründe, die eine unter-
schiedliche Behandlung rechtfertigen können, müssen in der Rege-
lung selbst zum Ausdruck kommen. Stellt die tarifliche Regelung
auf solche möglichen sachlichen Gründe für eine unterschiedliche
Behandlung nicht ab, wird dadurch eine Regelung, die allein auf
den Umfang der Arbeitszeit abstellt, nicht wirksam, auch wenn im
Einzelfall eine zulässige differenzierende Regelung zum gleichen
Ergebnis führen könnte.

Damit erweist sich die Revision des beklagten Landes als un-
begründet. Das Land hat daher nach § 97 ZPO die Kosten seiner Re-
vision zu tragen.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Plenge

Wolf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)