

Aktenzeichen: 10 AZR 232/96

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 02. Oktober 1996

- 10 AZR 232/96 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 22. Juni 1995

- 2 Ca 634/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 26. Januar 1996

- 16 Sa 1572/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 BAT - Schichtarbeit

Gesetz:

BAT §§ 33 a Abs. 2, 15 Abs. 8 Unterabsätze 6 und 7

Leitsatz:

Schichtarbeit im Sinne von § 15 Abs. 8 Unterabs. 7 BAT liegt auch dann vor, wenn die Arbeit in einer der Schichten durch eine längere Arbeitspause unterbrochen wird.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 232/96

16 Sa 1572/95 Niedersachsen

Verkündet am
2. Oktober 1996

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Oktober 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Brose und Großmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 26. Januar 1996 - 16 Sa 1572/95 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte 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 Parteien streiten über die Zahlung einer Schichtzulage.

Die Klägerin ist seit dem 1. Januar 1992 bei dem beklagten Verein, der ein Wohnheim für Behinderte betreibt, als Erzieherin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) Anwendung.

In dem Wohnheim des beklagten Vereins gibt es folgende Arbeitszeiten:

Montag bis Freitag	Frühdienst	v. 6.00 bis 8.00 Uhr
	Spätdienst	v. 15.45 bis 22.30 Uhr
Samstag, Sonntag, Feiertag	durchgehend	v. 8.00 bis 22.30 Uhr
vierzehntägig am Dienstag		
Dienstbesprechung		v. 13.30 bis 15.45 Uhr
täglich Bereitschaftsdienst		v. 22.30 bis 6.00 Uhr

Montags bis freitags werden die Heimbewohner in einer Werkstatt für Behinderte beschäftigt, so daß an diesen Tagen in der



Zeit zwischen 8.00 Uhr und 15.45 Uhr für die Mitarbeiter der Beklagten keine Arbeit anfällt.

Die Klägerin arbeitet im Laufe eines Monats zu ständig wechselnden Zeiten in Abstimmung mit den anderen Arbeitnehmern des beklagten Vereins während der Zeiten, in denen eine Betreuung der behinderten Heimbewohner stattfindet. Sie verlangt die Zahlung einer monatlichen Schichtzulage in Höhe von 70,-- DM brutto für die Zeit von Juni 1994 bis Mai 1995 (12 x 70,-- DM) sowie eine gemäß diesen Schichtzulagen errechnete, höhere Sonderzuwendung für das Jahr 1994 in Höhe von 68,63 DM.

Zum Schichtdienst und dessen Bezahlung bestimmt der BAT:

" § 15 Abs. 8 Unterabs. 7 BAT

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

§ 33 a BAT

...

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

...

- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) ...

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des



- a) ...
- b) Unterabsatzes 1 Buchst. b
 - aa) ...
 - bb) Doppelbuchst. bb 70 DM monatlich.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1 Buchst. b:

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muß im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden."

Die Klägerin ist der Ansicht, sie erfülle die Voraussetzungen für die Gewährung der Schichtzulage, weil zwischen 6.00 Uhr morgens und 22.30 Uhr abends eine Zeitspanne von mindestens 13 Stunden liege. Die Unterbrechung der Betreuungszeit montags bis freitags von 8.00 Uhr bis 15.45 Uhr sei unerheblich.

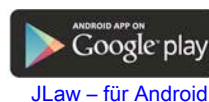
Die Klägerin hat beantragt,

1. den beklagten Verein zu verurteilen, an sie 908,63 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem jeweiligen Nettobetrag von 420,-- DM brutto seit dem 14. Dezember 1994, von 278,63 DM brutto seit dem 2. März 1995 sowie von 210,-- DM brutto seit dem 13. Juni 1995 zu zahlen,
2. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, an sie eine Schichtzulage in Höhe von 70,-- DM brutto monatlich ab Juni 1995 zu zahlen.

Der beklagte Verein hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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



Er ist der Ansicht, die Klägerin leiste keinen Schichtdienst im tariflichen Sinne, weil im Zeitraum von 8.00 Uhr bis 15.45 Uhr montags bis freitags regelmäßig nicht gearbeitet werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der beklagte Verein seinen Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des beklagten Vereins ist unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf die geforderte monatliche Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 BAT in Höhe von 70,-- DM.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, die Klägerin leiste Schichtarbeit im tariflichen Sinne, weil zwischen dem Beginn der frühesten Schicht um 6.00 Uhr und dem Ende der spätesten Schicht um 22.30 Uhr eine Zeitspanne von mehr als 13 Stunden liege. Dabei sei unerheblich, daß montags bis freitags von 8.00 Uhr bis 15.45 Uhr keine betriebliche Tätigkeit entfaltet werde, da die Schichtzulage allein die besondere Belastung des Angestellten honorieren solle, die sich daraus ergebe, daß sich dieser regelmäßig auf einen anderen Beginn oder ein anderes Ende der Arbeitszeit einstellen müsse. Zwischen den



Schichten könne daher auch eine längere Arbeitsunterbrechung liegen. Auch habe die Klägerin nach einem Schichtplan gearbeitet.

II. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu folgen.

1. Für die Klage auf Feststellung, daß der beklagte Verein verpflichtet ist, der Klägerin ab Juni 1995 eine Schichtzulage in Höhe von monatlich 70,-- DM zu zahlen, besteht ein Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 ZPO.

Gegenstand einer Feststellungsklage können auch einzelne sich aus einem Rechtsverhältnis ergebende Ansprüche sein (vgl. BAGE 47, 238, 245 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht). Zwischen den Parteien ist hinsichtlich des Anspruchs auf die Schichtzulage allein streitig, ob dieser deshalb nicht besteht, weil in dem von dem beklagten Verein betriebenen Wohnheim montags bis freitags von 8.00 Uhr bis 15.45 Uhr durch die Klägerin und die übrigen Mitarbeiter keine Betreuungstätigkeit erfolgt. Die Klärung dieser Streitfrage kann auf prozeßwirtschaftlichstem Wege durch ein entsprechendes Feststellungsurteil herbeigeführt werden (vgl. BAG Urteil vom 22. März 1995 - 10 AZR 167/94 - n.v.).

2. Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen für die Zahlung der tariflichen Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb i.V.m. § 33 a Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. bb BAT in Höhe von monatlich 70,-- DM brutto.



Nach der tariflichen Regelung erhält derjenige Angestellte eine Schichtzulage von 70,-- DM brutto monatlich, der Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden leistet.

Diese Voraussetzungen sind bei der Ausgestaltung des Betreuungsdienstes im Behindertenwohnheim des beklagten Vereins gegeben.

a) Die Tarifvertragsparteien haben in § 15 Abs. 8 Unterabs. 7 BAT bestimmt, was im Anwendungsbereich des BAT unter Schichtarbeit zu verstehen ist. Danach ist Schichtarbeit "die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht".

Maßgebendes Kriterium für die Schichtarbeit i.S.d. BAT ist demnach der regelmäßige Wechsel der täglichen Arbeitszeit des einzelnen Angestellten. Schichtarbeit im Tarifsinn liegt demzufolge bei einem regelmäßigen Wechsel von Arbeitsbeginn und -ende vor (BAG Urteil vom 14. Dezember 1993 - 10 AZR 368/93 - AP Nr. 3 zu § 33 a BAT).

aa) Darauf, ob im Betrieb selbst fortlaufend in verschiedenen Schichten gearbeitet wird, stellt § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. b BAT nicht ab.

Dies ergibt die sachgerechte Auslegung der tariflichen Vorschriften.



bb) Nach seiner allgemeinen arbeitsrechtlichen Bedeutung ist für den Begriff der Schichtarbeit wesentlich, daß eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblich längeren Zeitraum als die wirkliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinaus anfällt und daher von mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geordneten zeitlichen Reihenfolge, teilweise auch außerhalb der allgemein üblichen Arbeitszeit erbracht wird. Bei der Schichtarbeit arbeiten nicht sämtliche Beschäftigte eines Betriebes zur gleichen Zeit, sondern ein Teil arbeitet, während der andere Teil arbeitsfreie Zeit hat (vgl. BAG Urteil vom 14. Dezember 1993 - 10 AZR 368/93 - AP Nr. 3 zu § 33 a BAT, m.w.N.). Nach dem Sinn und Zweck einer Schichtzulage soll dem Arbeitnehmer ein finanzieller Ausgleich dafür gewährt werden, daß die Schichtarbeit erheblich auf seinen Lebensrhythmus einwirkt und dadurch zu Erschwerungen führt (BAG Urteil vom 18. Januar 1983 - 3 AZR 447/80 - AP Nr. 1 zu § 24 BMT-G II).

cc) Auch aus dem Wortlaut des § 15 Abs. 8 Unterabs. 7 BAT ist das Erfordernis eines durchlaufenden Schichtbetriebes ohne längere Unterbrechung der betrieblichen Tätigkeit nicht herzuleiten; aus dieser Tarifnorm ist vielmehr zu entnehmen, daß die Tarifvertragsparteien allein den regelmäßigen Wechsel der Arbeitszeit des einzelnen Angestellten für die Annahme von Schichtarbeit als wesentlich ansehen, ohne daß es darauf ankommt, ob in dem Betrieb in verschiedenen Arbeitsschichten ununterbrochen gearbeitet wird.

dd) Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist es Sinn der Schichtzulage nach § 33 a BAT, die generelle Belastung der



Schichtarbeit ungeachtet einzelner konkreter Belastungsfaktoren zu honorieren. In § 33 a Abs. 2 b i.V.m. der Protokollnotiz zu § 33 a Abs. 2 BAT kommt zum Ausdruck, daß der Anspruch auf Zahlung einer Schichtzulage und deren Höhe allein vom zeitlichen Unterschied zwischen dem Beginn der ersten Schicht und dem Ende der letzten Schicht abhängt. Beträgt die Zeitspanne zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht mindestens 13 bis weniger als 18 Stunden, erhält der Angestellte eine Schichtzulage in Höhe von 70,-- DM monatlich (BAG Urteil vom 14. Dezember 1993 - 10 AZR 368/93 - AP Nr. 3 zu § 33 a BAT).

Daraus folgt, daß der BAT nicht verlangt, daß die Arbeitsschichten in einem ohne Unterbrechung arbeitenden Betrieb geleistet werden. Im allgemeinen werden sich zwar bei der Schichtarbeit die Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz unmittelbar ablösen; Voraussetzung für die Annahme von Schichtarbeit ist dies hingegen nicht.

ee) Auch aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung der Schicht- und Wechselschichtzulagen in § 33 a BAT ergibt sich, daß die Zahlung der Schichtzulage keine kontinuierlichen Arbeitsschichten voraussetzt. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff Wechselschicht in § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 BAT definiert und als maßgebendes Kriterium festgelegt, daß ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet werden muß. Dem Wortlaut des § 15 Abs. 8 Unterabs. 7 BAT, der eine Definition des Begriffs Schichtzulage enthält, läßt sich das Erfordernis einer ununterbrochenen betrieblichen Tätigkeit hingegen nicht entnehmen.



ff) Soweit der beklagte Verein vorträgt, zwischen den Arbeitsschichten liege eine längere Arbeitsunterbrechung und damit eine längere Regenerationszeit von 8.00 Uhr bis 15.45 Uhr, will er offenbar geltend machen, daß die Arbeit weniger belastend sei. Die tarifliche Regelung der Schichtzulage stellt auf solche möglichen Belastungsunterschiede jedoch nicht ab. Die Tarifvertragsparteien haben nicht die jeweils konkrete Belastung zum Maßstab für die Schichtzulage gemacht. Sie haben vielmehr generell auf die durch Arbeit im Schichtdienst begründete Belastung abgestellt und nur hinsichtlich der Zeitspanne zwischen dem Beginn der ersten und dem Ende der letzten Schicht differenziert.

b) Die Klägerin erfüllt ab Juni 1994 die Voraussetzungen für die Zahlung einer Schichtzulage in Höhe von 70,-- DM brutto monatlich. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, daß zwischen dem Beginn der Frühschicht um 6.00 Uhr und dem Ende der Spätschicht um 22.30 Uhr mehr als 13 Stunden liegen. Es ist weiterhin unstreitig, daß die Arbeitszeiten der Klägerin im Laufe eines Monats ständig wechseln.

c) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß es für den Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 BAT ohne Bedeutung ist, ob der Dienstplan vom Arbeitgeber bestimmt wird oder von den Mitarbeitern selbst. Maßgebend ist allein, daß der Angestellte nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt wird, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Entscheidend ist nur, ob nach der für das Wohn-



heim des beklagten Vereins geltenden Organisation die Betreuung der behinderten Heimbewohner nur in einer die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmergruppe übersteigenden Zeit erfüllt werden kann und deshalb in bezug auf diese Arbeitsaufgabe eine Regelung erforderlich ist, nach der einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen in unterschiedlichen, wechselnden Arbeitsschichten eingesetzt werden. Daß Schichtpläne für das vom beklagten Verein betriebene Heim vorgelegen haben, hat das Landesarbeitsgericht in von der Revision nicht beanstandeter Weise festgestellt.

3. Demnach hat das Landesarbeitsgericht der dem Betrag nach unstreitigen Zahlungsklage und der Feststellungsklage zu Recht stattgegeben.

Die Revision des beklagten Vereins war deshalb zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Brose

Großmann



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](#)