

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa; Manteltarifvertrag
Nr. 8 für die Arbeiter der Deutschen Lufthansa AG,
der Lufthansa Service GmbH und der Condor-Flugdienst
GmbH § 31

Leitsatz:

Der Anspruch auf Fortzahlung der vollen Schichtzulage für eine Übergangszeit nach § 31 des Manteltarifvertrages Nr. 8 für die Arbeiter der Deutschen Lufthansa usw. besteht nicht nur beim völligen Ausscheiden aus dem Schicht- oder Nachtdienst, sondern auch beim Übergang vom Dienst in drei Schichten zu einem Dienst in zwei Schichten.

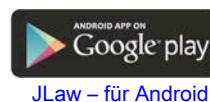
Aktenzeichen: 4 AZR 112/76

Urteil des BAG vom 29. Juni 1977

LAG Hamburg



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



4 AZR 112/76
5 Sa 98/75 Hamburg

Verkündet am
29. Juni 1977

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juni 1977 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Schulz-Rupp und Rudolf für Recht erkannt:

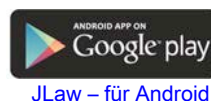
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. November 1975 - 5 Sa 98/75 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 1. November 1962 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen der Tarifverträge für die Arbeiter der Beklagten Anwendung.

Bis zum Februar 1973 war der Kläger sieben Jahre lang im 3-Schichten-Dienst eingesetzt, wofür er zuletzt eine monatliche Zulage in Höhe von DM 570,-- brutto erhielt. Nachdem der Betriebsarzt der Beklagten den Kläger für nachtdienstuntauglich erklärt hatte, wurde er ab 1. März 1973 in eine andere Abteilung umgesetzt, in der er nur noch in 2 Schichten zu arbeiten hat und eine Schichtzulage in Höhe von DM 201,40 monatlich erhält. Für die Dauer von 7 Monaten zahlte die Beklagte dem Kläger die Hälfte der Differenz zwischen den beiden Zulagen, insgesamt DM 1290,12 weiter.

Mit seiner am 2. November 1974 erhobenen Klage macht der Kläger den restlichen Differenzbetrag zwischen der von ihm bei seiner Tätigkeit im 3-Schichten-Dienst bezogenen und der nunmehr im 2-Schichten-Dienst erhaltenen Zulage für die Dauer von 7 Monaten in Höhe von DM 1.290,08 geltend.

Der Kläger hat vorgetragen, aufgrund des § 31 Abs. 3 des Manteltarifvertrages Nr. 8 für Arbeiter der Deutschen Lufthansa vom 1. Dezember 1972 habe er einen Anspruch auf Fortzahlung der im 3-Schichten-Dienst erhaltenen Zulage für die Dauer von 7 Monaten in der bisherigen Höhe von DM 570,--. Diese Tarifbestimmung erfasse auch den Übergang vom 3-zum 2-Schichten-Dienst, da er im 3-Schichten-Dienst Nachtdienst geleistet habe, der im 2-Schichten-Dienst nicht anfalle, so daß die beim 3-Schichten-Dienst gezahlte Nachtzulage entfallen sei. Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten sei die übergangsweise Fortzahlung der Zulage beim Wechsel vom 3-Schichten- zum 2-Schichten-Dienst auch von den Tarifvertragsparteien nicht offengelassen worden. Da der Tarifvertrag wie ein Gesetz auszulegen sei, komme es auf den Sinn und Zweck der Norm an, der die Anwendung des § 31 Abs. 3 MTV auch beim

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Übergang vom 3- zum 2-Schichten-Dienst fordere.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.290,08 DM
brutto zuzüglich 4 % Zinsen hierauf seit Rechts-
hängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hält den § 31 Abs. 3 MTV auf den Fall des Übergangs vom 3- zum 2-Schichten-Dienst für unanwendbar, da die Tarifbestimmung das völlige Ausscheiden aus jedem Schicht- oder Nachtdienst voraussetze, der Kläger aber im Schichtdienst verblieben sei. Er sei aber auch aus dem Nachtdienst nicht ausgeschieden. Eine Nachtzulage im Sinne von § 22 Abs. 2 MTV habe er niemals erhalten, sondern eine durch die Höhe des Nachtarbeitsanteils bestimmte Schichtzulage. Auch im 2-Schichten-Dienst falle Nachtarbeit im tariflichen Sinne an, doch sei ihr Anteil wesentlich geringer, so daß die vom Kläger bezogene Zulage jetzt erheblich niedriger als bisher sei. Der Fall des Übergangs vom 3- zum 2-Schichten-Dienst aus gesundheitlichen Gründen sei im Tarifvertrag nicht geregelt. Dies sei auch bewußt geschehen, da entsprechende Wünsche der Gewerkschaft bei den Verhandlungen abgelehnt worden seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht entschieden, daß der Kläger Anspruch auf Fortzahlung der vollen Schichtzulage für die Dauer von 7 Monaten hat. Die maßgebliche Vorschrift des § 31 des Manteltarifvertrages Nr. 8 für die Arbeiter der Deutschen Lufthansa AG, der Lufthansa Service GmbH und der Condor-Flugdienst GmbH lautet:

"Sicherung der Vergütung bei Leistungsminderung

- (1) Ist der Arbeiter nach mindestens einjähriger Beschäftigungszeit bei der DLH/LSG/CFG infolge



- 4 -

eines Arbeitsunfalles im Sinne der RVO oder nach mindestens zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne der RVO nicht mehr voll leistungsfähig, so behält er die jeweilige Grundvergütung seiner bisherigen Vergütungsgruppe, wenn ihm wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird.

Eine Funktionszulage behält der Arbeiter in der zuletzt bezogenen Höhe, wenn er diese Zulage bei Eintritt der Leistungsminderung für dieselbe Tätigkeit mindestens 3 Jahre ununterbrochen bezogen hat.

Zulagen für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als sie über die Zulagen nach Unterabsatz 2 hinausgehen.

Sind solche Zulagen in Prozentsätzen der Grundvergütung vorgesehen, werden sie aus der Grundvergütung errechnet, die der zugewiesenen Arbeit entspricht. Ist in einem Vergütungsabrechnungszeitraum die der zugewiesenen Arbeit entsprechende Vergütung höher als die nach den Unterabsätzen 1 bis 2 garantierte Vergütung, finden die Vorschriften über die Sicherung der Vergütung keine Anwendung.

(2) Das gleiche gilt

- a) für einen überwiegend körperlich tätigen Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit verursacht worden ist;
- b) für einen mindestens 55 Jahre alten Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der geistigen oder körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde.

(3) Arbeiter, die Schicht- oder Nachtzulage erhalten und aus gesundheitlichen Gründen aus dem Schicht- oder Nachtdienst ausscheiden müssen, erhalten, wenn sie mindestens 5 volle Jahre Schicht- oder Nachtdienst geleistet haben, für jedes Jahr des geleisteten Schicht- oder Nachtdienstes die zuletzt gezahlte Schicht- oder Nachtdienstzulage für 1 Monat weitergezahlt, höchstens für einen Zeitraum von 12 Monaten.

- a) Berücksichtigt werden die Zeiten mit Schicht- oder Nachtzulage, die bis zum Ausscheiden aus dem Schicht- oder Nachtdienst ununterbrochen erbracht worden sind. Schicht- und Nachtdienstzeiten vor Unterbrechungen von jeweils weniger als 6 Monaten werden ebenfalls berücksichtigt, sofern das Arbeitsverhältnis zwischendurch ununterbrochen bestanden hat.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 5 -

- b) Die Feststellung der Schichtuntauglichkeit erfolgt durch den Betriebs- oder Facharzt.
- (4) Leistungen nach den Absätzen 1, 2 und 3 werden nur gewährt, sofern und soweit der Arbeiter nicht Anspruch auf eine Rente wegen des leistungsmindernden Umstandes hat."

Das Landesarbeitsgericht legt § 31 Abs. 3 MTV so aus, daß der Kläger zwar nicht im Sinne der Tarifbestimmung völlig aus dem Schichtdienst ausgeschieden sei, da er nach wie vor Schichtdienst leiste. Der Tarifwortlaut verlange aber auch kein "völliges Ausscheiden", sondern nur ein Ausscheiden aus dem bisher ausgeübten Schichtdienst. Wenn der Arbeitnehmer in einen anderen Schichtdienst überwechsele und sich daraus eine Minderung der Schichtzulage ergebe, entspreche es auch dem Sinn und Zweck der Tarifnorm, die bisherige Schichtzulage für eine Übergangszeit weiterzuzahlen.

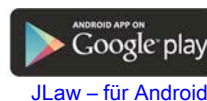
Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist zutreffend. Normative Vorschriften von Tarifverträgen sind aufgrund der ihnen nach § 1 Abs. 1 TVG zukommenden Qualität von Rechtsnormen wie Gesetze auszulegen, d.h., daß sie nach ihrem Wortlaut unter Berücksichtigung des erkennbar zum Ausdruck gekommenen Willens der Tarifvertragsparteien und nach dem sich daraus ergebenden Sinn und Zweck der Norm zu interpretieren sind (vgl. BAG AP Nr. 124 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen; zuletzt BAG vom 10. November 1976 - 4 AZR 421/75 -). Die Tarifbestimmung des § 31 MTV regelt die Sicherung der Vergütung bei Leistungsminderung. Zunächst wird die Minderung der Grundvergütung durch verminderte Leistungsfähigkeit aufgrund Arbeitsunfalles oder Berufskrankheit geregelt, sodann folgt eine Vorschrift über Leistungsminderung bei Gesundheitsschädigung durch Arbeitseinflüsse und schließlich wird für ältere Arbeitnehmer nach langer Beschäftigungszeit eine allgemeine Leistungsminderung durch Abnahme der geistigen und körperlichen Kräfte und Fähigkeiten durch langjährige Arbeit ausgeglichen. Diesen Regelungen wird dann in § 31 Abs. 3 MTV eine besondere Bestimmung hinzugefügt, nach der Arbeitnehmern, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Schicht- oder Nachtdienst ausscheiden müssen, nach langjähriger Ableistung von Schicht- oder Nachtdienst die

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



- 6 -

zuletzt gezahlten Schicht- oder Nachtdienstzulagen für jedes Jahr der geleisteten Schicht- oder Nachtdienstzeit einen Monat lang bis zum Höchstzeitraum von 12 Monaten fortgezahlt werden. Zutreffend entnimmt das Landesarbeitsgericht aus dieser Gesamtregelung der Sicherung der Vergütung bei Leistungsminderung, daß hier generell ein Ausgleich für durch die Arbeitsleistung verursachte Minderleistungsfähigkeit geschaffen werden soll, der im Falle des § 31 Abs. 3 MTV hinsichtlich der Schicht- oder Nachtzulage einer Erhaltung des bisherigen Lebensstandards für einen Übergangszeitraum dient.

Der Arbeitnehmer, der mindestens fünf volle Jahre Schicht- oder Nachtdienst geleistet hat und dafür eine Schicht- oder Nachtzulage erhalten hat und nunmehr aus gesundheitlichen Gründen den bisherigen Schicht- oder Nachtdienst nicht mehr verrichten kann, soll daher gleichfalls für einen vorübergehenden Zeitraum finanziell so gestellt werden, daß ihm die zuletzt gezahlte Schicht- oder Nachtdienstzulage vorübergehend fortgezahlt wird. Damit kann der Arbeitnehmer seine Lebensführung und den Lebensstandard allmählich an die veränderte Situation anpassen.

Diesem erkennbar aus der Regelung der Sicherung der Vergütung bei Leistungsminderung innewohnenden Sinn und Zweck der Tarifbestimmung entspricht es, die bisherige Schicht- oder Nachtdienstzulage nicht nur dann aufrecht zu erhalten, wenn der Arbeitnehmer aus dem Schichtdienst oder dem Nachtdienst völlig ausscheidet, sondern auch in den Fällen, in denen sich der Schicht- oder Nachtdienst deshalb reduziert hat, weil der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen zu einer anderen Art des Schichtdienstes übergehen muß. Der vorliegende Fall zeigt besonders deutlich, daß ein Arbeitnehmer je nach den Umständen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr den vollen Schicht- oder Nachtdienst leisten kann und deshalb aus dem bisherigen 3-Schichten-Dienst in einen Dienst übergehen muß, in dem er nur noch in zwei Schichten eingesetzt werden kann. Auch dadurch wird eine erhebliche Minderung des Einkommens durch starke Verringerung der Schicht- und Nachtdienstzulage herbeigeführt, die nach der Tarifbestimmung wegen dieser Leistungsminderung

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

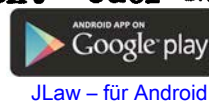
- 7 -

aus gesundheitlichen Gründen für einen vorübergehenden Zeitraum aufgefangen werden soll.

Sinn und Zweck der Tarifvorschrift stellen daher erkennbar darauf ab, daß die zuletzt gezahlte Schicht- und Nachtdienstzulage monatsweise weitergezahlt werden soll und damit nach dem zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien der jeweilige individuelle, vom einzelnen Arbeitnehmer geleistete Schicht- oder Nachtdienst gemeint ist. Zwar ist der Beklagten zuzugeben, daß der Begriff "Ausscheiden" dem reinen Wortlaut nach darauf hindeutet, daß ein Arbeitnehmer aus dem Schicht- oder Nachtdienst in einen anderen, d.h. nicht in einen Schicht- oder Nachtdienst, sondern in den sogenannten Normaldienst übergeht. Der Begriff des Schichtdienstes ist in § 8 Abs.2 des MTV Nr. 8 definiert und wird dabei dem Normaldienst des § 8 Abs. 1 MTV gegenübergestellt. In diesem Sinne ist der Kläger nicht aus dem Schichtdienst oder Nachtdienst ausgeschieden und in den Normaldienstübergegangen, sondern lediglich vom 3-Schichten-Dienst in den 2-Schichten-Dienst übergewechselt, so daß er nach wie vor Schichtdienst leistet und bei ihm auch Nachtdienst in geringem Umfange anfällt. Der Zusammenhang und der Sinn und Zweck der Tarifbestimmung ergeben jedoch, daß kein generelles Ausscheiden aus dem Schicht- oder Nachtdienst gemeint ist, sondern daß Voraussetzung für den Anspruch ist, daß der Arbeitnehmer aus dem bisher ausgeübten Schichtdienst in einen anderen mit geringerer Zulage versehenen Dienst übergeht. Das "Ausscheiden aus dem Schicht- oder Nachtdienst" bezieht sich als Attributivsatz auf das Subjekt des Satzes, nämlich auf die Arbeiter, die Schicht- oder Nachtzulage erhalten. Damit ist aber das Ausscheiden nach der Tarifbestimmung rein tätigkeitsbezogen. Somit kommt es, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, entscheidend darauf an, daß Arbeiter aus dem von ihnen ausgeübten Schicht- oder Nachtdienst, für den sie eine Zulage erhalten haben, ausscheiden müssen. Wenn der Kläger deshalb aus gesundheitlichen Gründen aus dem Schichtdienst, für den er eine Schichtzulage in Höhe von zuletzt 570,-- DM erhalten hat, ausscheiden mußte, so erfüllt er danach auch nach der Wortinterpretation die tatbestandlichen Voraussetzungen von § 31 Abs. 3 des MTV. Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten kommt es nach dieser Tarifbestimmung also nicht darauf an, ob man aus einem Schicht- oder Nachtdienst völlig



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

- 8 -

oder teilweise ~~aus~~scheidet, sondern allein darauf, ob der Arbeiter aus gesundheitlichen Gründen aus dem von ihm bisher ausgeübten Schichtdienst hat ausscheiden müssen. Dies ergibt sich auch daraus, daß die zuletzt gezahlte Schicht- oder Nachtdienstzulage weitergezahlt wird. Auch hieraus ist zu entnehmen, daß eindeutig das Ausscheiden tätigkeitsbezogen ist und sich auf die vom Arbeitnehmer bisher ausgeübte individuelle Tätigkeit bezieht.

Es ist auch nicht einzusehen, warum lediglich das völlige Ausscheiden aus dem Schichtdienst zur Fortzahlung der bisherigen Zulage führen soll, da der Unterschied zwischen bisheriger und künftiger Vergütung je nach Art des Schicht- und Nachtdienstes unter Umständen auch bei einem Übergang zu einem anderen Dienst im Einzelfall größer sein kann als bei einem völligen Wegfall des Schichtdienstes für einen anderen Arbeitnehmer. Gerade weil mit dieser Tarifbestimmung erkennbar die bisherige Zulage für einen vorübergehenden Zeitraum aufrecht erhalten werden soll, wären Unterschiede bei einem Übergang in den Normaldienst oder einem Übergang in einen 2-Schichten-Dienst weder verständlich noch vertretbar.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht schließlich auch herausgearbeitet, daß aus der Tarifgeschichte und den Tarifverhandlungen etwas anderes nicht zu entnehmen ist, da zwischen den Tarifvertragsparteien von vornherein Uneinigkeit über die Auslegung der zuvor gewürdigten Tarifbestimmung bestand und eine feste, den Tarifunterworfenen erkennbare Tarifübung nach Neueinführung der Regelung durch den Manteltarifvertrag Nr. 8 nicht bestanden hat. Selbst die Beklagte hat offenbar die Ungeheimheiten erkannt, die mit der von ihr vorgenommenen Auslegung verbunden waren und deswegen die Hälfte der Differenzbeträge freiwillig auch beim Übergang zum 2-Schichten-Dienst bezahlt.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Roeper

O. Rudolf

Schulz-Rupp



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

