Abschrift

BUNDESARBEITSGERICHT

EINGEGANGEN
31. OKT. 2008
Rechtsanwalt
Frommhold

10 AZR 140/08
4 Sa 1061/07
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. September 2008

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

H[redacted] L[redacted] [redacted] P[redacted]

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

[redacted]

gegen

H[redacted] GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer

[redacted]

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Rejnder Frommhold, Robert-Koch-Straße 2, 37075 Göttingen,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Thiel und die ehrenamtliche Richterin Zielke für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. November 2007 - 4 Sa 1061/07 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin für die Monate Oktober 2005 bis Mai 2007 eine Wechselschichtzulage gem. § 8 Abs. 5 TVöD zusteht. 1

Die Klägerin war seit dem 1. Juli 1991 zunächst beim Landkreis Hannover und sodann nach deren Gründung bei der Region Hannover als Pflegekraft im Pflegeheim L[redacted] beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis, das zum 1. April 2007 auf die Beklagte übergegangen ist, finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge, also nunmehr der TVöD, Anwendung. 2

Die Beklagte setzte die ursprünglich als Dauernachtwache eingestellte Klägerin seit Oktober 2005 sowohl in der Nacht- als auch in der Spätschicht ein. Im Pflegeheim L[redacted] wird ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet. 3

Die Klägerin erhielt ab Januar 2005 eine Schichtzulage in Höhe von zuletzt 40,00 Euro. Sie verlangt die Zahlung einer Wechselschichtzulage in Höhe von 105,00 Euro. 4

Hierzu bestimmt der TVöD: 5

„§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

...

(5) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von

105 Euro monatlich. ...

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

..."

§ 48 TVöD-BT-K lautet auszugsweise: 6

„...

(2) Abweichend von § 7 Abs. 1 Satz 1 ist Wechselschichtarbeit die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird."

Die Klägerin meint, ihr Anspruch sei begründet, denn sie werde nach einem Schichtplan eingesetzt, der Wechselschichtarbeit vorsehe. Die erforderliche Anzahl der Nachtschichten habe sie geleistet. 7

Die Klägerin hat beantragt, 8

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.300,00 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz auf 715,00 Euro seit dem 1. September 2005, auf weitere 195,00 Euro seit dem 1. Dezember 2006 und auf weitere 390,00 Euro seit dem 1. Juni 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, sie schulde der Klägerin lediglich eine Schichtzulage, nicht jedoch eine 9

Wechselschichtzulage. Hierzu hätte die Klägerin tatsächlich in allen Schichten eingesetzt werden müssen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. 11

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung damit begründet, dass der Klägerin die Zulage nicht zustehe, da sie nicht ständig Wechselschichtarbeit leiste. Hierzu sei ein Einsatz in allen Schichten erforderlich. Die bisher dazu ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts besagten nichts anderes. 12

II. Diese Begründung hält den Angriffen der Revision stand. Die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, dass ein Arbeitnehmer, der in mehr als einer Schicht eingesetzt wird, in allen Schichten, die „rund um die Uhr" geleistet werden, eingesetzt werden muss, um die Wechselschichtzulage zu erhalten. 13

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Aus- 14

legungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt *(st. Rspr., zB BAG 19. Januar 2000 - 4 AZR 814/98 - BAGE 93, 229, zu 3 a der Gründe)*.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht bereits aus dem Wortlaut des § 8 Abs. 5 TVöD gefolgert, dass ein Einsatz des Wechselschichtzulagenberechtigten in allen Schichten erforderlich ist. Dieser muss nämlich Wechselschichtarbeit „leisten". Der Tarifvertrag definiert in § 7 Abs. 1 TVöD, dass Wechselschichtarbeit die Arbeit nach einem Schichtplan ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet wird. Diese so definierte Wechselschichtarbeit muss zum einen im jeweiligen Arbeitsbereich organisatorisch vorgesehen sein und zum anderen vom Beschäftigten auch tatsächlich geleistet werden, um die Wechselschichtzulage auszulösen. 15

Nur dies entspricht dem Sinn und dem Zweck der Zulage, die die besonderen Belastungen, die durch den ständigen Wechsel der Arbeitsschichten entstehen, ausgleichen will, wobei zudem eine bestimmte Mindestzahl von Arbeitsstunden in der Nacht gefordert wird. Die Erschwernisse, die durch einen Wechsel von nur zwei Schichten eintreten, werden durch die Schichtzulage, die die Klägerin unstreitig erhält, ausgeglichen. Sie werden von den Tarifvertragsparteien geringer bewertet und daher auch nur mit einer geringeren Zulage versehen. Erst der Wechsel „rund um die Uhr" in bestimmten Zeiträumen und die damit einhergehenden Belastungen sollen die höhere Wechselschichtzulage auslösen. 16

3. Dieses Ergebnis entspricht auch der bisher ergangenen Rechtsprechung zu den entsprechenden Vorschriften des BAT. § 33a BAT bestimmt: 17

„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 fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 102,26 € monatlich."

§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 und 7 lauten: 18

„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."

a) Im Urteil vom 13. Oktober 1993 *(- 10 AZR 294/92 - BAGE 74, 345)* hat der Senat ausdrücklich ausgeführt, dass Wechselschichtarbeit nur dann vorliegt, wenn der Angestellte nach dem Schichtplan abwechselnd in allen Schichtarten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt werde. Diese Voraussetzungen waren im entschiedenen Fall erfüllt. Allerdings war hiernach nicht erforderlich, dass der Angestellte auch nur annähernd gleichmäßig in den verschiedenen, grundsätzlich „rund um die Uhr" im monatlichen Wechsel stattfindenden Arbeitsschichten eingesetzt war. 19

b) Auch in der Entscheidung vom 5. Februar 1997 *(- 10 AZR 639/96 - AP BAT § 33a Nr. 14 = EzBAT BAT § 33a Nr. 15)* wurde der Kläger jenes Verfahrens grundsätzlich in allen Schichten „rund um die Uhr" eingesetzt. Unschädlich war dagegen, dass die tatsächliche Arbeitsleistung in einer Schicht durch Bereitschaftsdienst oder andere Umstände unterbrochen wurde. Der von der Klägerin zitierte Passus des Urteils, worin die in der Literatur teilweise vertretene Ansicht wiedergegeben wurde, dass der Angestellte selbst „rund um die Uhr" arbeiten müsse, und wonach diese im Wortlaut der tariflichen Regelung keine Stütze finde, bezog sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung, die der Beklagte jenes Verfahrens für unterbrochen gehalten hatte, weil teilweise Bereitschaftsdienst in die Schichten fiel. Der Senat hat ausgeführt, dass der Sinn der Erschwerniszulage auch dann erfüllt sei, wenn die tägliche Arbeitszeit regelmäßig wechsele, selbst dann, wenn die Schicht unterbrochen werde. Auch in diesem Fall sei der Lebensrhythmus erschwerend betroffen. Es sei nicht erforderlich, dass in allen Schichten der Arbeitsanfall gleich groß sei und deshalb in jeder Schicht die gleiche Anzahl von Angestellten arbeite. Anders sei es nur, wenn in einem bestimmten Arbeitsbereich für alle Mitarbeiter „nur" - iSv. ausschließlich - Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst angeordnet werde. Dann gebe es einen Zeitraum, in dem im Arbeitsbereich generell überhaupt nicht gearbeitet werde und somit die wechselnden Arbeitsschichten unterbrochen seien. Der Senat hat sodann betont, dass Bereitschaftsdienst innerhalb der Nachtschicht nicht die erforderlichen Arbeitsstunden in der Nachtschicht erfüllen könne. Hierfür seien die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entscheidend. 20

c) Ebenfalls wurde der Kläger des Verfahrens, in dem die Entscheidung vom 9. Dezember 1998 *(- 10 AZR 207/98 - AP BAT § 33a Nr. 15 = EzBAT BAT § 33a Nr. 16)* erging, in allen in Frage kommenden Schichten eingesetzt. Allerdings urteilte der Senat, dass es unschädlich sei, wenn er in der Früh- oder Spätschicht wegen Urlaubs oder Krankheit keine Arbeitsleistung habe erbringen können. Es spricht viel dafür, dass diese Entscheidung angesichts des nunmehr tarifvertraglich vereinbarten Wortlauts nicht mehr so ergehen könnte. Der Senat 21

b) Auch in der Entscheidung vom 5. Februar 1997 *(- 10 AZR 639/96 - AP BAT § 33a Nr. 14 = EzBAT BAT § 33a Nr. 15)* wurde der Kläger jenes Verfahrens grundsätzlich in allen Schichten „rund um die Uhr" eingesetzt. Unschädlich war dagegen, dass die tatsächliche Arbeitsleistung in einer Schicht durch Bereitschaftsdienst oder andere Umstände unterbrochen wurde. Der von der Klägerin zitierte Passus des Urteils, worin die in der Literatur teilweise vertretene Ansicht wiedergegeben wurde, dass der Angestellte selbst „rund um die Uhr" arbeiten müsse, und wonach diese im Wortlaut der tariflichen Regelung keine Stütze finde, bezog sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung, die der Beklagte jenes Verfahrens für unterbrochen gehalten hatte, weil teilweise Bereitschaftsdienst in die Schichten fiel. Der Senat hat ausgeführt, dass der Sinn der Erschwerniszulage auch dann erfüllt sei, wenn die tägliche Arbeitszeit regelmäßig wechsele, selbst dann, wenn die Schicht unterbrochen werde. Auch in diesem Fall sei der Lebensrhythmus erschwerend betroffen. Es sei nicht erforderlich, dass in allen Schichten der Arbeitsanfall gleich groß sei und deshalb in jeder Schicht die gleiche Anzahl von Angestellten arbeite. Anders sei es nur, wenn in einem bestimmten Arbeitsbereich für alle Mitarbeiter „nur" - iSv. ausschließlich - Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst angeordnet werde. Dann gebe es einen Zeitraum, in dem im Arbeitsbereich generell überhaupt nicht gearbeitet werde und somit die wechselnden Arbeitsschichten unterbrochen seien. Der Senat hat sodann betont, dass Bereitschaftsdienst innerhalb der Nachtschicht nicht die erforderlichen Arbeitsstunden in der Nachtschicht erfüllen könne. Hierfür seien die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entscheidend. 20

c) Ebenfalls wurde der Kläger des Verfahrens, in dem die Entscheidung vom 9. Dezember 1998 *(- 10 AZR 207/98 - AP BAT § 33a Nr. 15 = EzBAT BAT § 33a Nr. 16)* erging, in allen in Frage kommenden Schichten eingesetzt. Allerdings urteilte der Senat, dass es unschädlich sei, wenn er in der Früh- oder Spätschicht wegen Urlaubs oder Krankheit keine Arbeitsleistung habe erbringen können. Es spricht viel dafür, dass diese Entscheidung angesichts des nunmehr tarifvertraglich vereinbarten Wortlauts nicht mehr so ergehen könnte. Der Senat 21