

Arbeitsgericht Kiel

Aktenzeichen: **ö.D. 5 Ca 1374 b/06**

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 02.11.2006



gez. ...

als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

...

- Kläg. -

Proz.-Bev.: Rechtssekretäre ...

gegen

...

- Bekl. -

Proz.-Bev.: Verbandsgeschäftsführer ...

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 02.11.2006 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 209,97 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 26.07.2006 zu zahlen.
2. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Wert des Streitgegenstands beträgt 209,97 Euro.
4. Die Berufung wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

binnen einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

binnen zwei Monaten

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zahlung der vollen Schichtzulage gemäß § 8 Abs. 6 TVöD.

Die Klägerin ist 25 Jahre alt, ledig und hat keine Kinder zu unterhalten. Sie ist seit 2002 bei dem beklagten Kreis als Rettungsassistentin in ständiger Schichtarbeit beschäftigt. Seit dem 06. Januar 2004 arbeitet sie in Teilzeit in einem Umfang von 20 Stunden wöchentlich, wobei 16,04 Stunden auf die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit entfallen, in dem verbleibenden restlichen Zeitraum bis zu 20 Stunden wöchentlich leistet die Klägerin Bereitschaftsdienst (vgl. den schriftlichen Arbeitsvertrag, Bl. 27-30 d.A.).

Bei Geltung des BAT erhielt die Klägerin die volle Schichtzulage. Der beklagte Kreis zahlte der Klägerin ab Oktober 2005 nur noch eine Schichtzulage in Höhe von 16,67 Euro pro Monat entsprechend ihrem Anteil der Arbeitszeit einer in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmerin.

Die Klägerin ist der Ansicht, sie habe Anspruch auf die Zahlung der vollen Schichtzulage in Höhe von 40 Euro monatlich. Mit der anteiligen Zahlung verletze der beklagte Kreis das Diskriminierungsverbot gegenüber Teilzeitbeschäftigten aus § 4 Abs. 1 TzBfG, da ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter gestellt werden dürfe wie ein Vollzeitbeschäftigter. Sie müsse daher die volle Schichtzulage erhalten. Sie, die Klägerin, berufe sich auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.06.1993, in dem ausgeführt werde, dass der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln dürfe, es sei denn, es lägen sachliche Gründe vor, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigten. Diese sachlichen Gründe lägen nicht vor, da der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung gerade kein Sach Gesichtspunkt sei, der eine Benachteiligung der Betroffenen rechtfertigen könne.

Die Klägerin hat ihre Zahlungsansprüche in Höhe von 23,33 Euro für die Monate Oktober bis Dezember 2005 durch Schreiben vom 11.01.2006 geltend gemacht. Die

Klägerin hat ihre Ansprüche sodann nochmals mit Schreiben vom 04.03.2006 und mit Schreiben vom 01.05.2006 geltend gemacht (Bl. 36-39 d.A.)

Mit ihrer am 20. Juli 2006 bei Gericht eingegangenen Klage beantragt die Klägerin,

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 209,97 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit Klagzustellung zu zahlen.

Der beklagte Kreis beantragt,

die Klage abzuweisen.

Beide Parteien beantragen wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Angelegenheit, die Berufung zuzulassen.

Der beklagte Kreis ist der Auffassung, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Zahlung der vollen Schichtzulage, sondern nur auf den Anteil, der ihrer Arbeit als teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin entspreche. Nach § 24 Abs.2 TVöD erhielten die Teilzeitbeschäftigten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der ihrem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspreche. Zu diesen Entgeltbestandteilen zählten die unständigen Entgeltbestandteile, wie zum Beispiel die Schicht- und die Wechselschichtzulage. Die Klägerin habe demnach nur einen Anspruch auf eine entsprechend geminderte Schichtzulage auf der Basis von 16,04 Stunden im Verhältnis zu einem Vollbeschäftigten entsprechend § 24 Abs. 2 TVöD.

Diese Regelung verstoße auch nicht gegen das in § 4 Abs. 1 TzBfG festgelegte Diskriminierungsverbot, da sie der unterschiedlichen Belastung einer Teilzeitkraft im Gegensatz zu einer Vollzeitkraft beim Ableisten von Schicht- und Wechselschichtarbeit Rechnung trage. Durch die Bezugnahme auf die sonstigen Entgeltbestandteile und die Verbindung zur Arbeitszeit werde eindeutig zum Ausdruck gebracht, dass zwischen der Zahlung der Zulage und der Höhe der Arbeitszeit eine synallagmatische Beziehung bestehe, die dem Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ entspreche. Nicht allein die Leistung von ständiger Schicht- und Wechselschichtarbeit begründe

die Zulage in voller Höhe. Diese werde nur in Zusammenhang der durchschnittlichen Leistung eines Vollzeitbeschäftigten gewährt. Hierdurch werde klargestellt, dass der TVöD die Leistung der Zulagen an die Arbeitszeit knüpfe, weil der Vollzeitbeschäftigte durch die Leistung von mehr Diensten einem Mehr an Belastung ausgesetzt sei.

Das Urteil des BAG vom 23.06.1993 sei nicht auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar, da das BAG seine Entscheidung damit begründet habe, dass es im Hinblick auf die Zahlung der Zulage für Wechselschicht- und Schichtarbeit den Regelungen des BAT an einer zulässigen Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten mangle, da das Erfordernis in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Nachtarbeitstunden leisten zu müssen, sowohl von Voll- als auch von Teilzeitbeschäftigten erbracht werden müsse. In den Gründen der Entscheidung sei nicht zwischen der Zulage für Wechselschichtarbeit gemäß § 33 a Abs. 1 BAT und den Zulagen für Schichtarbeit gemäß § 33 a Abs. 2 BAT unterschieden worden. Die Begründung sei letztlich darauf gestützt worden, dass auch Teilzeitbeschäftigte 40 Nachtarbeitstunden zu erbringen hatten, um eine Schichtzulage erhalten zu können.

Die neue Definition der Wechselschicht im TVöD sehe das Erfordernis innerhalb einer bestimmten Zeitspanne 40 Nachtarbeitstunden leisten zu müssen, nicht mehr vor. Sie knüpfe gemäß § 7 Abs. 1 TVöD neben den sonstigen Voraussetzungen für das Vorliegen von Wechselschichtarbeit nur daran an, dass Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden müssten. Die Definition für Schichtarbeit gemäß § 7 Abs. 2 TVöD sehe vor, dass Arbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden nach einem Schichtplan geleistet wird, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit von mindestens zwei Stunden in Zeitabständen von längstens einem Monat vorsieht. Das Erfordernis innerhalb einer bestimmten Zeitspanne eine gewisse Anzahl von Nachtarbeitstunden leisten zu müssen, sehe diese Definition nicht mehr vor. Das Urteil des BAG vom 23.06.1993 sei auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Es sei vielmehr so, dass eine anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei der Schicht- oder Wechselschichtzulage auch nur anteilig bestehe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 29.08.2006 und vom 02.11.2006 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet.

Die Klägerin hat Anspruch auf die Zahlung der Differenz von 209,97 Euro netto für die Monate Oktober 2005 bis Juni 2006, weil sie die Voraussetzungen des § 8 Abs. 6 TVöD erfüllt.

Nach § 8 Abs. 6 TVöD erhalten Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, eine Schichtzulage in Höhe von 40 Euro monatlich. Unstreitig leistet die Klägerin ständig Schichtarbeit im Sinne der Definition des § 7 Abs. 2 TVöD.

Die Klägerin hat auch Anspruch auf Zahlung der vollen Schichtzulage nach § 8 Abs. 6 TVöD, da die Klägerin in den Schichten, die sie ableistet, jeweils den gleichen Belastungen ausgesetzt ist, wie ein in vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. § 8 Abs. 6 TVöD trägt mit der Zahlung der Schichtzulage den besonderen Belastungen der Schichtarbeit Rechnung. Die Klägerin leistet entsprechend ihrer Teilzeitarbeit nur weniger Schichten ab als ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer. Mit dem Urteil des BAG vom 23.06.1993 – 10 AZR 127/92 - ist die Kammer der Ansicht, dass eine Kürzung der Schichtzulage auf einen der Arbeitszeit der Klägerin entsprechenden Anteil nach § 8 Abs. 6 TVöD nicht möglich ist. Eine Kürzung der Schichtzulage ist wegen des Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG nichtig. Gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Das Gebot zur Gleichbehandlung erstreckt sich dabei sowohl auf einseitige Maßnahmen als auch auf vertragliche Abmachungen (BAG, Urteil vom 23.06.1993, 10 AZR 127/92 m.w.N.). „Behandeln“ im Sinne des Gesetzes hat dabei die Rechtserheblichkeit des

Arbeitgeberverhaltens im Auge. Damit ist auch die Behandlung von Arbeitnehmern aufgrund von Tarifverträgen dem Benachteiligungsverbot unterworfen, folglich auch die Verweigerung von Zulagen nach § 8 Abs. 6 TVöD.

Eine Benachteiligung der Klägerin durch Kürzung der Schichtzulage ist nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

Der beklagte Kreis beruft sich zur Begründung seiner Ansicht auf § 24 Abs. 2 TVöD, wonach Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, soweit nicht tarifvertraglich ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Der beklagte Kreis beruft sich auch auf die von Breier/Dannau/Kiefer u.a. (Kommentar zum TVöD, § 8 Rn. 54) vertretene Ansicht, wonach das Urteil des BAG vom 23.06.1993 nicht übertragbar sein soll, da die Regelungen des TVöD weder den Begriff der Wechselschichtarbeit noch als Voraussetzung für die Zahlung der Wechselschichtzulage eine Mindestzahl von Arbeitsstunden in der Nachtschicht fordern, vor allem aber auch wegen der Einbeziehung der Beschäftigten, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten und deshalb eine nach Stunden bemessene Zulage erhalten.

Diese Ansicht überzeugt nicht, da das Argument, die Klägerin sei aufgrund der Tatsache, dass sie weniger Schichten ableistet auch weniger belastet, gerade auf ihrem Teilzeitstatus beruht. Die Klägerin ist bei der Ableistung der Schichtarbeit in den Grenzen ihrer Teilzeitbeschäftigung durch den wechselnden Arbeitsrhythmus genauso belastet wie ein Vollzeitbeschäftigter. Genau diese Belastungen sollen mit der Zahlung der Schichtzulage ausgeglichen werden. Die tarifliche Regelung des § 8 Abs. 6 TVöD stellt lediglich darauf ab, dass der Arbeitnehmer ständig Schichtarbeit leistet. Die Häufigkeit der Schichten ist gerade nicht in § 8 Abs. 6 TVöD als Voraussetzung für die Zahlung der Schichtzulage genannt. Auf sie kommt es daher nicht (mehr) an.

Die reine Verweisung von § 24 Abs. 2 TVöD, wonach alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang zu zahlen sind, der dem Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entspricht, kann vorliegend kein Argument für die Kürzung sein.

Dies folgt daraus, dass sachliche Gründe, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, in der Regelung selbst zum Ausdruck kommen müssen (vgl. BAG vom 23.06.1993, a.a.O.). In § 8 Abs. 6 TVöD sind keine sachlichen Gründe für eine unterschiedliche Behandlung genannt. Die Teilzeitbeschäftigung der Klägerin allein kann wegen des Verbots des § 4 Abs. 1 TzBfG kein sachlicher Grund sein.

Die Klägerin hat daher Anspruch auf die volle Zahlung der Schichtzulage und somit auch auf den vor ihr mit der Klage geltend gemachten Differenzbetrag.

Der Klage war daher statt zu geben.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO. Die Höhe des Streitwertes folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG. Das Gericht hat die Berufung gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG zugelassen, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat und weil die Rechtssache Rechtsstreitigkeiten betrifft über die Auslegung eines Tarifvertrages, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Arbeitsgerichts Kiel hinaus erstreckt, § 64 Abs. 3 Ziffer 1.) und 2 b).

gez. ...