

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 176/12

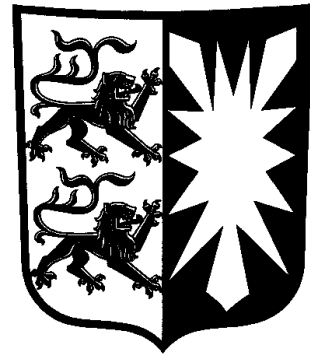
5 Ca 1181 d/11 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.12.2012

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 13.12.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Kiel vom 22.03.2012
- 5 Ca 1181 d/12 – wird auf seine Kosten
zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird
auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger bei der Leistung von Wechselschicht Anspruch auf Zahlung einer Zulage und auf zusätzlichen Urlaub hat.

Der 1953 geborene Kläger trat am 15.05.1987 als vollbeschäftigter Arbeiter in die Dienste des beklagten Bundes ein. Gemäß § 2 des damals abgeschlossenen Arbeitsvertrages bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II). Der beklagte Bund beschäftigt den Kläger seither als Wachmann im zivilen Wachdienst. Bis November 2010 arbeitete er in einem 24-Stunden-Schichtdienst. Darin enthalten war regelmäßig eine Ruhe-Schlafphase von 8 Stunden. Der verbleibende Rest gliederte sich in je 8 Stunden schweren und leichten Wachdienst. Ersterer bestand wesentlich aus Außendienstarbeiten, letzterer fand im Innendienst statt, wobei darin auch Bereitschaftsanteile enthalten waren.

Mit Schreiben vom 01. Nov. 2010 (Bl. 38 bis 41 d.A.) informierte der beklagte Bund die betroffenen Mitarbeiter über die Umstellung der 24-Stunden-Schicht in eine 12-Stunden-Schicht ab dem 01. Dez. 2010. In diesem Informationsschreiben heißt es, ab dem 01. Dez. 2010 belaufe sich die Höchstgrenze der monatlichen Arbeitsstunden (durchschnittlich) auf 208 Stunden, die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitsstunden auf 48 Stunden und die Höchstgrenze der täglichen Arbeitsstunden auf 12 Stunden (8 Stunden Wachdienst und 4 Stunden Bereitschaftsdienst).

Der Kläger leistet seit dem 01. Dez. 2012 seinen Wachdienst im 12-Stunden-Schichtdienst, wobei er grundsätzlich in Wechselschicht eingesetzt wird. Seine 12-Stunden-Schicht enthält 4 Stunden Bereitschaftsdienst.

Der Kläger meint, ihm stehe die Wechselschichtzulage gemäß § 8 Abs. 5 TVöD-AT zu und weiterhin der Zusatzurlaub gemäß § 27 Abs. 1 a TVöD-AT.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, der Anspruch auf die Wechselschichtzulage gemäß § 8 Abs. 5 TVöD-AT werde nicht durch § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 5 TVöD-BT-V ausgeschlossen. Diese Vorschrift könne nur zur Anwendung gelangen bei einer 24-Stunden-Schicht. Zudem bestreite er, dass es dienstliche Gründe für einen kürzeren Schichtturnus gebe. Im Übrigen – so hat er gemeint – sei ein 24-Stunden-Dienst Geschäftsgrundlage für seine Einstellung gewesen. Der 24-Stunden-Schichtdienst habe auf einer ausdrücklichen Absprache der Parteien bei Vertragsbeginn beruht.

Der Kläger hat – soweit für die Berufung noch von Interesse – beantragt

festzustellen, dass der beklagte Bund verpflichtet ist, ihm im Rahmen der zum 01. Dez. 2010 neu eingeführten 12-Stunden-Wechselschicht (Früh- und Spätschicht) mit Wirkung vom 01. Dez. 2010 eine Wechselschichtzulage von derzeit monatlich EUR 105,-- brutto und für je zwei zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub zu zahlen beziehungsweise zu gewähren.

Der beklagte Bund hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der beklagte Bund hat sich auf § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 5 TVöD-BT-V gestützt und ausgeführt, auch bei einer 12-Stunden-Schicht sei die Wechselschichtzulage nicht zu zahlen. Entscheidend sei, dass auch in der 12-Stunden-Schicht im erheblichen Umfang Bereitschaftsdienst enthalten sei. Es gebe auch dienstliche Gründe für den kürzeren Schichtturnus. Die notwendige Überprüfung der Schichtabläufe aufgrund der zu ändernden Arbeitszeiten und auch sonst geänderter Rahmenbedingungen ermögliche die Arbeitsverdichtung bei Umstellung auf 12-Stunden-Schichten und damit eine wesentlich effektivere Einteilung der Wachen auch unter Einhaltung von einem Drittel Bereitschaftsanteil.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Sonderregelung in § 46 Nr. 4 Abs. 3 TVöD-BT-V schließe den Anspruch auf die Wechselschichtzulage und den zusätzlichen Urlaub aus. Für die Umstellung auf die 12-Stunden-Schicht gebe es auch dienstliche Gründe. Der beklagte Bund habe mit dieser Regelung umgesetzt, dass entgegen der früher von ihm vertretenen Auffassung nunmehr Bereitschaftszeiten auch als Arbeitszeit zu werten seien.

Der Kläger hat gegen das ihm am 30. April 2012 zugestellte Urteil am 29. Mai 2012 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 02. Aug. 2012 am 23. Juli 2012 begründet.

Der Kläger vertritt die Auffassung, § 46 Nr. 4 TVöD-BT-V schließe seinen Anspruch auf die Wechselschichtzulage nicht aus, da diese Regelung schon in Satz 1 eine 24-Stunden-Schicht voraussetze, in der Bereitschaftsdienst von erheblichem Umfang enthalten sei. Mit der Reduzierung auf eine 12-Stunden-Schicht sei der Wegfall der Wechselschichtzulage nicht mehr zu rechtfertigen. In einer solchen verkürzten Schicht falle nicht mehr im erheblichen Umfang Bereitschaftsdienst an. Dies gelte ungeachtet des Umstandes, dass prozentual das Verhältnis zwischen Bereitschaftsdienst und Schichttätigkeit vergleichbar sei. Im Übrigen bestreite er auch das Vorliegen eines dienstlichen Grundes für einen kürzeren Schichtturnus. Allein rein organisatorische Gründe wie die Einführung eines anderen Schichtsystems seien davon nicht erfasst.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 22.03.2012 - 5 Ca 1181 d/11 – abzuändern und festzustellen, das der beklagte Bund verpflichtet ist, ihm im Rahmen der zum 01.12.2010 neu eingeführten 12-Stunden-Wechselschicht (Früh- und Spätschicht) mit Wirkung vom 01.12.2010 eine Wechselschichtzulage von derzeit monatlich 105,- EUR brutto und für je zwei zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub zu zahlen beziehungsweise zu gewähren, sofern er in den einzelnen Monaten tatsächlich Wechselschicht geleistet hat beziehungsweise leisten wird.

Der beklagte Bund beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er bestreitet, dass der Kläger in jedem Monat die Voraussetzungen der Wechselschichtarbeit erfüllt habe. Im Übrigen meint er, der Ausschluss der Wechselschichtzulage sei nicht verknüpft mit dem Erfordernis einer 24-Stunden-Schicht. Die Regelung in § 46 Nr. 4 Abs. 3 TVöD-BT-V sei eindeutig. Der dortige Satz 5 beziehe sich nicht nur auf den Satz 1. Durch den Bereitschaftsdienst werde die in der Schichttätigkeit liegende erhöhte Belastung abgemildert und außerdem die verbleibende Belastung durch die Vergütung für die während der Schicht erfolgende Bereitschaftszeit teilweise als vollwertige Arbeitszeit ausgeglichen. Deshalb hätten es die Tarifvertragsparteien als sachgerecht angesehen, die Wechselschichtzulage nicht zu gewähren. Diese Überlegung gelte sowohl für die 24-Stunden-Schicht als auch - wie hier – für die 12-Stunden-Schicht, in die ebenfalls im wesentlichen Umfang Bereitschaftsdienst falle. Soweit der Kläger bestreite, ein dienstlicher Grund für die Verkürzung des Schichtturnus liege nicht vor, sei dies unerheblich. Einerseits habe ein solcher dienstlicher Grund vorgelegen, weil er – beklagter Bund – mit dem 12-Stunden-Schichtmodell die Belastung der Arbeitnehmer habe mindern und zugleich eine dem Arbeitszeitgesetz konforme Regelung schaffen wollen. Aber selbst wenn ein dienstlicher Grund nicht vorgelegen habe, bestehe damit allenfalls eine Verpflichtung zur

Erbringung von 24-Stunden-Schichten bestehen. Auch in diesem Fall sei die Wechselschichtzulage nicht zu zahlen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie keinen Erfolg. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung.

1. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Der Kläger will mit seinem Antrag nicht lediglich abstrakt eine Rechtsfrage klären lassen. Gegenstand der Feststellungsklage ist vielmehr konkret das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses. Die Feststellungsklage muss sich nicht notwendigerweise auf das Rechtsverhältnis in seiner Gesamtheit beziehen, auch einzelne Beziehungen und Folgen eines Rechtsverhältnisses können Gegenstand der Feststellungsklage sein. Festgestellt werden können daher beispielsweise auch einzelne aus dem Rechtsverhältnis sich ergebende Rechte, Ansprüche und Pflichten (Germelmann in Germelmann u.a., Arbeitsgerichtsgesetz, 7. Aufl. § 46 Rn. 75). Wenn Entgeltansprüche oder sonstige Ansprüche sowohl für die Zukunft als auch für die Vergangenheit geltend gemacht werden, ist grundsätzlich eine Feststellungsklage möglich (Germelmann, a.a.O., § 46 Rn. 95).

Der Kläger begehrt Feststellung, dass er mit Einführung der 12-Stunden-Schicht die Wechselschichtzulage und den zusätzlichen Urlaub beanspruchen kann. Ihm geht es also konkret um eine einzelne Beziehung aus seinem Arbeitsverhältnis, nämlich um die Frage, ob ihm bei einer 12-Stunden-Schicht die streitigen tariflichen Ansprüche zustehen.

Der Kläger war auch nicht zu verweisen auf eine Leistungsklage. Ein Feststellungsurteil wäre gegebenenfalls trotz fehlender Vollstreckbarkeit kraft seiner inneren Wir-

kung geeignet, den Kläger zum Ziel zu führen. Es ist zu erwarten, dass der beklagte Bund als öffentlicher Dienstherr einem Feststellungsurteil gegebenenfalls nachkommt.

2. Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Der Kläger hat weder einen Anspruch auf Zahlung der Wechselschichtzulage gemäß § 8 Abs. 5 TVöD-AT noch Gewährung des Zusatzurlaubs gemäß § 27 Abs. 1 a TVöD-AT. Beiden Ansprüchen steht die Regelung in § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 5 TVöD-BT-V entgegen, wonach Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 5 TVöD-AT nicht gezahlt werden. Folglich ist sowohl die Zahlung der Wechselschichtzulage ausgeschlossen als auch die Gewährung des zusätzlichen Urlaubes, weil dieser gemäß § 27 Abs. 1 TVöD-AT voraussetzt, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage nach § 8 Abs. 5 TVöD-AT hat. Dazu im Einzelnen:

a. Gemäß § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 1 TVöD-BT-V, der unstreitig auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, beträgt die Arbeitszeitdauer des Wachpersonals 24 Stunden je Schicht, wenn in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst vorliegt. Die Wechselschichtzulage ist dann gemäß § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 5 TVöD-BT-V ausgeschlossen.

b. § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 5 TVöD-BT-V findet auch Anwendung bei der hier streitgegenständlichen 12stündigen Schicht.

Erstens knüpft der Ausschluss in § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 5 TVöD-BT-V nicht lediglich an die 24stündige Schicht gemäß § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 1 TVöD-BT-V an, sondern gilt sowohl von dem Wortlaut als auch der Systematik des Absatzes 3 des § 46 Nr. 4 TVöD-BT-V generell auch für einen kürzeren Schichtturnus, wenn dieser aus dienstlichen Gründen festgelegt wurde. Die tarifliche Vorschrift ist insoweit eindeutig und bedarf keiner Auslegung.

Zweitens ist allein entscheidend, ob in dem verkürzten Schichtturnus weiterhin im erheblichen Umfang Bereitschaftsdienst liegt. Denn auch dann trägt der Wille der Tarifvertragsparteien, wegen der geringeren Belastung eines solchen Schichtdienstes die Wechselschichtzulage wegfallen zu lassen. Fällt in einem kürzeren Schicht-

turnus im erheblichen Umfang Bereitschaftsdienst an, so gilt nach wie vor, dass die Belastung durch einen solchen Dienst wegen des Bereitschaftsdienstes geringer ist, folglich nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die Wechselschichtzulage auch nicht zu zahlen ist.

Drittens ist auch von Bereitschaftsdienst im erheblichen Umfang bei der hier streitgegenständlichen 12-Stunden-Schicht auszugehen. Auf diese 12-Stunden-Schicht fallen 4 Stunden Bereitschaftsdienst. Mit anderen Worten: Ein Drittel der Schicht wird abgedeckt durch den Bereitschaftsdienst. Damit wird das notwendige Maß des erheblichen Umfangs erreicht. Proportional hat sich insoweit nichts verändert zur 24-Stunden-Schicht, die 8 Stunden Ruhephase und je 8 Stunden leichten und schweren Wachdienst erfasste, wobei beim leichten Wachdienst auch Bereitschaftsanteile weiterhin enthalten waren.

Viertens ist im Übrigen Satz 6 des § 46 Nr. 4 Absatz 3 TVöD-BT-V zu beachten. Danach wird die über 168 Stunden hinausgehende Zeit bei der Bemessung des Entgelts mit 50 % als Arbeitszeit gewertet. Der beklagte Bund weist insoweit zutreffend darauf hin, dass diese Regelung für Wachleute günstiger ist, weil ihr Dienst bis zu 168 Stunden voll vergütet wird, obwohl auch in diesen Stunden bereits Bereitschaftsanteile enthalten sein können. Erkennbar wollten die Tarifvertragsparteien mit dieser Regelung in Satz 6 den Wegfall der Zulagen gemäß Satz 5 kompensieren. Diese Kompensation kommt auch zum Tragen bei der hier streitgegenständlichen 12-Stunden-Schicht. Denn auch bei ihr werden die Bereitschaftsanteile, sofern sie von den ersten 168 Stunden erfasst werden, voll vergütet.

c. Entgegen der Auffassung des Klägers führt seine Argumentation, es lägen keine dienstlichen Gründe gemäß § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 2 TVöD-BT-V vor, nicht dazu, dass ihm die Wechselschichtzulage und der zusätzliche Urlaub zu zahlen beziehungsweise zu gewähren wäre.

Denn wenn tatsächlich solche dienstlichen Gründe nicht gegeben wären, würde dies lediglich bedeuten, dass das Wachpersonal weiterhin 24 Stunden je Schicht gemäß § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 1 TVöD-BT-V leisten müsste. Für diesen Fall ist aber unstr-

tig eine Wechselschichtzulage nicht zu zahlen. Mit anderen Worten: Das Fehlen dienstlicher Gründe würde lediglich dazu führen, dass der beklagte Bund nicht berechtigt gewesen wäre, einen kürzeren Schichtturnus einzuführen. Daraus folgt aber nicht die Verpflichtung, sodann die Wechselschichtzulage zu zahlen.

Unabhängig davon liegen aber auch dienstliche Gründe vor. Entgegen der Auffassung des Klägers müssen sich die dienstlichen Gründe nicht nur auf von außen bestimmte Arbeitsabläufe beziehen. Darauf stellt der Wortlaut des § 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 2 TVöD-BT-V gerade nicht ab. Dienstliche Gründe bedeutet lediglich, es muss sich um Gründe handeln, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen. Dies können auch – wie hier – Umorganisationen sein. Wenn der Arbeitgeber sich veranlasst sieht, im Hinblick auf das geänderte Verständnis des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit die Schichten zu kürzen und damit die betrieblichen Abläufe umzuorganisieren, so ist dies ein dienstlicher Grund. Es liegt in der Sphäre des Arbeitgebers, wie er die Arbeitsabläufe organisiert und wie er die Dienste gestaltet.

d. Letztlich führt auch die Argumentation des Klägers, wonach er mit dem beklagten Bund bei seiner Einstellung eine 24-Stunden-Schicht vereinbart habe, nicht zu einem anderen Ergebnis. Zum einen behauptet der Kläger nicht substantiiert, er habe konkret vertraglich ausschließlich eine 24-Stunden-Schicht vereinbart. Es mag zwar zutreffend sein, dass damals die Bereitschaft zur Ableistung von 24 Stunden-Schichten Voraussetzung für die Einstellung war. Dies spiegelt aber nur wieder, dass damals eine 24 Stunden-Schicht galt. Daraus folgt nicht, dass der beklagte Bund sich verpflichten wollte, den Kläger ungeachtet etwaiger tariflicher Vorschriften, Arbeitszeitregelungen und interner Organisationen dauerhaft im 24-Stunden-Rhythmus einzusetzen. Vielmehr galt für den Kläger erkennbar ausweislich des damals bereits abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrages der MTB II. Mit anderen Worten: Der beklagte Bund wollte erkennbar für den Kläger das Arbeitsverhältnis nur nach den Vorschriften des Tarifrechts gestalten. Der Kläger konnte nicht darauf vertrauen und insbesondere gab es auch nicht eine diesbezügliche vertragliche Abrede, dass das Arbeitsverhältnis abweichend von tariflichen Vorschriften gestaltet wird. Die Zahlung der Wechselschichtzulage richtet sich daher ausschließlich nach den tariflichen Vorschriften und ist deshalb wegen § 46 Nr. 4 Abs. 3 TVöD-BT-V nicht begründet.

Nach alledem ist die Berufung des Klägers mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Dies gilt ungeachtet des Umstandes, dass nach Darlegung des beklagten Bundes noch ca. weitere 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zulagen geltend machen. Entscheidend ist allein, ob die Sache gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG grundsätzliche Bedeutung hat. Es muss eine klärungsbedürftige Rechtsfrage sein, die höchstrichterlich noch nicht entschieden ist und deren Beantwortung nicht offenkundig ist. So fehlt es an der Klärungsbedürftigkeit einer Rechtsfrage, wenn anzunehmen ist, dass die gesetzliche oder tarifliche Regelung völlig eindeutig ist. Davon ist hier aus den oben dargelegten Gründen auszugehen. Die tarifliche Regelung ist zweifelsfrei. Es geht nicht um Tarifauslegung, sondern um schlichte Tarifierhebung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...