

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 454/15

2 Ca 316/15 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 03.03.2016

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 03.03.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 27.08.15 - 2 Ca 316/15 - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 600,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 08.04.15 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt 75 %, die Beklagte 25 % der Kosten des Rechtsstreits.

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 darüber, ob die Klägerin Anspruch auf Zahlung einer tariflichen Wechselschichtzulage hat.

Die Klägerin trat am 1. Juli 2000 als Gesundheits- und Krankenpflegerin in die Dienste der Beklagten ein. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Allgemeiner Teil und der TVöD-BT-K Anwendung.

Die Beklagte betreibt eine Fachklinik mit einer forensischen Psychiatrie. Gesetzliche Grundlage für die Unterbringung der dort zu behandelnden Personen ist das Maßregelvollzugsgesetz Schleswig-Holstein.

Auf der Station FO 05 sind in dieser forensischen Psychiatrie diejenigen Personen untergebracht, die aus dem geschlossenen in den offenen Vollzug wechseln konnten. Die Klägerin ist dort neben fünf weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig. Die Aufgabe der dort Beschäftigten ist es, die Patienten zu begleiten und sicher zu stellen, dass die Vorschriften des Maßregelvollzugsgesetzes sowie der Hausordnung insbesondere im Hinblick auf Anwesenheitspflicht, Alkoholverbot und weitere Regelungen eingehalten werden.

Bis Anfang 2014 arbeiteten die dort beschäftigten sechs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einem Dienstplan, der deren Einsatz rund um die Uhr vorsah.

Anfang 2014 entschied die Beklagte, die Station FO 05 nicht mehr rund um die Uhr mit den dort beschäftigten sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besetzen. Grund dafür war aus ihrer Sicht die Einschätzung, dass die im offenen Vollzug unterbrachten Personen nicht die ganze Nacht kontrolliert werden müssen.

Die Beklagte stellte deshalb Anfang 2014 für die auf der Station FO 05 beschäftigten sechs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Dienstplan auf, der deren Einsatz in Schichten zwischen 06:00 Uhr und 23:00 Uhr an sieben Tagen in der Woche vorsah.

In der Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr morgens ist seither die Nachtwache aus der Station FO 01 zuständig für die gegebenenfalls in der Station FO 05 anfallenden Tätigkeiten. Dazu hat diese Nachtwache alle zwei bis 2,5 Stunden einen Kontrollgang durchzuführen. Sie hat die Identität und Vollzähligkeit der Patienten entsprechend den Sicherheitsrichtlinien zu überprüfen, die durchgeführten Kontrollen mit Angabe der Präsenzzeit vor Ort in die Patientendokumentation der einzelnen Patienten und in den Kontrollordner einzutragen, der sich im Dienstzimmer der Station befindet. Zusätzlich ist die Nachtwache dafür zuständig, gelegentlich Alko-Tests auf der Station FO 05 durchzuführen. Auch dies ist genau zu dokumentieren und bei Auffälligkeiten im Übergabeprotokoll festzuhalten. Die Nachtwache gibt weiterhin bei Bedarf Medikamente an die Patienten aus und steht ihnen für Notfälle zur Verfügung. Im Alarmfall wird sie direkt durch die Polizei unterstützt.

Die Nachtwache erledigt diese Tätigkeiten nicht im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes, sondern innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit.

Die Klägerin arbeitet seit Anfang 2014 auf der Station FO 05 im regelmäßigen Wechsel in den Schichten von 05:45 Uhr bis 14:40 Uhr, von 06:00 Uhr bis 14:45 Uhr, von 12:30 Uhr bis 20:30 Uhr und von 15:00 Uhr bis 23:00 Uhr. In den Monaten Januar 2014, Februar 2014, März 2014, Mai 2014, Juni 2014, Juli 2014, September 2014, Oktober 2014 und November 2014 leistete sie an mindestens zwei Tagen Schichtdienst bis 23:00 Uhr, regelmäßig in den Monaten sogar häufiger als an zwei Tagen.

Die Beklagte zahlte der Klägerin ab Januar 2014 nicht mehr die tarifliche Wechselschichtzulage, sondern eine Schichtzulage. Die Klägerin begehrt für die Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2014 die Differenz zwischen der von ihr beanspruchten Wechselschichtzulage und der gezahlten Schichtzulage in der unstreitigen Höhe von 600,00 € brutto.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, auf der Station FO 05 werde 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche ununterbrochen gearbeitet. Dies bedinge bereits die Einhaltung der Vorschriften des Maßregelvollzugsgesetzes Schleswig-Holstein. Eine

ununterbrochene Betreuung und Überwachung der Patienten müsse auch im offenen Maßregelvollzug gewährleistet werden. Zudem - so meint sie - sei ohnehin nicht nur auf die Station FO 05 abzustellen, sondern auf den gesamten Bereich der Forensik.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag in Höhe von 600,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 08.04.2015 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, für Monate, in denen sie an mindestens zwei Tagen in der Nachtschicht in der Forensik tätig ist, die Wechselschichtzulage von derzeit 105,00 € brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, es lägen keine Wechselschichten im tariflichen Verständnis vor. Denn in der Station FO 05 arbeiteten die dort Beschäftigten ausweislich des für sie geltenden Schicht- bzw. Dienstplans nicht in der Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr morgens. Die besonderen Belastungen einer „Rund-um-die-Uhr“-Tätigkeit lägen daher nicht vor.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der ersten Instanz wird Bezug genommen auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Klägerin sei nicht auf einer Station tätig, in der ununterbrochen rund um die Uhr 24 Stunden an allen Tagen der Woche in Wechselschichten gearbeitet werde. Insoweit sei auch nicht insgesamt auf die Abteilung „Forensik“ abzustellen, sondern auf die Verhältnisse in der Station FO 05. Dies ergebe eine Auslegung des Tarifvertrages. Anzuknüpfen sei an den eigenen Dienstplan der Station FO 05.

Wegen der weiteren Begründung der erstinstanzlichen Entscheidung wird Bezug genommen auf die Entscheidungsgründe des Urteils.

Die Klägerin hat gegen das ihr am 18.09.2015 zugestellte Urteil am 14. Oktober 2015 Berufung eingelegt und diese am 18. November 2015 begründet.

Die Klägerin wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag und meint, die Argumentation des Gerichts gehe fehl, dass allein der einzelne Schichtplan die Organisationseinheit der Arbeitnehmer bestimme. Vielmehr sei die Organisationseinheit nach den besonderen Umständen des Einzelfalles zu bestimmen. Dabei sei zu beachten, dass die Patienten in der forensischen Psychiatrie - auch im offenen Vollzug in der Station FO 05 - ununterbrochen rund um die Uhr zu betreuen seien. Ein einzeln aufgestellter Schicht- oder Dienstplan auf einer Station gebe keine Rückschlüsse über die Notwendigkeit einer ununterbrochenen Betreuung und Aufsicht der Patienten.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 27.08.2015 - 2 Ca 316/15 - abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie - Klägerin - einen Betrag in Höhe von 600,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 08.04.2015 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, für die Monate, in denen sie - Klägerin - an mindestens zwei Tagen in der Nachtschicht in der Forensik tätig ist, die Wechselschichtzulage von derzeit 105,00 € brutto zu zahlen.

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und vertritt weiterhin die Auffassung, auf der Station FO 05 werde nicht ununterbrochen im tariflichen Sinne an 24 Stunden sieben Tage in der Woche gearbeitet. Maßgeblicher Bezugspunkt sei

der Arbeitsbereich, in dem die Beschäftigte tätig sei. Die Belastungen, die sich für die einzelne Arbeitnehmerin durch die Wechselschichten ergeben könnten, würden durch den Dienstplan der Abteilung definiert. In dem Arbeitsbereich der Klägerin werde nach dem für sie geltenden Dienstplan nicht Schichtarbeit 24 Stunden rund um die Uhr an sieben Tagen verlangt. Die Klägerin sei daher den besonderen Belastungen der Wechselschichtarbeit nicht ausgesetzt, weshalb ihr die beanspruchte Zulage auch nicht zustehe.

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

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie auch mit dem Zahlungsantrag Erfolg. Wegen des Feststellungsantrages ist die Berufung jedoch zurückweisen. Dazu im Einzelnen:

I. Die Klägerin hat gegen die Beklagte für die Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2014 in dem von ihr geltend gemachten Umfang Anspruch auf Zahlung der Wechselschichtzulage gemäß § 8 Abs. 5 TVöD-AT, weshalb die Beklagte verpflichtet ist, ihr für diesen Zeitraum die Differenz in der unstreitigen Höhe von 600,00 € brutto zwischen der zu beanspruchenden Wechselschichtzulage und der gezahlten Schichtzulage zu leisten.

1. Gemäß § 8 Abs. 5 TVöD-AT erhalten Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, eine Wechselschichtzulage von 105,00 € monatlich. Gemäß § 48 Abs. 2 des anzuwendenden TVöD-BT-K 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. Ge-

mäß § 7 Abs. 1 Satz 2 des anzuwendenden TVöD-AT sind Wechselschichten wiederum wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind nach § 7 Abs. 1 Satz 3 TVöD-AT Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen, wobei gemäß § 7 Abs. 5 TVöD die Nachtarbeit bestimmt wird als die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr.

2. Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen gemäß § 8 Abs. 5 TVöD-AT. Denn sie leistete in der Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2014 in dem von ihr benannten Umfang ständig Wechselschichtarbeit.

a) Wechselschichtarbeit im tariflichen Sinne liegt nur dann vor, wenn in dem Arbeitsbereich, in dem die Beschäftigte tätig ist, an allen Kalendertagen ununterbrochen 24 Stunden gearbeitet wird. An dieser Voraussetzung fehlt es, wenn beispielsweise an Sonn- und Feiertagen in aller Regel keine Schichtarbeit anfällt oder die tägliche Arbeit, sei es nur in geringfügiger Form, unterbrochen wird. Unerheblich ist jedoch, in wie viele Schichten der 24-Stunden-Tag aufgeteilt wird oder ob in allen Schichten der Arbeitsanfall gleich groß ist und deshalb in jeder Schicht die gleiche Anzahl von Arbeitnehmern arbeitet. Die Arbeit muss nach einem Dienst- oder Schichtplan erfolgen, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten im genannten Sinne vorsieht. Die Beschäftigte muss zur Arbeit in allen Schichtarten eingesetzt werden (vgl. BAG, Urteil vom 16.10.2013 - 10 AZR 1053/12 - zitiert nach juris, Rn. 43).

b) Für die Frage, ob Wechselschichten vorliegen, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird, ist abzustellen auf die Organisationseinheit, in der die Beschäftigte tätig ist. Entscheidend ist, ob in ihrem Tätigkeits- oder Geschäftsbereich rund um die Uhr gearbeitet wird. Insoweit sind zunächst die Verhältnisse der Organisationseinheit zu klären, und zwar ungeachtet der Frage, in welchem zeitlichen Umfang die Arbeitnehmerin selbst eingesetzt wird.

aa) Aus dem Wortlaut von § 48 Abs. 2 TVöD-BT-K ergibt sich ebenso wie aus dem Wortlaut von § 7 Abs. 1 TVöD, dass sich das Merkmal „ununterbrochen“ nur auf den

Arbeitsbereich der Angestellten bezieht. Dies folgt daraus, dass beide Vorschriften ausdrücklich auf die Arbeit nach einem Schichtplan verweisen und damit das Vorliegen von Wechselschicht von der Organisationseinheit her definieren, in der die einzelne Arbeitnehmerin tätig ist. Zu berücksichtigen ist dabei, ob für diese Organisationseinheit ein eigener Schichtplan besteht, nach dem die dort Tätigen eingesetzt werden. Die Belastungen, die sich aus der Wechselschicht ergeben, werden nämlich definiert durch den Schichtplan der Abteilung, in der die Arbeitnehmerin arbeitet. Erste Voraussetzung ist daher für den Anspruch auf eine Wechselschichtzulage, dass die Arbeitnehmerin in einem Arbeitsbereich tätig ist, in dem Wechselschichtdienst im Sinne von § 7 Abs. 1 TVöD bzw. 48 Abs. 2 TVöD-BT-K geleistet wird.

bb) Das Arbeitsgericht hat daher noch zutreffend angenommen, es sei abzustellen auf die Organisationseinheit Station FO 05. In dieser Station werden insgesamt sechs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einem eigenen Dienstplan eingesetzt, und zwar in der Zeit von 06:00 Uhr bis 23:00 Uhr. Der Umstand, dass die Klägerin ebenso wie ihre weiteren fünf Kolleginnen und Kollegen der Station FO 05 nicht zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr nach Dienstplan eingesetzt werden, steht aber nicht der Annahme entgegen, dass dort auf dieser Station dennoch ununterbrochen an allen Kalendertagen 24 Stunden rund um die Uhr gearbeitet wird.

cc) Entscheidend ist insoweit nämlich, dass auch in der Zeit von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr morgens auf dieser Station Arbeitsleistungen erbracht werden. Es kann deshalb nicht allein auf den Schichtplan der sechs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt werden, sondern es muss die Nachtwache aus der Station FO 01 gedanklich dem Schichtplan der Station FO 05 zugeordnet werden. Denn nach der Entscheidung der Beklagten wird die Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr auch geplant mit der Maßgabe, dass in dieser Zeit die Nachtwache in einem bestimmten Umfang zuständig ist für Angelegenheiten der Station FO 05. Mit anderen Worten: Gedanklich endet der Dienstplan auf dieser Station nicht um 23:00 Uhr, sondern er wird - wenn auch nicht ausdrücklich geschrieben - ergänzt durch den Einsatz der Nachtwache aus der Station FO 01. Dies bedeutet im Ergebnis, dass rund um die Uhr auf der Station FO 05 gearbeitet wird.

dd) Eine Unterbrechung der Arbeit läge daher nur dann vor, wenn entweder innerhalb eines - wenn auch nur kurzen - Zeitraumes überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht werden würde oder wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Rahmen des Bereitschaftsdienstes gemäß § 8 Abs. 3 TVöD-AT eingesetzt werden würde. Beide Voraussetzungen sind jedoch in der Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr auf der Station FO 05 nicht erfüllt. Es ist in dieser Zeit keine völlige Arbeitsruhe in dieser Organisationseinheit angeordnet. Denn die Beklagte hat veranlasst, dass in diesem Zeitraum nach Bedarf die Nachtwache die anstehenden Tätigkeiten und Kontrollgänge durchführt. Unerheblich ist, dass das Arbeitsaufkommen für die Nachtwache möglicherweise geringer ist als die zu erbringende Arbeitsleistung in der Zeit zwischen 06:00 Uhr und 23:00 Uhr. Denn für die Frage der Unterbrechung der Arbeit kommt es nicht darauf an, ob in allen Schichten der Arbeitsanfall gleich groß ist und deshalb in jeder Schicht die gleiche Anzahl von Arbeitnehmern arbeitet. Entscheidend ist, dass für die Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr die Nachtwache der Station FO 01 zum einen - wenn auch in größeren Abständen - Kontrollgänge durchführt, zum anderen aber jederzeit zur Verfügung stehen muss, wenn Arbeitsbedarf in der Station FO 05 anfällt. Die möglicherweise geringere Arbeitsintensität steht nicht der Annahme entgegen, dass die Nachtwache ununterbrochen zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr für die Station FO 05 zuständig ist und deshalb auch ununterbrochen Arbeit leistet, weil sie je nach Bedarf und Notwendigkeit innerhalb dieses Zeitraums zur Verfügung steht.

Die noch erstinstanzlich von der Beklagten vorgetragene Behauptung, es handele sich dabei um Bereitschaftsdienst, hat die Beklagte in zweiter Instanz nicht aufrecht gehalten. Es ist unstrittig zwischen den Parteien, dass die Nachtwache nicht im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes gemäß § 7 Abs. 3 TVöD-AT tätig wird, sondern innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit ohne zusätzliche Vergütung.

c) Neben dem Vorliegen einer Organisationseinheit, in der ununterbrochen gearbeitet wird, setzt die Zahlung der Wechselschichtzulage allerdings weiterhin voraus, dass die diese beanspruchende Arbeitnehmerin auch Wechselschichtarbeit leistet. Dies trifft auf die Klägerin zu. Der Umstand, dass sie nach Schichtplan zwischen 23:00

Uhr und 06:00 Uhr nicht eingesetzt wird, steht der Annahme von Wechselschichtarbeit nicht entgegen.

aa) Die Leistung von Wechselschichtarbeit setzt nicht voraus, dass die Leistende in allen von der Arbeitgeberin gebildeten Schichten eingesetzt wird. Erforderlich ist lediglich ein Einsatz in allen Schichtarten, also in Früh-, Spät- und Nachtschicht im tariflichen Sinn. Sonst wäre es nämlich möglich, den tariflichen Anspruch durch die Schaffung vielfältiger, zeitlich geringfügig verschobener Schichten zu entziehen, obwohl die Arbeitnehmerin die Erschwernis hat, die mit Wechselschichtarbeit verbunden ist (vgl. dazu BAG, Urteil vom 16.10.2013 - 10 AZR 1053/12 - zitiert nach juris, Rn. 48).

bb) Die Klägerin ist unstreitig in den Schichtarten Früh- und Spätschicht eingesetzt. Sie ist allerdings auch in dem von ihr vorgetragenen Umfang in Nachtschichten tätig gewesen. Nachtschichten sind nämlich Arbeitszeiten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen (§ 7 Abs. 1 Satz 3 TVöD-AT). Nachtarbeit ist gem. § 7 Abs. 5 TVöD-AT die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr. Es ist deshalb nicht mehr erforderlich, dass die Nachtarbeit innerhalb der Schicht zeitlich überwiegt, ein Anteil von zwei Stunden genügt. Damit ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht erforderlich, dass die abgeleistete Nachtschicht vollumfänglich die Lücke bis zum Beginn der nächsten Frühschicht schließt. Vielmehr genügt es, dass im Geschäftsbereich oder der Organisationseinheit, in dem die Arbeitnehmerin tätig ist, rund um die Uhr gearbeitet wird und die Arbeitnehmerin im tariflich geforderten Maß Schichten ableistet, in denen mindestens zwei Stunden Nachtarbeit liegen. Kraft eindeutiger tariflicher Definition handelt es sich dann um Nachtschichten im Tarifsinn. Nachtschichten sind daher Schichten, wenn sie entweder bis spätestens 04:00 Uhr morgens beginnen oder frühestens um 23:00 Uhr enden (vgl. dazu BAG, Urteil vom 16.10.2013 - 10 AZR 1053/12 - zitiert nach juris, Rn. 48 und 49).

Die Klägerin war folglich in den von ihr beanspruchten Monaten in allen Schichtarten tätig, nämlich unstreitig in Früh- und Spätschicht und darüber hinaus auch in Nachtschicht im erforderlichen tariflichen Umfang. Denn sie arbeitete an den von ihr genannten Tagen bis 23:00 Uhr, leistete also zwei Stunden Nachtarbeit.

cc) Der Umstand, dass die Klägerin nicht umfassend 24 Stunden Schichtdienst leisten muss, ist unerheblich. Es ist keine Voraussetzung, dass die Angestellte selbst „rund um die Uhr“ im Sinne von Vollarbeit tätig ist, wenn in der Organisationseinheit ununterbrochen gearbeitet wird (BAG, Urteil vom 24.09.2008 - 10 AZR 770/07 - zitiert nach juris, Rn. 39). Mit anderen Worten: Die besondere Belastung, die durch die Wechselschichtzulage abgegolten werden soll, ergibt sich aus dem Einsatz in den drei Schichtarten, wobei für die Nachtschicht bereits zwei Stunden Nachtarbeit ausreichen. Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin, weshalb der nicht erfolgte Einsatz zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr unschädlich ist für den Anspruch auf die Wechselschichtzulage. Die besondere Belastung der Klägerin, die durch die Wechselschichtzulage ausgeglichen werden soll, ergibt sich bereits aus dem regelmäßigen Einsatz in allen drei Schichtarten.

Demnach ist der Anspruch der Klägerin auf Zahlung von 600,00 € brutto nebst geltend gemachten Zinsen begründet.

II Die Berufung ist jedoch zurückzuweisen, soweit die Klägerin auch zukunftsgerichtet die Feststellung begehrt, die Beklagte sei verpflichtet, ihr für Monate, in denen sie an mindestens zwei Tagen in der Nachtschicht in der Forensik tätig sei, die Wechselschichtzulage von derzeit 105,00 € brutto zu zahlen.

Der Feststellungsantrag ist bereits unzulässig. Die Klägerin ist auf den Vorrang der Leistungsklage zu verweisen. Die grundsätzliche Rechtsfrage konnte bereits mit dem Zahlungsantrag geklärt werden, weshalb Unklarheiten für die Zukunft zwischen den Parteien nicht mehr bestehen dürften. Ein zusätzliches Bedürfnis für einen auf die Zukunft gerichteten Feststellungsantrag besteht daher nicht. Zudem ist der Antrag auch nicht hinreichend bestimmt. Denn er nimmt nicht sämtliche Voraussetzungen auf, die nach den tariflichen Vorschriften erfüllt sein müssen, damit die Wechselschichtzulage gezahlt wird. Allein der Hinweis auf mindestens zwei Tage in der Nachtschicht reicht nicht aus als Anspruchsvoraussetzung. Damit können die Streitfragen nicht verbindlich für die Zukunft zwischen den Parteien geklärt werden. Die

Klägerin hätte zur Bestimmtheit ihres Antrages detailliert die weiteren Anspruchsvoraussetzungen im Antrag formulieren müssen.

Selbst wenn der Antrag jedoch zulässig sein sollte, wäre er in der gestellten Form unbegründet. Denn allein die Leistung von zwei Tagen Nachtschicht begründet noch nicht den Anspruch auf Zahlung der Wechselschichtzulage. Dazu bedarf es des Vorliegens weiterer tariflicher Tatbestandsmerkmale, die in dem Antrag hätten erwähnt werden müssen.

Die Kostenfolge ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG, 92 ZPO. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Die anstehenden Rechtsfragen sind spätestens durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Oktober 2013 (10 AZR 1053/12) geklärt.

gez. ...

gez. ...

gez....