

LAG Rheinland-Pfalz: Voraussetzungen der Wechselschichtarbeit nach § 48 II TVöD-BT-K

TVöD §§ 7 I, 8 V, 27 I a); TVöD-BT-K § 48 II

1. Ob der Beschäftigte die Voraussetzungen für die Gewährung einer Wechselschichtzulage erfüllt, ist monatsweise zu bestimmen. Der Beginn der letzten Nachtschicht des Vormonats und der Beginn der folgenden Schicht dürfen nicht mehr als einen Monat auseinander liegen.
2. Nicht jede Nachtschicht kann im Rahmen von § 48 II TVöD-BT-K einen neuen Monatszeitraum zur Begründung von Wechselschichtarbeit auslösen. Vielmehr muss der Beschäftigte in diesem Monatszeitraum zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. (red. Leitsatz)

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.2.2017 – 5 Sa 474/16 (ArbG Ludwigshafen 29.9.2016 – 5 Ca 78/16), BeckRS 2017, 106867

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Gewährung einer tariflichen Wechselschichtzulage und Zusatzurlaub.

Die Klägerin ist im Krankenhaus der Beklagten als Kinderkrankenschwester tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der TVöD einschließlich des Besonderen Teils für Krankenhäuser (TVöD-BT-K) Anwendung.

In § 48 II TVöD-BT-K ist Folgendes geregelt:

„Abweichend von § 7 I 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.“

Auf der Station der Klägerin wird nach einem Dienstplan an allen Kalendertagen ununterbrochen 24 Stunden gearbeitet, wobei die Klägerin in allen Schichten im Wechsel eingesetzt wird. Die Klägerin leistete im Juni 2015 drei Nachtschichten, am 2., 11. und 12.6.2015. Auch im Juli 2015 leistete sie drei Nachtschichten, am 2., 23. und 24.7.2015. Die Beklagte zahlte der Klägerin 2015 für elf Monate die tarifliche Wechselschichtzulage iHv 105 Euro brutto, für den Monat Juli 2015 zahlte sie nur eine Schichtzulage iHv 40 Euro brutto.

Die Klägerin verlangt für den Monat Juli die Differenz zwischen Schicht- und Wechselschichtzulage sowie einen Tag Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit. Das ArbG gab der Klage statt.

Entscheidung

Die Berufung der Beklagten hatte Erfolg. Das LAG wies die Klage vollständig ab.

Die Klägerin hat für den Kalendermonat Juli 2015 keinen Anspruch auf Zahlung einer Zulage gemäß §§ 8 V,

7 I TVöD iVm § 48 TVöD-BT-K, weil sie im Juli nicht ständig Wechselschichtarbeit im tariflichen Sinne geleistet hat. Sie kann daher gemäß § 27 Ia) TVöD auch keinen weiteren Tag Zusatzurlaub verlangen.

Für das Vorliegen von Wechselschichtarbeit muss zunächst in dem Arbeitsbereich, in dem der Beschäftigte tätig ist, an allen Kalendertagen ununterbrochen 24 Stunden gearbeitet werden. Die Arbeit muss nach einem Schichtplan erfolgen, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht. Der Beschäftigte muss zudem zur Arbeit in allen Schichten eingesetzt werden. Zusätzlich erfordert § 48 II TVöD-BT-K, dass der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.

Ob der Beschäftigte diese – gegenüber § 7 I TVöD erhöhten – Voraussetzungen erfüllt, ist monatsweise zu bestimmen. Maßgeblich ist nach Auffassung des LAG, ob zwischen dem Ende der letzten Nachtschicht des Vormonats und den – mindestens zwei – neuen Nachtschichten nicht mehr als ein voller Monat liegt. Diese Voraussetzungen hatte die Klägerin hier nicht erfüllt. Die letzte Nachtschicht des Vormonats leistete sie am 12.6.2015. In der Zeitspanne von einem Monat danach leistete sie nur eine weitere Nachtschicht (am 2.7.2015). Diese löste entgegen der Auffassung der ersten Instanz keinen neuen Monatszeitraum aus, innerhalb dessen die Klägerin am 23. und 24.7.2015 die erforderlichen zwei Nachtschichten geleistet hätte. Nach dem Wortlaut des § 48 TVöD-BT-K sei vielmehr die Heranziehung zu „mindestens zwei Nachtschichten“ erforderlich. Der Monatszeitraum beginnt mit dem Ende der letzten Nachtschicht des Vormonats, sodass die Klägerin in diesem Zeitraum (bis 12.7.2015) keine zwei Nachtschichten und damit keine Wechselschichtarbeit geleistet hat.

Praxishinweis

Das Urteil zeigt auf, durch welche dienstplanerischen Gestaltungsmöglichkeiten das ungewollte Entstehen von Ansprüchen auf Wechselschichtzulage vermieden werden kann. Das LAG geht jedenfalls nachvollziehbar davon aus, dass nicht jede Nachtschicht einen neuen Monatszeitraum auslösen kann, sondern dass der Monatszeitraum mit dem Ende der letzten Nachtschicht des Vormonats beginnt. Andernfalls würde die vom Wortlaut eindeutig verlangte Heranziehung zu „mindestens zwei Nachtschichten“ „längstens nach Ablauf eines Monats“ unterlaufen werden.

Das Verfahren ist beim BAG unter dem Aktenzeichen 6 AZR 191/17 anhängig.

RA, FAArbR Michael Geißler,
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg