

**9 Sa 526/14**  
3 Ca 813/13  
(ArbG Passau)

Verkündet am: 20.01.2015

Heger  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

B.,  
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.  
C-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

D.  
D-Straße, D-Stadt

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts München aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Förschner sowie die ehrenamtlichen Richter Hirsch und Forster

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Passau vom 06.06.2014, 3 Ca 813/13, wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
  
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Wechselschichtzulage.

Der Kläger, der Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie ist, ist bei der Beklagten als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Er ist in die Entgeltgruppe E 5 mit einem Stundenlohn in Höhe von 11,05 € brutto eingruppiert.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Zulieferindustrie im Kunststoffbereich für die Automobilindustrie und stellt darüber hinaus Werkzeugkoffer und -taschen sowie IT-Systemkoffer her. Sie ist Mitglied im Bundesverband der Schuh- und Lederwarenindustrie e. V.

Der Kläger ist bei der Beklagten im Drei-Schicht-System eingesetzt. Dieses läuft von Sonntag 22.00 Uhr bis Freitag 19.00 Uhr mit Nacht-, Früh- und Spätschicht. Dabei dauert die Nachtschicht mit Arbeitsbeginn Sonntag bis Mittwoch von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr des

Folgetages sowie mit Arbeitsbeginn Donnerstag von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr des Folgetages. Die Frühschicht läuft montags bis donnerstags von 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr und freitags von 5.00 Uhr bis 12.00 Uhr. Die Spätschicht liegt montags bis donnerstags in der Zeit von 14.00 Uhr bis 22.00 Uhr und freitags in der Zeit von 12.00 Uhr bis 19.00 Uhr.

Zwischen dem Bundesverband der Schuh- und Lederwarenindustrie e. V., Offenbach am Main, Tarifgemeinschaft Lederwaren und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover wurde der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Lederwaren-, Kunststoffwaren-, Koffer- und Sportartikelindustrie vom 29.07.2013, gültig ab 01.04.2013, abgeschlossen (im Folgenden: MTV LKKS). Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

### **„§ 1 Geltungsbereich**

#### **1. räumlich:**

*Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.*

#### **2. fachlich:**

*Der Tarifvertrag gilt für alle Betriebe, die Waren oder Vorprodukte aus Leder, aus Kunststoffen - gleich ob starr oder flexibel, beschichtet oder mehrschichtig - aus beschichteten oder unbeschichteten Geweben, Gewirken oder Gestrickten, Vliesen, aus Pappen, Vulkanfiber, sowie aus Holz, Metall, Bast, Stroh oder anderen geeigneten Materialien herstellen, insbesondere ... Koffer aller Art, ... andere Behälter sowie ...*

#### **3. persönlich:**

*a) Alle gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (...) einschließlich gewerblich Auszubildende, soweit sie nicht mehr unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen.*

*b) ...*

### **§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit, Feiertage, Mehrarbeit, Zuschläge und Kurzarbeit**

**1. ...**

**2. ...**

**3. Mehrarbeit und Zuschläge**

- 4 -

- a) ...
- b) *Ein Zuschlag auf den tatsächlichen Stundenverdienst wird gewährt:*  
 ...  
*in mehrschichtigen Betrieben bei Nachtarbeit von 20 bis 22 Uhr mit 10 v. H.*  
*in mehrschichtigen Betrieben bei Nachtarbeit von 22 bis 6 Uhr mit 15 v. H.*  
 ...
- c) *Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der jeweils höchste, zu zahlen.*  
 ...
4. ...
5. ...

**§ 12**  
**Aufrechterhaltung und Ausschluss von Ansprüchen**

1. ...
2. *Ansprüche auf Grund der für den Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge können nur für eine zurückliegende Zeit von 13 Wochen geltend gemacht werden. Sind nach Ausscheiden aus dem Betrieb Ansprüche nicht innerhalb einer Frist von acht Wochen geltend gemacht, so sind sie ausgeschlossen.*
3. ...“

Die Regelung einer Zulage bei teilkontinuierlicher Wechselschicht wurde erstmals aufgrund der Tarifvereinbarung vom 11.04.2013 (vgl. Bl. 10/11 d. A.) Gegenstand des MTV LKKS. Die Einführung der Zulage erfolgte auf Veranlassung der Arbeitgeberseite. Hintergrund war, dass bei der Beklagten mit dem Betriebsrat über die Einführung eines Schichtmodells mit 21 Schichten verhandelt wurde, welches den Samstag als Regelarbeitszeit vorsah. Der Personalleiter der Beklagten war Leiter der Tarifkommission auf Arbeitgeberseite.

Die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik hat mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. den Manteltarifvertrag für die chemische Industrie (TR 11 - 100 ab 101) vom 24.06.1992 (im Folgenden: MTV Chemie) abgeschlossen, der u. a. folgende Regelung enthält:

**„§ 4**  
**Zuschläge und Schichtzulagen**

...

**III. Schichtzulage**

1. *Arbeitnehmer, die in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und regelmäßig in ihrem Schichtenturnus Nachtschichten leisten, erhalten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Schichtzulage.*

*Als vollkontinuierlich im Sinne dieser Bestimmungen gelten solche Arbeitsplätze, die von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr ganz oder zeitweise besetzt sind.*

*Als teilkontinuierlich gelten solche kontinuierlich besetzten Arbeitsplätze, die von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr nicht, auch nicht zeitweise, besetzt sind ...*

...“

Der Hauptverband der Deutschen Schuhindustrie e. V. hat mit der Gewerkschaft LEDER sowie der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Heimarbeiter der Schuhindustrie (TR 20 - 160 a 115) vom 23.04.1997/26.05.2004 (im Folgenden: MTV Schuh) abgeschlossen. Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

**„§ 5 A  
Pausenregelung und Zuschläge bei Schichtarbeit**

1. *Als Schichtarbeit gilt nur Wechselschicht ...*
2. *...*
3. *Bei Schichtarbeit im Drei- oder Zwei-Schichten-System erhalten alle ArbeitnehmerInnen einen Zuschlag in Höhe von 5 %.*

...“

Verhandlungsführer auf Arbeitgeberseite in den Tarifbereichen Lederwaren-, Kunststoffwaren-, Koffer- und Sportartikelindustrie sowie Schuhindustrie war jeweils Rechtsanwalt E.

Der Kläger hat jeweils in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr folgende Arbeitsleistungen erbracht:

April 2013	111,75 geleistete Stunden
Mai 2013	91,50 geleistete Stunden
Juni 2013	109,30 geleistete Stunden

- 6 -

Juli 2013	85,75 geleistete Stunden
August 2013	37,24 geleistete Stunden
September 2013	97,51 geleistete Stunden
Oktober 2013	82,00 geleistete Stunden
November 2013	84,50 geleistete Stunden

Mit Schreiben vom 21.06.2013, 16.10.2013 und 28.01.2014 hat der Kläger Ansprüche auf Zahlung einer Wechselschichtzulage für den Zeitraum April bis Juni 2013 außergerichtlich geltend gemacht. Er hat geltend gemacht, bei den Tarifverhandlungen habe man sich hinsichtlich der Wechselschichtzulage an dem Tarifsysteem der Schuhindustrie, das den Arbeitnehmern im Wechselschichtdienst unabhängig von teil- oder vollkontinuierlichen Schichtmodellen eine Zulage gewähre, orientieren wollen.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er habe einen Anspruch auf Wechselschichtzulage in Höhe von 6 %. Es sei nicht erforderlich, dass der Arbeitsplatz rund um die Uhr besetzt sei. Es komme nur auf den Wechsel der Schichten und die damit einhergehende Belastung für die Arbeitnehmer an. Deshalb könnten die Grundlagen des Tarifvertrages der chemischen Industrie, die bei Teilkontinuität eine Besetzung eines Arbeitsplatzes rund um die Uhr mit Ausnahme des Wochenendes vorsähen, nicht herangezogen werden. Mit der Angabe „für den Zeitraum von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr“ solle der Zeitraum beschrieben werden, für den die Zulage maximal gewährt werde. Daraus ergebe sich nicht die Voraussetzung für die Zulage, dass regelmäßig und dauerhaft Samstagsarbeit geleistet werden müsse.

Die Ausschlussfristen für den Zeitraum von April bis Juni 2013 habe er gewahrt, da er die Forderung außergerichtlich mit Schreiben vom 21.06.2013 geltend gemacht habe. Die auf zukünftige Leistung gerichtete Klage sei nach § 257 ZPO bzw. § 259 ZPO zulässig.

Der Kläger hat beantragt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat April 2013 109,51 € brutto (Teilcontizulage) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*

2. *Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Mai 2013 89,67 € brutto (Teilcontizulage) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*
3. *Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Juni 2013 107,11 € brutto (Teilcontizulage) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*
4. *Die Beklagte wird verurteilt, 216,09 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*
5. *Die Beklagte wird verurteilt, 163,17 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*
6. *Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ab dem Abrechnungszeitraum Januar 2014 künftig eine 6%ige Schichtzulage bei teilkontinuierlicher Wechselschicht für den Zeitraum von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr nach jeweiligem Arbeitsanfall bis auf Weiteres zu zahlen gemäß der Ziffer 4 der Tarifvereinbarung vom 11.04.2013.*

Die Beklagte hat beantragt,

*die Klage abzuweisen.*

Die Beklagte hat behauptet, es sei zu keinem Zeitpunkt beabsichtigt gewesen, eine generelle Schichtzulage für einen reinen Wechselschichtdienst zu vereinbaren und diese allen Mitarbeitern zu gewähren. Ein Anspruch auf eine Zulage bei teilkontinuierlicher Wechselschicht bestehe nur für die Mitarbeiter, die regelmäßig und dauerhaft eine Arbeitsleistung zwischen Sonntag 22.00 Uhr und Samstag 22.00 Uhr erbringen. Für den Begriff der teilkontinuierlichen Wechselschicht gebe es keine Legaldefinition. Allerdings setze ein teil-

kontinuierliches Schichtsystem nach dem allgemeinen Sprachverständnis und der Begriffsbestimmung der Schichtarbeit ein in der Regel am Tag ununterbrochenes Arbeiten voraus. Der Anspruch setze weiter voraus, dass der Samstag zum Regelarbeitstag werde. Dies sei bei der Beklagten nicht der Fall, da die wöchentliche Arbeitszeit im Drei-Schicht-System regelmäßig am Freitag um 19.00 Uhr ende. Eine generelle Schichtzulage sei mit dem Wortlaut nicht in Einklang zu bringen, da ansonsten der Passus „für den Zeitraum von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr“ sinnentleert, überflüssig oder sogar irreführend wäre. Auch die Entstehungsgeschichte - den MTV LKKS habe dieselbe Gewerkschaft wie den MTV Chemie mit fast demselben Wortlaut abgeschlossen - führe zu dieser Voraussetzung. Es sei nicht nachvollziehbar, wenn die Voraussetzungen bei gleichem Wortlaut nicht im streitgegenständlichen Tarifbereich gelten sollen. Hätte man eine ähnliche Zulage wie in der Schuhindustrie gewollt, hätte nichts näher gelegen, als den diesbezüglichen Passus, der von reiner Schichtarbeit im Drei- oder Zwei-Schicht-System spreche, abzuschließen.

Aufgrund der tarifvertraglichen Ausschlussfrist seien jedenfalls Ansprüche für die Zeit vom 01. bis 15.07.2013 verjährt, da diese erstmals nach dem 14.10.2013 geltend gemacht worden seien.

Der Antrag, mit dem künftige Leistungen geltend gemacht werden, sei bereits unzulässig. Die Zahlungspflicht der Beklagten stehe im synallagmatischen Verhältnis zur Arbeitsleistung. Die Zulässigkeit einer Klage auf künftige Leistung nach § 257 ZPO setze jedoch voraus, dass sie nicht von einer Gegenforderung abhängt.

Mit Beschluss vom 31.03.2014 hat das Arbeitsgericht die Verfahren 3 Ca 813/13, 3 Ca 1192/13 und 1 Ca 258/14 mit Zustimmung der Parteien zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden und unter dem Az. 3 Ca 813/13 fortgeführt. Das Verfahren 3 Ca 813/13 wird von den Parteien neben dem Verfahren 3 Ca 1212/13 als Pilotverfahren für eine Vielzahl beim Arbeitsgericht anhängiger Verfahren mit derselben rechtlichen Problematik betrieben.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien vor dem Arbeitsgericht wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 30.07.2013 (Bl. 1 ff. d. A.), 21.11.2013

(Bl. 21 ff. d. A.), 29.01.2014 (Bl. 24 ff. d. A.) und 08.05.2014 (Bl. 79 ff. d. A.) sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 06.06.2014 (Bl. 105 ff. d. A.) nebst Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat zur Begründung ausgeführt, die Klage sei unzulässig, soweit künftige Leistungen geltend gemacht werden. Der Antrag sei nicht nach § 257 ZPO zulässig, da kein einseitiger Anspruch vorliege. Aus diesem Grund könne der Anspruch auch nicht auf § 258 ZPO gestützt werden. Eine Zulässigkeit des Antrags nach § 259 ZPO scheitere daran, dass in den Antrag nicht alle Bedingungen aufgenommen worden seien, die für den Vergütungsanspruch maßgeblich seien.

Soweit die Klage zulässig sei, sei sie unbegründet. Die Voraussetzungen des § 2 Nr. 3 b MTV LKKS seien nicht erfüllt. Der Kläger leiste keine teilkontinuierliche Wechselschicht i. S. der tariflichen Regelung. Eine solche liege nur vor, wenn er in einen Schichtbetrieb integriert sei, der ein ununterbrochenes Arbeiten in der Zeit von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr vorsehe. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut der Regelung unter Berücksichtigung des allgemeinen Sprachgebrauchs. Die tarifliche Vorschrift setze eine Tätigkeit in Wechselschicht voraus. Es genüge nicht die reine Schichtarbeit. Andernfalls wäre der Wortteil „Wechsel“ im Begriff „Wechselschicht“ völlig überflüssig. Die Tarifvertragsparteien seien sich der unterschiedlichen Begrifflichkeiten, die bei der Schichtarbeit bestehen, auch bewusst gewesen. Dies ergebe sich aus der Verwendung der Begriffe „mehrschichtig“ und „Wechselschicht“ in § 2 Nr. 3 b MTV LKKS.

Das Wort „kontinuierlich“ bedeute nach allgemeinem Sprachgebrauch „ununterbrochen, stetig, zusammenhängend“. Nach einhelliger Auffassung im Schrifttum handle es sich bei „vollkontinuierlichen Schichtbetrieben“ um Betriebe mit einer Betriebslaufzeit von 7 x 24 Stunden wöchentlich. Werde die Arbeit hingegen am Wochenende unterbrochen, im Übrigen aber rund um die Uhr mit 24 Stunden pro Tag gearbeitet, liege ein teilkontinuierlicher Betrieb vor. Wann genau und wie lange die Arbeit am Wochenende unterbrochen sein müsse, um den Begriff eines teilkontinuierlichen Betriebs zu erfüllen, sei allgemein nicht definiert. Der MTV LKKS lege für den teilkontinuierlichen Schichtbetrieb einen Zeitraum von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr fest. Diese Zeitangabe lege konstitutiv den Zeitraum fest, in dem ununterbrochen Schichtarbeit geleistet werden müsse. Der vom

Kläger vorgetragenen Auffassung, es handle sich hierbei um die Festlegung eines maximalen Zeitraums, könne nicht gefolgt werden. Die Festlegung eines maximalen Zeitraums wäre teilweise überflüssig. Nach § 2 Nr. 3 c MTV LKKS werde beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nur der jeweils höchste bezahlt. Da in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr nach § 2 Nr. 3 b MTV LKKS Nachtzuschläge in Höhe von 10 bzw. 15 % gewährt werden, wäre eine Regelung mit dem vom Kläger geltend gemachten Verständnis jedenfalls in der Zeit von Sonntag 22.00 Uhr bis Montag 6.00 Uhr, samstags zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr sowie an allen anderen Tagen zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr überflüssig, wenn nicht sogar verwirrend.

Soweit der Kläger meine, es komme lediglich auf den Wechsel der Schichten an, verkenne er, dass damit der Begriff „teilkontinuierlich“ überflüssig wäre.

Auch die von ihm vertretene Auffassung, der Wille der tarifschließenden Gewerkschaft habe sich auf die Einführung einer am MTV Schuh orientierten Zulage gerichtet, verfange nicht. Diese Absicht habe im streitbefangenen Tarifvertrag keinen Niederschlag gefunden. Anders als im streitgegenständlichen MTV LKKS fehle das Erfordernis der Teilkontinuität im MTV Schuh. Aufgrund des jeweils unterschiedlichen Wortlauts sei deutlich, dass offensichtlich differenzierte Zulagensysteme entwickelt werden sollten.

Nachdem sich aus dem Wortlaut des MTV LKKS eindeutig ergebe, dass teilkontinuierlich bedeute, dass in der Zeit von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr ununterbrochen - mit Ausnahme der Rumpftage Sonntag und Samstag - 24 Stunden am Tag gearbeitet werden müsse, komme es auf die Entstehungsgeschichte der Norm nicht mehr an.

Nachdem das Schichtsystem, in dem der Kläger arbeite, eine Unterbrechung von Freitag 19.00 Uhr bis Sonntag 22.00 Uhr vorsehe, entspreche dieses teilkontinuierliche Wechselschichtsystem nicht den tarifvertraglichen Vorgaben. Auf die Frage, ob die geltend gemachten Ansprüche der Höhe nach zutreffend seien, komme es deshalb nicht mehr an, ebenso wenig wie auf die Einhaltung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist.

Hinsichtlich der Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf die Seiten 10 - 22 (Bl. 119 - 131 d. A.) des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

Gegen dieses Urteil vom 06.06.2014, dem Kläger zugestellt am 26.06.2014, legte dieser am 17.07.2014 Berufung ein, welche er durch einen am 24.09.2014 eingegangenen Schriftsatz begründete. Die Berufungsbegründungsfrist war bis zum 26.09.2014 verlängert worden.

Der Kläger rügt, die Auslegung der Tarifnorm durch das Arbeitsgericht sei unzutreffend. Es verkenne bereits, dass die Dauer der tarifvertraglich geregelten Unterbrechung der kontinuierlichen Wechselschichtarbeit in der Zeit von Samstag 22.00 Uhr bis Sonntag 22.00 Uhr erheblich unterhalb der Schwelle liege, die ansonsten für die tarifliche Abgrenzung zwischen teil- und vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit herangezogen werde. Üblicherweise werde vielmehr ein Unterbrechungszeitraum am Wochenende tariflich definiert. Dieser Zeitraum diene der Abgrenzung zwischen voll- und teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit. Folge außerhalb des tariflich definierten Unterbrechungszeitraums kontinuierliche Wechselschichtarbeit, so falle der Zuschlag für teilkontinuierliche Wechselschichtarbeit an. Werde in den tariflich definierten Unterbrechungszeitraum hinein- oder aus ihm herausgearbeitet, seien nach diesen tariflichen Regelungen die Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschlags für vollkontinuierliche Arbeitsweise gegeben.

Auch von der Systematik des Zuschlags könne nur diese Lösung Sinn machen. Die Belastungssituation im kontinuierlichen Schichtsystem, welches von Montag 6.00 Uhr bis Samstag 14.00 Uhr laufe, sei keine wesentlich andere als in einem kontinuierlichen Schichtsystem, welches von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr laufe.

Allgemeiner Sprachgebrauch und insbesondere allgemeine Tarifsystematik sei die Festlegung eines Zeitraums, in dem keine Arbeit stattfinden dürfte, damit ein kontinuierliches Schichtsystem noch als teilkontinuierlich gelte. Völlig unüblich wäre die Festlegung eines Mindestzeitraums. Es dürfte ausgeschlossen sein, dass die Tarifvertragsparteien eine derart unpraktikable Lösung hätten vereinbaren wollen. Das Arbeitsgericht hätte den Verhandlungsführer der IG BCE als Zeugen vernehmen müssen zur Frage, wie die Bestimmung zur Teilkontinuierlichkeit im Wechselschichtdienst seitens einer tarifschließenden Partei gemeint gewesen und wie diese Formulierung zustande gekommen und in den Tarifvertrag aufgenommen worden sei. Das gleiche beziehe sich auf die Nichtvernehmung

des Zeugen F., Mitglied der Tarifkommission der IG BCE und Betriebsratsvorsitzender bei der Beklagten.

Der Kläger beantragt:

*Das Urteil des Arbeitsgerichts Passau vom 06.06.2014, Az. 3 Ca 813/13, wird wie folgt abgeändert:*

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat April 2013 109,51 € brutto (Teilcontizulage) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Mai 2013 weitere 89,67 € brutto (Teilcontizulage) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Juni 2013 weitere 107,11 € brutto (Teilcontizulage) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*
- 4. Die Beklagte wird verurteilt, für die Monate Juli 2013, August 2013 und September 2013 weitere 216,09 € brutto (Teilcontizulage) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*
- 5. Die Beklagte wird verurteilt, für die Monate Oktober 2013 und November 2013 weitere 163,17 € brutto (Teilcontizulage) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.*

Die Beklagte beantragt,

*die Berufung zurückzuweisen.*

Sie führt aus, es könne nicht der Auffassung gefolgt werden, dass der tariflich geregelte Unterbrechungszeitraum allein der Abgrenzung zwischen voll- und teilkontinuierlicher Wechselschicht dienen solle. Da es keine allgemeine Definition für den Unterbrechungszeitraum gebe, müsse dieser konstitutiv durch die Tarifparteien festgelegt werden. Im Übrigen übersehe der Kläger, dass der Tarifvertrag keine Zuschläge für vollkontinuierliche Wechselschicht vorsehe. Eine Abgrenzung wäre daher unnütz. Außerdem habe das Arbeitsgericht überzeugend dargelegt, dass die Festlegung eines maximalen Zeitraums teilweise überflüssig wäre.

Hinsichtlich des weiteren Vortrags der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 23.09.2014 (Bl. 157 ff. d. A.), 20.10.2014 (Bl. 188 ff. d. A.) und 03.11.2014 (Bl. 193 ff. d. A.) verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### **I.**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

#### **II.**

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Der Kläger hat für die Zeit von April 2013 bis November 2013 keinen Anspruch auf Schichtzulage. Die tariflichen Voraussetzungen für eine Zulage für teilkontinuierliche Wechselschicht werden vorliegend nicht erfüllt.

1. Nach dem aufgrund beiderseitiger Tarifbindung anwendbaren § 2 Nr. 3 b MTV LKKS entsteht ein Anspruch auf Schichtzulage „bei teilkontinuierlicher Wechselschicht für den Zeitraum von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr“.

Diese Regelung ist auszulegen. Die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Wortlaut zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG, Urteil vom 22.10.2003 - 10 AZR 152/03, Rn. 32).

Bei einer Auslegung des § 2 Nr. 3 b MTV LKKS mittels dieser Grundsätze ergibt sich, dass die streitgegenständliche Zulage nur geschuldet ist, wenn mindestens im Zeitraum von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr in teilkontinuierlicher Wechselschicht gearbeitet wird.

1.1 Bereits eine Auslegung nach dem Wortlaut ergibt, dass die streitgegenständliche Zulage nur geschuldet ist, wenn im gesamten in § 2 Nr. 3 b MTV LKKS genannten Zeitraum in teilkontinuierlicher Wechselschicht gearbeitet wird.

1.1.1 Der Begriff der Wechselschicht ist gesetzlich nicht definiert. Er wird aber ausgehend vom allgemeinen Sprachgebrauch dadurch gekennzeichnet, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig wechselt (BAG, Urteil vom 17.09.1997 - 10 AZR 766/96, Rn. 18; BAG, Urteil vom 12.03.2008 - 4 AZR 616/06, Rn. 68).

**1.1.2** Ein kontinuierliches Schichtsystem zeichnet sich im Gegensatz zu einem nicht kontinuierlichen Schichtsystem dadurch aus, dass im kontinuierlichen Schichtsystem auf einem bestimmten Arbeitsplatz kontinuierlich, d. h. ununterbrochen 24 Stunden am Tag - wenn auch durch verschiedene Arbeitnehmer -, gearbeitet wird. Auch dieser Begriff ist zwar nicht gesetzlich definiert, wird aber allgemein so verstanden und verwendet, z. B. in § 12 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG, wo nach allgemeiner Auffassung, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausführt, unter „vollkontinuierlichen Schichtbetrieben“ eine Betriebslaufzeit von 7 x 24 Stunden verstanden wird (vgl. Däubler u. a., Arbeitsrecht, § 12 ArbZG, Rn. 6; Baeck/Deutsch, ArbZG, § 12, Rn. 17; Beck-OK/Kock, § 12 ArbZG, Rn. 5). Auch Art. 2 Nr. 5 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung setzt den so verstandenen Begriff der kontinuierlichen oder nicht kontinuierlichen Ausgestaltung von Schichtsystemen voraus.

**1.1.3** Innerhalb der kontinuierlichen Schichtsysteme wird wiederum zwischen teilkontinuierlichen und vollkontinuierlichen Systemen unterschieden. Vollkontinuierliche Systeme zeichnen sich dadurch aus, dass die Betriebslaufzeit 7 x 24 Stunden dauert (s. o. unter 1.2). Bei teilkontinuierlichen Betrieben wird die kontinuierliche Betriebslaufzeit nicht an sieben Tagen die Woche durchgeführt, sondern sie wird für einen gewissen Zeitraum unterbrochen.

§ 2 Nr. 3 b MTV LKKS setzt voraus, dass die teilkontinuierliche Wechselschicht „für den Zeitraum“ von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr geleistet wird. Nach dem klaren Wortlaut der Regelung fällt die Zulage deshalb nur an, wenn den gesamten hier definierten Zeitraum kontinuierliche Wechselschicht gearbeitet wird. Der Wortlaut der Regelung lässt es nicht genügen, wenn innerhalb der Zeit von Sonntag 22.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr für einen anderen, kürzeren Zeitraum kontinuierliche Wechselschicht gearbeitet wird. Der Tarifvertrag definiert nicht nur einen bestimmten Zeitrahmen, innerhalb dessen für einen kürzeren Zeitraum kontinuierliche Wechselschicht geleistet werden kann. Durch die Verwendung der Worte „für den Zeitraum“ bringt der Tarifvertrag klar zum Ausdruck, dass die Schichtzulage voraussetzt, dass die Schichtarbeit nicht nur innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens erbracht wird, sondern der gesamte hier definierte Zeitraum mit teilkontinuierlicher Schichtarbeit ausgefüllt sein muss. Wäre es den Tarifvertragsparteien nur darum gegangen, einen Höchstrahmen für die kontinuierliche Wechselschicht zu defi-

nieren, wäre zu formulieren gewesen „bei teilkontinuierlicher Wechselschicht in der Zeit von ...“.

**1.2** Dieses Ergebnis einer Auslegung nach dem Wortlaut wird auch gestützt durch eine Betrachtung von Sinn und Zweck der Regelung und des tariflichen Zusammenhangs.

**1.2.1** Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausführt, wäre die Regelung in § 2 Nr. 3 b MTV LKKS teilweise sinnentleert, wenn es den Tarifvertragsparteien darum gegangen wäre, einen maximalen Zeitrahmen für die zuschlagspflichtige teilkontinuierliche Wechselschicht zu definieren. Da nach § 2 Nr. 3 c MTV LKKS beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge jeweils nur der höchste Zuschlag zu zahlen ist, ist für die Zeit von Sonntag 22.00 Uhr bis Montag 6.00 Uhr und für die Zeit von Samstag 20.00 Uhr bis Samstag 22.00 Uhr nie eine Schichtzulage, sondern immer eine Zulage für Nachtarbeit zu zahlen. Als maximaler Zeitrahmen macht der von den Tarifvertragsparteien definierte Zeitraum deshalb so keinen Sinn.

**1.2.2** Sinnvoll hingegen wird die Definition des von den Tarifvertragsparteien gewählten Zeitraums, wenn dieser den Mindestzeitraum bestimmt, bei dem die Tarifvertragsparteien bei Arbeitnehmern, die kontinuierliche Wechselschicht leisten, von einer besonderen Belastung ausgehen, die durch die Schichtzulage ausgeglichen werden soll. Bei diesem Verständnis definiert der Zeitraum die Schwelle der Belastung, die die zusätzliche Zulage auslöst.

**1.2.3** Entgegen der Auffassung des Klägers kann Sinn und Zweck des angegebenen Zeitraums hier auch nicht die Abgrenzung von vollkontinuierlicher und teilkontinuierlicher Wechselschicht sein. Der MTV LKKS enthält keinerlei Regelungen zur vollkontinuierlichen Wechselschicht. Eine Regelung zur Abgrenzung wäre deshalb gänzlich überflüssig. Die Tatsache, dass die Regelung der Unterbrechungszeit in anderen Tarifverträgen üblicherweise der Abgrenzung dienen mag, kann deshalb vorliegend die vom Kläger vertretene Auslegung nicht stützen.

Die von ihm vertretene Auslegung ergibt sich auch nicht aus einem Vergleich der hier streitgegenständlichen Regelung mit der Regelung im MTV Chemie oder im MTV Schuh.

Wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend ausführt, enthalten die von unterschiedlichen Arbeitgeberverbänden abgeschlossenen Tarifverträge am unterschiedlichen Wortlaut deutlich erkennbar unterschiedliche Zulagensysteme. Die Tatsache, dass für die unterschiedlichen Arbeitgeberverbände derselbe Verhandlungsführer tätig war, steht dem nicht entgegen. Dessen Aufgabe ist es ja gerade, den Willen der jeweils von ihm vertretenen Tarifvertragspartei möglichst konkret in dem jeweils verhandelten Tarifvertrag seinen Niederschlag finden zu lassen.

**1.3** Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass vorliegend auch die Tarifgeschichte die Auslegung trägt, dass die Schichtzulage nur geschuldet ist, wenn kontinuierliche Wechselschicht über den ganzen im Tarifvertrag definierten Zeitraum hinweg geleistet wird.

Unstreitig erfolgte die Einführung der Schichtzulage vorliegend allein auf Veranlassung der Arbeitgeberseite und vor dem Hintergrund, dass bei der Beklagten über die Einführung eines Schichtsystems mit 21 Schichten verhandelt wurde. Für den Fall, dass das Schichtsystem mit 21 Schichten und regelmäßiger Samstagsarbeit eingeführt wird, sollte für dieses Schichtsystem die Schichtzulage im Tarifvertrag geschaffen werden. Dabei kann dahinstehen, ob es bei den Verhandlungsführern auf Arbeitnehmerseite ein abweichendes Verständnis der von Arbeitgeberseite vorgeschlagenen Regelung gegeben hat. Es ist weder vorgetragen, dass es ein gemeinsames abweichendes Verständnis der Tarifvertragsparteien gab, noch hätte ein solches Niederschlag in der Tarifnorm gefunden.

**2.** Der Kläger arbeitet zwar in kontinuierlicher Wechselschicht im oben ausgeführten Sinn. Unstreitig arbeitet er aber nicht über den gesamten von den Tarifvertragsparteien definierten Zeitraum in kontinuierlicher Wechselschicht, sondern nur für einen kürzeren, am Freitag endenden Zeitraum. Die tariflichen Voraussetzungen der Schichtzulage sind deshalb nicht erfüllt.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 Abs. 1 ZPO.

- 18 -

#### IV.

Da es sich vorliegend um ein Musterverfahren handelt und allein beim Arbeitsgericht Passau noch über 30 Verfahren anhängig sind, in denen dieselbe Tarifauslegung streitig ist, war die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen (§ 72 Abs. 2 ArbGG). Im Einzelnen gilt:

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>.

Dr. Förschner

Hirsch

Forster