

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf die volle Schichtzulage

Immer wieder stellt sich in der Praxis die Frage, ob Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf die volle Schichtzulage haben. Diese Arbeitshilfe gibt Ihnen Aufschluss, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe die Schichtzulage gezahlt wird.

Ob ein Mitarbeiter Anspruch auf die Schichtzulage hat, wird im **Abschnitt VII c) der Anlage 1 AVR** geregelt. Danach erhält der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechung (geteilter Dienst) zu leisten hat, eine **Schichtzulage**:

- in Höhe von **46,02 Euro monatlich**, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb einer **Zeitspanne von mindestens 18 Stunden** erbracht wird.
- in Höhe von **35,79 Euro monatlich**, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb einer **Zeitspanne von mindestens 13 Stunden** erbracht wird.

1. Ständige Schichtarbeit

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht, § 2 Absatz 2 Unterabsatz 2 Anlage 5 AVR.

Schichtarbeit setzt also mindestens zwei sich ablösende Schichten voraus. Die einzelnen Schichten können sich auch überlappen. Im Gegensatz zur Wechselschicht wird jedoch nicht an allen Wochentagen „rund um die Uhr“ gearbeitet.

Beispiel:

Tagesdienst: 7 bis 15 Uhr

Zwischendienst: 10 bis 18 Uhr

Spätdienst: 12 bis 21 Uhr

Der Mitarbeiter muss spätestens nach Ablauf eines Monats in die andere Schicht wechseln (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht). Nach der Rechtsprechung ist ein gleichmäßiger Einsatz des Mitarbeiters in allen Schichten nicht erforderlich. Maßgeblich ist, dass der Mitarbeiter ständig Schichtarbeit leistet und der Dienstplan einen Wechsel dieser Schichtarbeit innerhalb eines Zeitraumes von längstens einem Monat vorsieht.¹

Beispiel:

Der Mitarbeiter arbeitet abwechselnd 4 Wochen im Tagesdienst und 4 Wochen im Spätdienst.

2. Geteilter Dienst

Im Gegensatz zur Schichtarbeit bleiben bei der Arbeit im geteilten Dienst die täglichen Arbeitszeiten unverändert. Allerdings wird die tägliche Arbeitszeit durch längere Pausen unterbrochen.²

Beispiel:

In einer Jugendhilfe-Einrichtung arbeiten die Mitarbeiter von 6 bis 9 Uhr und von 16 bis 22 Uhr. Zwischen 9 und 16 Uhr sind die Jugendlichen in der Schule oder bei der Ausbildung, so dass in diesem Zeitraum für die Mitarbeiter keine Arbeit anfällt.

Die arbeitszeitlichen Belastungen der Mitarbeiter, die ständig im geteilten Dienst arbeiten, sind mit den Belastungen im Schichtdienst grundsätzlich vergleichbar, daher haben auch Mitarbeiter im geteilten Dienst unter den Voraussetzungen des Abschnitts VII Absatz c Anlage 1 AVR Anspruch auf Zahlung einer Zulage.

3. Zeitspanne

Weitere Voraussetzung für die Zahlung der Schichtzulage ist, dass die Schichten, in denen der Mitarbeiter arbeitet, eine bestimmte Zeitspanne umfassen.

¹ vgl. TVöD Office Verwaltung, Haufe Index 1426529.

² vgl. Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 1 Abschnitt VII, Rn. 22.

Unter Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden zu verstehen. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.³ Maßgeblich sind jedoch nur die Schichten, in denen der Mitarbeiter auch tatsächlich eingesetzt wird.

Beispiel:

Tagesdienst 6 bis 15 Uhr

Spätdienst 12 bis 21 Uhr

Im Arbeitsbereich des Mitarbeiters beginnt die früheste Schicht um 6 Uhr und die späteste Schicht endet um 21 Uhr. Damit wird die Arbeit innerhalb einer Zeitspanne von 15 Stunden erbracht. Es besteht ein Anspruch auf die Schichtzulage in Höhe von 35,79 Euro.

4. Haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf die volle Schichtzulage?

Teilzeitbeschäftigte haben, wenn sie die Voraussetzungen der Anlage 1 Abschnitt VII c) erfüllen, Anspruch auf die volle Schichtzulage.⁴

Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit entschieden, dass die Teilzeitbeschäftigung allein kein Grund sein darf, den betroffenen Mitarbeitern die Wechselschicht- bzw. Schichtzulage nur entsprechend dem Anteil ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu zahlen, wenn die übrigen Voraussetzungen zur Gewährung einer Zulage gegeben sind.⁵ Nach Auffassung des Gerichts verstößt eine anteilige Kürzung ohne sachlichen Grund gegen das Diskriminierungsverbot des § 2 Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985, das heute im § 4 TzBfG verankert ist. Der Entscheidung lag die Vorschrift des Nr. 8 SR 2a BAT bzw. § 33 a BAT zugrunde. § 33 a BAT entspricht weitestgehend der Regelung zur Schichtzulage in den AVR. Auch in den AVR wird die Zahlung der Schichtzulage an das Vorliegen von bestimmten Voraussetzungen geknüpft (feste Zeitspannen). Insofern ist die Entscheidung auch für den Bereich der AVR zu berücksichtigen.

³ vgl. Anmerkung zu Abschnitt VII Abs. c, Anlage 1 AVR.

⁴ Zetl/Zwosta/Schiering, Arbeitszeit und Dienstplan von A bis Z, S. 200 f.

⁵ Beyer/Papenheim, Abschnitt VII Anlage 1 AVR, Rn. 24; vgl. BAG Urteil vom 23.06.1993, 10 AZR 127/92.

Im Jahr 2008 hatte das Bundesarbeitsgericht⁶ erneut darüber zu entscheiden, ob Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf die Gewährung der Wechselschicht- bzw. Schichtzulage in voller Höhe haben. Für den Geltungsbereich des TVöD hat das Gericht diesen Anspruch verneint. Teilzeitbeschäftigte, die ständig Schicht- und Wechselschicht im Sinne des § 7 TVöD leisten, haben keinen Anspruch auf die tarifliche Schicht- und Wechselschichtzulage in voller Höhe. Diese Entscheidung ist jedoch nicht auf den AVR-Bereich übertragbar, da sich die TVöD-Norm vom Wortlaut der BAT- und der AVR-Regelung zur Schichtzulage unterscheidet. In einer Stellungnahme vom 28.01.2009 hat der Deutsche Caritasverband daher darauf hingewiesen, dass auch weiterhin bei Teilzeitbeschäftigten die volle Schichtzulage gezahlt werden muss, sofern die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.⁷

5. Krankheit und Urlaub

Unterbrechungen wie Krankheit und Urlaub sind unschädlich. Dies ergibt sich aus Abschnitt XII b) Anlage 1 AVR und § 2 Absatz 1 Anlage 14 AVR. So erhält der Mitarbeiter z.B. auch während des Erholungsurlaubs die Schichtzulage, die er erhalten hätte, wenn er nicht im Urlaub gewesen wäre.⁸ Eine ausführliche Begründung dazu folgt demnächst.

6. Fazit

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf die Schichtzulage in voller Höhe, soweit die Voraussetzungen des Abschnitts VII c) Anlage 1 AVR erfüllt sind, der Mitarbeiter also ständige Schichtarbeit oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen zu leisten hat und die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden bzw. 18 Stunden erbracht wird.

⁶ BAG Urteil vom 24.09.2008, 10 AZR 634/07.

⁷ Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes vom 28.01.2009; http://www.diag-mav.de/images/aktuell_pdf/09/DCV%20Stellungnahme_BAG_Wechselschichtzulage.pdf

⁸ Beyer/Papenheim, § 2 Anlage 14 AVR, Rn. 2.