

### **Zusätzlicher freier Arbeitstag für Schichtarbeiter bei zeitlichem Zusammenfall einer Arbeitsfreistellung und einem Wochenfeiertag?**

Arbeitnehmer und Angestellte, die im Schichtdienst tätig sind, leisten ihre regelmäßige Arbeitszeit an nach einem Dienstplan festgelegten Kalendertagen. Die Erstellung der Dienstpläne erfolgt unter Maßgabe der festgelegten wöchentlichen Soll-Arbeitszeiten. Fällt nun ein Wochenfeiertag auf einen für den jeweiligen Arbeitnehmer oder Angestellten laut Dienstplan ohnehin arbeitsfreien Werktag stellt sich die Frage, ob dies dazu führt, daß sich durch den arbeitsfreien Wochentag die wöchentliche Soll-Arbeitszeit um die auf den arbeitsfreien Werktag entfallenden Arbeitsstunden reduziert. M. a. W.: Ist in einer solchen Situation neben dem arbeitsfreien Tag laut Dienstplan ein weiterer arbeitsfreier Tag zu gewähren?

#### **Zur Verdeutlichung folgender Fall:**

A ist als Angestellte beim Land B im Krankenhaus R beschäftigt. Kraft einzelvertraglicher Vereinbarung findet der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.02.1961 Anwendung. A arbeitet im Bereich Geburtshilfe. In diesem Bereich wird an allen Kalendertagen 24 Stunden auf Grundlage eines Dienstplanes in wechselnden Schichten gearbeitet. Bei der Festlegung der Sollarbeitszeiten für den Dienstplan werden Wochenfeiertage als Soll-Arbeitszeiten berücksichtigt, auch wenn der bzw. die Angestellte nach dem Dienstplan an dem Feiertag nicht arbeiten muß.

Ein nach dem Dienstplan arbeitsfreier Wochenfeiertag wird im Gegensatz zu Urlaubszeiten auch nicht als Ist-Arbeitszeit gewertet und bleiben somit bei der Ermittlung der geleisteten Arbeitszeit und damit beim Erreichen der Soll-Arbeitszeit unberücksichtigt.

A meint nun, daß die Arbeitsstunden an einem nach dem Dienstplan freien Wochenfeiertag von der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit abzuziehen seien, um den zusätzlichen Wochenfeiertag zu berücksichtigen.

(Fall in Anlehnung an BAG, Urteil vom 16.11.2000 - 6 AZR 338/ 99 = NZA 2001, 796 ff.)

Die einschlägigen Normen des BAT lauten:

#### *§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit*

*(1) ... Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zu Grunde zu legen. Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.*

...

*(6) In Verwaltungen/ Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/ Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags, Wechselschicht, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. ... Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen ...*

#### *§ 17 Überstunden*

...

*(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte.*

Das BAG hat entschieden, daß sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht um die Arbeitsstunden verringert, die auf einen für die Angestellte A freien Wochenfeiertag entfallen.

1.

Eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Wochenfeiertag sieht § 15 BAT auch für Angestellte im Schichtdienst nicht vor.

§ 15 I 3 BAT sieht bei Angestellten, die ständig in Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, nur eine Verlängerung des Zeitraums der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit

vor.

Aus § 15 VI BAT folgt nichts anderes. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll nach § 15 VI 3. Unterabschnitt BAT auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung ausgeglichen werden, soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. Damit wird der Ausgleich für die an Wochenfeiertagen geleistete Arbeit bezweckt.

*„Ein zusätzlicher Ausgleich für den Fall, daß der Angestellte nach dem Dienstplan an dem Wochenfeiertag frei hat, ist dagegen nicht vorgesehen.“*

(BAG, Urteil vom 16.11.2000 - 6 AZR 338/ 99 = NZA 2001, 796, 797)

Darüber hinaus ergibt sich aus § 17 III BAT, daß sich die wöchentliche Arbeitszeit nicht um die auf einen Wochenfeiertag entfallenden Stunden reduziert. Nach dieser Norm sind bei der Überstundenberechnung u. a. für jeden Wochenfeiertag, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diesen Ausfallgrund dienstplanmäßig oder betriebsüblich geleistet hätte. Damit sind die wegen des Wochenfeiertags ausgefallenen Arbeitsstunden nur bei der Berechnung der Überstunden zu berücksichtigen.

*„Diese Regelung wäre überflüssig, wenn sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um die auf den Wochenfeiertag entfallenden Arbeitsstunden ermäßigen würde. Das die Tarifvertragsparteien Überflüssiges regeln, kann jedoch nicht angenommen werden.“*

(BAG, aaO)

Eine ergänzende Auslegung der Tarifnorm in dem Sinne, daß sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um die auf einen Wochenfeiertag entfallenden Arbeitsstunden verkürzt, kommt nicht in Betracht. Die Tarifvertragsparteien haben das Problem der Arbeit an Wochenfeiertagen bedacht. Dies ergibt sich aus § 15 VI, 17 III BAT. Nach deren Willen soll lediglich ein Ausgleich für den Verlust an Freizeit wegen dienstplanmäßiger Feiertagsarbeit erfolgen. Muß ein Angestellter an einem Wochenfeiertag nach dem Dienstplan nicht arbeiten, erleidet er keinen Freizeitverlust. Ein weiterer zusätzlicher Ausgleich war von den Tarifvertragsparteien bewusst nicht gewollt.

2.

Dagegen spricht auch nicht § 2 I Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltFzG). Nach dieser Vorschrift muß der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die ausschließlich wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zahlen, das er ohne diesen Arbeitsausfall erhalten hätte. Fällt die Arbeit an dem gesetzlichen Feiertag aber auch aus anderen, bspw. persönlichen oder betrieblichen, Gründen aus, entfällt die Lohnfortzahlungspflicht für den jeweiligen Feiertag. Ein solcher betrieblicher Grund liegt bei der dienstplanmäßigen Freistellung eines Angestellten an einem Feiertag

vor. Ursächlich für den Arbeitsausfall ist nicht der Feiertag, sondern die Gestaltung des Dienstplanes. Ein Verstoß gegen § 2 I EntgeltFzG scheidet somit aus.

3.

Die tarifliche Regelung verstößt auch nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 I Grundgesetz (GG). Die Angestellte A wird nicht ohne sachlichen Grund gegenüber Angestellten, die nicht im Schichtdienst beschäftigt sind, ungleich behandelt.

*„Der Gleichheitssatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen, vielmehr genügt es, wenn sich für die getroffene Regel ein sachlich vertretbarer Grund ergibt.“*

(BAG, aaO)

M. a. W.: Es muß einen für die Ungleichbehandlung nachvollziehbaren Grund geben.

Ein solcher nachvollziehbarer Grund liegt vor. Zwar fällt bei Angestellten, die nicht im Schichtdienst und damit nur von montags bis freitags arbeiten, durch einen Wochenfeiertag ein Arbeitstag weg. Bei Angestellten die im Schichtdienst tätig sind und für die der Wochenfeiertag nach Dienstplan frei ist, verringert sich die Wochenarbeitszeit hingegen nicht.

*„Darin liegt jedoch keine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung. Dies ist vielmehr eine Folge des Schichtdienstes in Betrieben, deren Aufgaben u. a. Feiertagsarbeit erfordern und in denen deshalb dienstplanmäßig auch an Feiertagen gearbeitet werden muß.“*

(BAG, aaO)

Schließlich muß auch A wie Angestellte ohne Schichtdienst die am Wochenfeiertag ausgefallene Arbeitszeit weder vor- noch nacharbeiten. Für den Schichtdienst ist maßgebend, daß sich die Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht nur von Montag bis Freitag beschränkt, sondern im Bereich des BAT auch samstags, sonntags und an Feiertagen besteht, § 15 VI BAT.

Unter dieser Maßgabe ist die Situation zwischen einem nicht im Schichtdienst tätigen und einem im Schichtdienst tätigen Angestellten gleich. Ein nicht im Schichtdienst tätiger Angestellter hat gleichfalls keinen Anspruch auf einen zusätzlichen freien Arbeitstag, wenn der Feiertag auf einen für ihn dienstfreien Samstag oder Sonntag fällt.

*„ ... liegt keine gegen Art. 3 I GG verstoßende Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitnehmern. Denn kein Arbeitnehmer erhält einen zusätzlichen Freizeitausgleich, wenn ein Feiertag auf einen Tag fällt, der für ihn ohnehin arbeitsfrei ist. Deshalb wird die Klägerin gegenüber nicht im Schichtdienst beschäftigten Angestellten nicht ungleich behandelt.“*

(BAG, aaO)

Rechtsanwalt Eiko Sadek

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin