

6 Sa 49/20  
3 Ca 833/19  
Arbeitsgericht Solingen

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 31.07.2020

Stellet  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

1. L. C., E. Straße 16, I.,
2. W. C., S. Straße 25, T.,
3. Y. G. F., B.-N.-Straße 12, T.,
4. T. I., X.-E.-Straße 20, T.,
5. K. L., I. Straße 97, T.,
6. V. L., I. Weg 69, S.,
7. U. Q., C. Straße 182, T.,
8. B. Q., G.-I.-Weg 3, I.,
9. J. S., T. Straße 2, T.,
10. L. S., S.-X.-Straße 6, T.,
11. B. T., C. Straße 15, T.,
12. Q. X., I. Ring 15, T.,
13. N. X., C. Weg 8, T.,

**Kläger und Berufungskläger**

**Prozessbevollmächtigte**

E. Rechtsschutz GmbH handelnd durch ihre Rechtsschutzsekretäre G. T. u.a., F.Str. 87, X.

**g e g e n**

I. Produktions GmbH & Co. KG, vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin die F. N. Verwaltungsgesellschaft mbH, diese vertreten durch die Geschäftsführer I. H. S., B. S. und K. L., X. Straße 76, T.

**Beklagte und Berufungsbeklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte G., H., T., G.-F.-Allee 13, C.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 31.07.2020  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht J. Barth als Vorsitzenden  
sowie den ehrenamtlichen Richter vom Brocke  
und den ehrenamtlichen Richter Knuth  
für Recht erkannt:

**I. Die Berufungen der Kläger zu 2.) – 13.) gegen die Urteile des Arbeitsgerichts Solingen**

- vom 29.11.2019 - AZ.: 1 Ca 984/19 - (Kläger zu 2.),
- vom 29.11.2019 - AZ.: 1 Ca 985/19 - (Kläger zu 3.),
- vom 29.11.2019 - AZ: 1 Ca 1110/19 - (Kläger zu 4.),
- vom 29.11.2019 - AZ: 1 Ca 1090/19 - (Kläger zu 5.),
- vom 29.11.2019 - AZ: 1 Ca 1321/19 - (Kläger zu 6.),
- vom 26.11.2019 - AZ: 3 Ca 993/19 - (Klägerin zu 7.),
- vom 26.11.2019 - AZ: 3 Ca 994/19 - (Kläger zu 8.),
- vom 29.11.2019 - AZ: 1 Ca 862/19 - (Klägerin zu 9.),
- vom 29.11.2019 - AZ: 1 Ca 995/19 - (Kläger zu 10.),
- vom 29.11.2019 - AZ: 1 Ca 996/19 - (Kläger zu 11.),
- vom 29.11.2019 - AZ: 1 Ca 997/19 - (Kläger zu 12.),
- vom 29.11.2019 - AZ: 1 Ca 836/19 - (Kläger zu 13.)

werden zurückgewiesen.

**II. Die Kläger zu 1.) – 13.) tragen ihre außergerichtlichen Kosten zweiter Instanz jeweils selbst. Die übrigen Kosten des Berufungsverfahrens haben**

- der Kläger zu 1.) zu 1 %,
- der Kläger zu 2.) zu 14 %,
- der Kläger zu 3.) zu 16 %,
- der Kläger zu 4.) zu 14 %,
- der Kläger zu 5.) zu 1 %,
- der Kläger zu 6.) zu 12 %,
- die Klägerin zu 7.) zu 4 %,
- der Kläger zu 8.) zu 1 %,
- die Klägerin zu 9.) zu 1 %,
- der Kläger zu 10.) zu 12 %,
- der Kläger zu 11.) zu 11 %,
- der Kläger zu 12.) zu 12 %,
- der Kläger zu 13.) zu 1 %

zu tragen.

**III. Die Revision wird für die Kläger zu 2.) – 13.) zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Höhe von Nachtarbeitszuschlägen für im Rahmen von Nachtschichten geleistete Arbeitsstunden.

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der Süßwarenindustrie mit Werken in T. und C., in denen sie insgesamt ca. 1.650 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Kläger sind im Werk in T. tätig und haben dort in einem Schichtsystem regelmäßig Nachtschichten erbracht. Auf die Arbeitsverhältnisse sämtlicher Parteien findet der Bundesmanteltarifvertrag für die Süßwarenindustrie Anwendung. Der BMTV in der Fassung vom 14.05.2007 enthält u.a. folgende Bestimmungen:

„  
**§ 3**  
**Arbeitszeit**

1. *Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38 Stunden an in der Regel 5 Werktagen in der Woche.*
2. *Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber werden in Betriebsvereinbarungen die regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten festgelegt. Dabei kann eine betriebliche Arbeitszeit von bis zu 48 Stunden in der Woche ohne Mehrarbeitszuschläge vereinbart werden. ...*

...

**§ 4**  
**Mehr-, Schicht-, Wechselschicht-,  
Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

*I. Begriffsbestimmungen*

1. *Schichtarbeit ist die regelmäßige tägliche vereinbarte Arbeitszeit, unabhängig von der zeitlichen Lage.*

*Wechselschicht liegt vor, wenn ein regelmäßiger Wechsel des Schichtbeginns und damit der zeitlichen Lage der Schicht erfolgt, wobei dieser Rhythmus zusammenhängend mindestens eine volle Arbeitswoche dauert.*

2. *Mehrarbeit ist die über die jeweils betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, soweit es sich nicht um einen zulässigen Ausgleich für ausgefallene Arbeitszeit an einzelnen Werktagen handelt.*

...

...

Mehrarbeit ist, soweit es nur irgendwie angängig ist, zum Beispiel durch zusätzliche Einstellung von Arbeitnehmern oder durch Einlegung von Schichten nach Maßgabe der betrieblichen und betriebstechnischen Möglichkeiten zu vermeiden. ...

3. Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr.

4. ...

5. Bei Schichtarbeit kann eine Verschiebung der Zeiträume der Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit entsprechend den Schichtzeiten im Einverständnis mit dem Betriebsrat betrieblich festgelegt werden.

6. Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist ebenso wie Mehrarbeit nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist – außer bei üblicher Schichtarbeit – im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nur vorübergehend in Fällen einer dringenden betrieblichen Notwendigkeit im Einverständnis mit dem Betriebsrat zulässig. ...

...

## II. Vergütung

1. Für Mehr-, Schicht-, Wechselschicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:

a) für Mehrarbeit, die in die Tageszeit von 6 bis 22 Uhr fällt	25 v.H.
ab der 3. Mehrarbeitsstunde täglich	40 v.H.

b) für Nachtarbeit

Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit, die in die Nachtzeit von 22 bis 6 Uhr fallen	15 v.H.
--	---------

die regelmäßig länger als 14 Tage überwiegend in die Nachtzeit von 22 bis 6 Uhr fallen	20 v.H.
--	---------

sonstige Nachtarbeit	60 v.H.
----------------------	---------

...

2. ... Für die Errechnung von Zuschlägen je Arbeitsstunde ist der Teilungsfaktor 1/165 zugrunde zu legen. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar jeweils der höchste, zu zahlen.

...

...

III. Wechselschichtarbeit

1. Arbeitnehmer in Wechselschichten haben Anspruch auf Schichtfreizeiten nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

Bei Arbeit

Ab ... Schichten

Freischicht von ... Arbeitstagen  
in zweischichtigem Wechsel  
(Früh- und Nachmittagschicht)

40

$\frac{1}{2}$

...

200

2  $\frac{1}{2}$

In dreischichtigem Wechsel  
(Früh-, Nachmittags- und Nachtschicht)

40

1

...

200

5

...

2. Unter Beachtung der Mitbestimmung des Betriebsrates können statt der Freizeiten Zuschläge gezahlt werden:  
für Wechselschichtarbeit von 18 bis 22 Uhr (Nachmittagschicht)  
und  
für Wechselschichtarbeit von 22 bis 6 Uhr (Nachtschicht)

Zuschlag von 5,0%.

Die Zuschlagsregelung von Schicht- und Wechselschichtarbeit gem. II. 1. b bleibt von dieser Regelung unberührt.

...

§ 8

Entgeltzahlung

1. Die monatliche Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos in der Regel am Monatsende. In besonderen Einzelfällen, bei denen erfahrungsgemäß mit häufigeren Überzahlungen gerechnet werden muss, kann im Einverständnis mit dem Betriebsrat die Entgeltzahlung bis spätestens zum 10. Arbeitstag des Folgemonats erfolgen.

...

...

§ 14  
Ausschlussfrist

*Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten seit Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Der Lauf der Ausschlussfrist ist in Fällen der Erkrankung des Arbeitnehmers gehemmt bis zum Tage der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit.*

...“

Der BMTV Süßwarenindustrie enthielt ursprünglich in der Fassung vom 23.03.1979 unter § 4 II. folgende Regelung:

*„Für Mehr-, Schicht-, Wechselschicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:*

- |    |  |                            |
|----|--|----------------------------|
| a) | <i>für Mehrarbeit,<br/>die in die Tageszeit von 6 bis 20 Uhr fällt<br/>ab der 3. Mehrarbeitsstunde</i>   | <i>25 v.H.<br/>40 v.H.</i> |
|    | <i>die in die Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr fällt</i>   | <i>60 v.H.</i>             |
| b) | <i>für Schichtarbeit<br/>die in die Nachtzeit von 22 bis 6 Uhr fällt<br/>die regelmäßig länger als 14 Tage überwiegend<br/>in die Nachtzeit von 22 bis 6 Uhr fällt</i> | <i>15 v.H.<br/>20 v.H.</i> |
| c) | <i>für Nacharbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr, die weder<br/>Mehrarbeit (a) noch Schichtarbeit (b) ist</i>  | <i>50 v.H.“</i>            |

Diese Bestimmungen wurden mit Inkrafttreten des BMTV v. 20.06.1983 rückwirkend zum 01.01.1983 in Form der bis heute gültigen Regelung geändert, dass statt des Nachmehrarbeitszuschlag sowie des Zuschlags gem. lit. c) ein Zuschlag von 60% für sonstige Nacharbeit vereinbart wurde.

Diese Änderung erläuterte der Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. in einem Rundschreiben vom 29.06.1983 wie folgt:

*„Eine inhaltliche Veränderung der zuschlagspflichtigen Arbeiten ist mit dieser Neuordnung nicht verbunden. Auch die prozentuale Dotierung der zuschlagspflichtigen Arbeiten ist unverändert geblieben. Die Neuordnung wirkt sich jedoch dahingehend aus, daß bei Mehrarbeit in der Nacht nicht mehr die Mehrarbeit dotiert wird, sondern allein ein Nachtarbeitszuschlag (wie bisher in Höhe von 60%) zu zahlen ist. Dieser Nachtarbeitszuschlag ist nunmehr in vollem Umfang steuerfrei.“*

...

Die Beklagte zahlt über die tariflichen Nachtschichtzuschläge von 15 bzw. 20% hinaus einen Zuschlag von 5%. Im vorliegenden Verfahren machen die Kläger zu 2.) – 13.) einen Nachtschichtzuschlag in Höhe von 60% geltend. Im Einzelnen werden im vorliegenden Verfahren die Differenzen zu den geleisteten Zuschlägen für folgende in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Stunden im Zeitraum Dezember 2018 bis September 2019 geltend gemacht:

	12/18	01/19	02/19	03/19	04/19	05/19	06/19	07/19	08/19	09/19
Kl. 2	111,2	82,4	114	155	142	145,5	104,5	162,5	136,81	21,4
Kl. 3	114	81,5	142	119,5	71	125	67,1	155	155	149,5
Kl. 4	106,5	134,5	142	81,5	142	110	103,9	162,5	142	34,5
Kl. 5	4	3	3,5	4,5	5	3	2	4	2,5	-----
Kl. 6	114	135,5	142	84	142	145,5	125	162,5	50,1	91,5
Kl. 7	60	39,6	39	33,3	54,9	18,5	67,8	0,6	55,5	61,5
Kl. 8	-----	-----	-----	-----	2,5	5	5	6,5	2,5	5
Kl. 9	-----	-----	-----	-----	5	5	3	6,5	5	-----
Kl.10	84	59	63,5	142	106,5	132,5	66,3	155	147,5	149,5
Kl.11	-----	108,9	139,5	75	136,8	137	96,6	162,6	124,6	-----
Kl.12	56	141	140,7	119,5	140,3	119,5	99	16,5	-----	-----
Kl.13	3,7	5	5,2	4,5	4	2,5	3	6	2,7	-----

Wegen der Einzelheiten der Berechnung wird auf die jeweiligen Klageschriften und -erweiterungen Bezug genommen.

Die Kläger zu 2.), 3.), 4.), 5.), 6.), 7.) 10.) und 12.) haben jeweils die erhöhten Nachtschichtzuschläge für die Zeit von Dezember 2018 bis Februar 2019 mit einem der Beklagten im März 2019 zugegangenen Schreiben vom 20.03.2019 und Ansprüche für März 2019 bis Mai 2019 mit einem vorab per Telefax am 28.06.2019 übersandten Schreiben vom 28.06.2019, im Original zugegangen am Montag, dem 01.07.2019, geltend gemacht. Die Geltendmachung der Ansprüche für Juni und Juli 2019 ist durch diese Kläger – mit Ausnahme des Klägers zu 6.) – dann spätestens im August 2019 erfolgt. Die Geltendmachung der Forderungen des Klägers zu 6.) für Juni 2019 erfolgte mit Schreiben vom 25.07.2019, für August 2019 im September 2019 mit Schreiben vom 23.09.2019.

Der Kläger zu 8.) hat Ansprüche für April bis Juni 2019 im Juli 2019 mit Schreiben vom 24.07.2019 und für Juli 2019 im August 2019 schriftlich geltend gemacht.

Die Klägerin zu 9.) hat Ansprüche für April bis Juni 2019 mit einem der Assistenz der Werksleitung am 30.07.2019 laut vorgelegtem Faxprotokoll per Telefax übersandten Schreiben – im Original zugegangen am 02.08.2019 – geltend gemacht.

Der Kläger zu 11.) hat Ansprüche für Januar bis März 2019 im April 2019, für April und Mai 2019 mit einem per Telefax am 28.06.2019 und im Original am Montag, dem 01.07.2019 eingegangenen Schreiben, und Zuschläge für Juni 2019 im Juli 2019 schriftlich geltend gemacht.

Der Kläger zu 13.) hat Ansprüche für Dezember 2018 bis Februar 2019 im März 2019, Ansprüche für März und April 2019 mit einem am selben Tag per Telefax übersandten Schreiben vom 31.05.2019 und Nachzuschläge für Juni 2019 mit einem spätestens im August 2019 zugegangenen Schreiben vom 31.07.2019 geltend gemacht.

Die Kläger haben erstinstanzlich in getrennten Verfahren ihre Forderungen wie folgt eingeklagt:

Die Klage des Klägers zu 2.) mit Ansprüchen für Dezember 2018 bis Juli 2019 wurde der Beklagten am 10.09.2019 zugestellt. Mit einem Schriftsatz vom 15.11.2019, zugestellt am 22.11.2019, hat er zusätzlich Ansprüche für August und September 2019 geltend gemacht.

Auch die Zustellung der Klage des Klägers zu 3.) betreffend Nachzahlungen für Dezember 2018 bis Juli 2019 erfolgte am 10.09.2019. Er hat die Klage mit Schriftsatz vom 21.10.2019, zugestellt am 31.10.2019, um Ansprüche für August und September 2019 erweitert.

Die Klage des Klägers zu 4.) bezüglich Nachzuschlägen für Dezember 2018 bis August 2019 wurde der Beklagten am 02.10.2019 zugestellt, der Schriftsatz vom 21.10.2019 mit Zuschlägen für September 2019 am 31.10.2019.

Der Kläger zu 5.) hat mit seiner am 26.09.2019 zugestellten Klage Nachzuschlagdifferenzen für Dezember 2018 bis August 2019 eingeklagt.

Der Kläger zu 6.) hat Ansprüche für Dezember 2018 bis September 2019 mit der am 22.11.2019 zugestellten Klageschrift eingeklagt.

Die Klägerin zu 7.) hat Nachzuschlagdifferenzen für Dezember 2018 bis Juli 2019 mit ihrer am 10.09.2019 zugestellten Klage und für August/September 2019 mit Schriftsatz vom 21.10.2019, zugestellt am 25.10.2019, geltend gemacht.

Die am 10.09.2019 zugestellte Klage des Klägers zu 8.) umfasste Forderungen für April bis Juli 2019, seine am 18.11.2019 zugestellte Klage Ansprüche für August und September 2019.

Die Klägerin zu 9.) hat Nacharbeitszuschläge für April bis Juni 2019 mit der am 09.08.2019 zugestellten Klage und für Juli sowie August 2019 mit einer am 24.10.2019 zugestellten Klageerweiterung geltend gemacht.

Der Kläger zu 10.) hat seine Nachzuschläge für die Zeit von Dezember 2018 bis Juli 2019 umfassende, am 10.09.2019 zugestellte Klage mit einem am 31.10.2019 zugestellten Schriftsatz vom 21.10.2019 um Ansprüche für August und September 2019 erweitert.

Die Klage des Klägers zu 11.) mit Ansprüchen bis Juli 2019 wurde am 10.09.2019, die Klageerweiterung mit Ansprüchen für August 2019 am 31.10.2019 zugestellt.

Die Klage des Klägers zu 12.) betreffend Nachzuschläge für Dezember 2018 bis Juli 2019 wurde der Beklagten am 10.09.2019 zugestellt.



Die Zustellung der Klageschrift des Klägers zu 13.) mit Nachzuschlägen für Dezember 2018 bis April 2019 erfolgte am 05.08.2019. Er hat die Ansprüche für Mai und Juni 2019 mit einem am 19.08.2019 zugestellten Schriftsatz, Ansprüche für August 2019 mit Schriftsatz vom 08.10.2019, zugestellt am 14.10.2019, und für Juli 2019 mit Schriftsatz vom 28.10.2019, zugestellt am 06.11.2019, geltend gemacht.

Sämtliche klagenden Parteien haben die Auffassung vertreten, die unterschiedliche Höhe der Nachtzuschläge für Schichtarbeit und sonstige Nachtarbeit verstoße gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Sie haben sich dabei auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Manteltarifvertrag der nordrheinischen Textilindustrie vom 10.05.1987 berufen (BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 –). Die Regelungen zu den Nachtzuschlägen im BMTV Süßwarenindustrie seien mit den vom Bundesarbeitsgericht im o.g. Urteil beanstandeten Normen vergleichbar. Ein Grund für die unterschiedliche Behandlung von Nachtarbeit innerhalb und außerhalb des Schichtdienstes sei nicht erkennbar. Nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen sei Nachtarbeit für jeden Menschen schädlich, ohne dass es eine Rolle spiele, ob sie innerhalb oder außerhalb von Schichtarbeit erbracht werde.

Die Beklagte hat sich darauf berufen, der BMTV Süßwarenindustrie differenziere in zulässiger Weise zwischen Nachtarbeit in der Schicht und sonstiger Nachtarbeit. Anders als in der Nachtschicht könnten sich die Arbeitnehmer bei sonstiger Nachtarbeit nicht auf diese einstellen und ihr Leben bzw. ihre sonstigen sozialen Aktivitäten danach planen, sondern müssten gegebenenfalls sehr kurzfristig zusätzlich Arbeiten verrichten. Diese Unplanbarkeit stelle bereits für sich betrachtet eine im Vergleich zur regelmäßig planbaren Schichtarbeit zusätzliche Belastung dar. Darüber hinaus sei maßgebend, dass bei den üblichen Fallkonstellationen die Arbeitszeiten der mit dem Zuschlag von 60% vergüteten Nachtarbeit zugleich Mehrarbeit sei. Sonstige Nachtarbeit falle üblicherweise an, wenn am Ende einer Schicht ungeplant weitergearbeitet werden müsse, weil beispielsweise verderbliche Rohstoffe noch verarbeitet werden müssten oder eine Havarie oder sonstige Störung vorliege. Diese Arbeitszeiten würden dann über die normal geplante Schicht hinausgehen und somit Mehrarbeit im Sinne der tariflichen Vorschriften darstellen. Dementsprechend sei der ursprünglich explizit für Nachtarbeit mit Mehrarbeit vorgesehene Zuschlag durch die tarifliche Neuregelung mit dem Zuschlag für sonstige Nachtarbeit ersetzt worden, ohne dass eine inhaltliche Änderung damit habe verbunden sein sollen. Die Beklagte beruft sich insoweit auf von ihr in Ablichtung zur Akte gereichte Protokolle eines Verhandlungsteilnehmers der Arbeitgeber über die Tarifvertragsverhandlungen (Bl. 230 ff. d.A.). Der sachliche Differenzierungsgrund liege darin, dass zwei Sonderbelastungen aufeinanderträfen. Außerdem sei unter Einbeziehung des Mehrarbeitszuschlags und der Freischichten für Schichtarbeiter die effektive Differenz nur minimal, je nach Konstellation sogar überhaupt nicht vorhanden.

Zudem sei es legitim, wenn die Tarifvertragsparteien die Kombination aus Nachtarbeit und Mehrarbeit, die sie als besonders schädlich erachtet hätten, durch einen höheren Zuschlag so verteuert hätten, dass diese Art von Arbeitseinsatz von den Arbeitgebern nur zurückhaltend genutzt wird.

Das Arbeitsgericht hat sämtliche Klagen mit Urteilen vom 26.11.2019 - 3 Ca 833/19 - (Kläger zu 1.), - 3 Ca 993/19 – (Klägerin zu 7.), - 3 Ca 994/19 – (Kläger zu 8.) sowie vom 29.11.2019 – 1 Ca 984/19 – (Kläger zu 2.), - 1 Ca 985/19 – (Kläger zu 3.), - 1 Ca 1110/19 – (Kläger zu 4.), - 1 Ca 1090/19 – (Kläger zu 5.), - 1 Ca 1321/19 – (Kläger zu 6.), - 1 Ca 862/19 – (Klägerin zu 9.), - 1 Ca 995/19 – (Kläger zu 10.), - 1 Ca 996/19 – (Kläger zu 11.), - 1 Ca 997/19 – (Kläger zu 12.) und – 1 Ca 836/19 – (Kläger zu 13.) abgewiesen. Hinsichtlich der erstinstanzlichen Anträge, des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien und der Entscheidungsgründe wird auf die vorgenannten Urteile Bezug genommen.

Die Urteile wurden den Klägern jeweils am 23.12.2019 zugestellt. Sämtliche Kläger haben mit jeweils am 22.01.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsätzen ihrer Prozessbevollmächtigten Berufung eingelegt und diese – nach einer in allen Verfahren bewilligten Fristverlängerung bis zum 20.03.2020 – mit am 20.03.2020 eingegangenen Schriftsätzen begründet.

Die erkennende Kammer hat diese Berufungsverfahren nach vorheriger Anhörung der Parteien mit Beschluss vom 26.05.2020 zu dem Verfahren mit dem niedrigsten Aktenzeichen (ursprüngliches Berufungsverfahren des Klägers zu 1.) verbunden.

Mit Schriftsatz vom 19.06.2020 hat die Prozessbevollmächtigte der Kläger eine Rücknahme der Berufung erklärt. Im Kurzrubrum wurden dabei der Name des Klägers zu 1.) und die Beklagte genannt. Insoweit wird auf Bl. 545 d.A. Bezug genommen.

Die Kläger rügen, die angegriffenen Urteile seien unrichtig. Zunächst einmal sei die Annahme des Arbeitsgerichts falsch, sonstige Nachtarbeit sei regelmäßig mit Mehrarbeit verbunden. Es seien sehr wohl Konstellationen gegeben, in denen dies nicht der Fall sei, so z.B., wenn eine normale Spätschicht nach hinten verschoben oder eine Frühschicht auf eine Zeit vor 6.00 Uhr vorverlegt würden, ohne dass die Schichtdauer verlängert werde. Auch sei es beispielsweise denkbar, dass ein regelmäßig nur in Tagsschicht eingesetzter Mitarbeiter ausnahmsweise einmal für eine ganze Schicht nachts arbeiten müsse. Dies sei ebenfalls ein Fall sonstiger Nachtarbeit, ohne dass zugleich Mehrarbeit geleistet werde.

Für den durch das Arbeitsgericht Solingen unterstellten Willen der Tarifvertragsparteien, dass mit dem Zuschlag für sonstige Nachtarbeit auch Mehrarbeit abgegolten werden solle, gebe es im Tarifvertrag überhaupt keinen Anhaltspunkt.

Sofern man wie das Arbeitsgericht auf die Tarifgeschichte abstelle, dürfe nicht unbeachtet bleiben, dass bis zum Jahr 1983 die Differenz zwischen der Mehrarbeit in der Nachtzeit (60%) und der Nachtarbeit außerhalb einer Schicht (50%) gerade einmal 10% betrug. Nur diese Differenz hätten die Tarifvertragsparteien demnach als Entlohnung für die zusätzliche Erschwernis der Mehrarbeit angesehen. Dann könne unter der jetzigen tariflichen Regelung nichts anderes gelten.

Zudem sei zu berücksichtigen, dass in der tariflichen Schichtzulage von nur 15% bzw. 20% auch ein Ausgleich für die Belastung mitenthalten sei, die dadurch entstehe, dass die Schichtarbeit für sich erheblich auf den Lebensrhythmus einwirke und ihr Beginn oder ihr Ende außerhalb der allgemeinen üblichen Arbeits- und Geschäftszeiten liege. Die Schichtfreizeiten dürften nicht in die Berechnung einbezogen werden. Diese würden unabhängig davon gewährt, ob eine Nachtarbeit verrichtet worden sei.

Weiter meinen die Kläger, die grundrechtlich verankerte Tarifautonomie sei vorliegend dadurch eingeschränkt, dass die Regelungen zur Nachtarbeit die staatlich normierte Schutzpflicht gemäß § 6 Abs. 1 und 5 ArbZG umsetzten. Die tarifvertraglichen Normen zur Nachtarbeit müssten vor dem Hintergrund des Europarechts und des Arbeitszeitgesetzes den Gesundheitsschutz bezwecken.

Unerheblich sei, wie hoch die Zahl der Arbeitnehmer sei, die bei der Beklagten sonstige Nachtarbeit im Sinne des Tarifvertrages verrichte. Bei einem Branchentarifvertrag komme es nicht darauf an, ob es eine konkrete Vergleichsgruppe bei der Beklagten gebe, sondern ob eine vorhanden sein könne.

Der Kläger zu 2.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 984/19 – aufzuheben und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, 9.822,89 € brutto abzüglich 4.092,86 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten;**
- 3. die Beklagte dazu zu verurteilen, an Nachzuschlägen 896,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.**

Der Kläger zu 3.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 985/19 – aufzuheben und**

1. die Beklagte zu verurteilen, 8.434,85 € brutto abzüglich 3.514,52 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten;
3. die Beklagte dazu zu verurteilen, an Nachtzuschlägen 1.864,96 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

Der Kläger zu 4.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 1110/19 – aufzuheben und**

1. die Beklagte zu verurteilen, 9.781,53 € brutto abzüglich 4.075,64 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten;
3. die Beklagte dazu zu verurteilen, an Nachtzuschlägen 177,14 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

Der Kläger zu 5.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 1090/19 – aufzuheben und**

1. die Beklagte zu verurteilen, 169,89 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten.

Der Kläger zu 6.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 1321/19 – aufzuheben und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, 10.370,19 € brutto abzüglich 4.320,91 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten.**

Die Klägerin zu 7.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 26.11.2019 – Az.: 3 Ca 993/19 – aufzuheben und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, 2.716,84 € brutto abzüglich 1.132,02 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die Klägerin zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit der Klägerin in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten;**
- 3. die Beklagte dazu zu verurteilen, an Nachzuschlägen 600,73 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die Klägerin zu zahlen.**

Der Kläger zu 8.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 26.11.2019 – Az.: 3 Ca 994/19 – aufzuheben und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, 167,24 € brutto abzüglich 69,68 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten;**

3. die Beklagte dazu zu verurteilen, 38,48 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz an den Kläger zu zahlen.

Die Klägerin zu 9.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 862/19 – aufzuheben und**

1. die Beklagte zu verurteilen, 62,43 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die Klägerin zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit der Klägerin in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten;
3. die Beklagte dazu zu verurteilen, an Nachtzuschlägen 56,83 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die Klägerin zu zahlen.

Der Kläger zu 10.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 995/19 – aufzuheben und**

1. die Beklagte zu verurteilen, 7.029,14 € brutto abzüglich 2.928,81 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten;
3. die Beklagte dazu zu verurteilen, an Nachtzuschlägen 1.524,95 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz an den Kläger zu zahlen.

Der Kläger zu 11.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 996/19 – aufzuheben und**

1. die Beklagte zu verurteilen, 7.454,60 € brutto abzüglich 3.106,08 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten;
3. die Beklagte dazu zu verurteilen, an Nachtzuschlägen 639,83 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz an den Kläger zu zahlen.

Der Kläger zu 12.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 997/19 – aufzuheben und**

1. die Beklagte zu verurteilen, 8.213,68 € brutto abzüglich 3.422,37 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten.

Der Kläger zu 13.) beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 29.11.2019 – Az.: 1 Ca 836/19 – aufzuheben und**

1. die Beklagte zu verurteilen, 127,18 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr – zusätzlich zum Bruttostundenlohn – mit einem Zuschlag in Höhe von 60 % des Bruttostundenlohnes zu vergüten;
3. die Beklagte dazu zu verurteilen, an Nachtzuschlägen 34,63 € brutto und weitere 15,41 € brutto und weitere 34,25 € brutto nebst Zinsen in Höhe von

**fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz an den Kläger zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufungen zurückzuweisen.**

Die Beklagte verteidigt die angefochtenen Urteile unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens.

Sie meint, die Sachverhalte der Nachtschichten auf der einen Seite und der sonstigen Nachtarbeit seien schon nicht miteinander vergleichbar, weil mit letzterer immer Mehrarbeit einhergehe. Selbst wenn man aber von einer Ungleichbehandlung ausginge, so sei diese gerechtfertigt. Zum einen sei bei dem Zuschlag für sonstige Nachtarbeit auch berücksichtigt, dass diese nicht im Voraus planbar sei, so dass die Arbeitnehmer in ihrem sozialen Leben deutlich mehr berührt würden als bei planbarer Nachtarbeit. Zum anderen sei ein verbleibender höherer Zuschlag auch dadurch gerechtfertigt, dass zwei Sonderbelastungen (Mehrarbeit und Nachtarbeit) kombiniert würden.

Die Beklagte trägt vor, der Grund dafür, dass die Tarifvertragsparteien ursprünglich den als Mehrarbeit in der Nacht vorgesehenen Zuschlag entfallen ließen und allein einen Zuschlag für Mehrarbeit vereinbart hätten, seien vor allem steuerliche Vorteile gewesen. Der Nachtarbeitszuschlag sei nämlich gegenüber dem Mehrarbeitszuschlag steuerlich privilegiert gewesen. Dies sei auch dem bereits erstinstanzlich vorgelegten Protokoll zur MTV-Redaktionskonferenz vom 06.06.1983 sowie dem Mitgliederrundschreiben des Bundesverbandes der Deutschen Süßwarenindustrie vom 29.06.1983 zu entnehmen.

Berechne man Mehrarbeitszuschläge ein, so ergäbe sich lediglich bei den ersten beiden Mehrarbeitsstunden eine Differenz von 20%. Zudem müssten aber auch die Schichtfreizeiten in den Vergleich miteinfließen. Diese dienten keineswegs ausschließlich dem Ausgleich für Belastungen durch Wechselschichtarbeit, sondern auch derjenigen durch Nachtarbeit, für die zusätzliche Freischichten vorgesehen seien. Bei der Arbeit im 3-Schichtbetrieb reduziere sich die Differenz für die ersten beiden Stunden auf nur noch 15%. Es gäbe sogar die Konstellation, dass die Schichtarbeit finanziell günstiger sei, nämlich bei der Dauernachtschicht im 3-Schicht-Betrieb im Vergleich zu sonstiger Nachtarbeit ab der 3. Mehrarbeitsstunde.

Dabei sei eine Umrechnung der Schichtfreizeiten in Geld zu kurz gegriffen. Freizeitgleichgewicht sei für die Arbeitgeber teurer als ein reiner Geldzuschlag. Umgekehrt sei der Anspruch auf bezahlte freie Tage für die Arbeitnehmer erstrebenswerter als finanzielle Zuschläge.



Der Sachverhalt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2018 sei ohnehin nicht vergleichbar. Das BAG sei davon ausgegangen, dass die Tarifparteien der Textilindustrie allein die mit Nachtarbeit verbundenen herausgehobenen Belastungen hätten abgeltet wollen. Dies sei vorliegend anders. Zudem sei in der Textilindustrie der Zuschlag für die Nachtarbeit ab der 1. Stunde, bei Nachtschichten aber erst ab der 6. Stunde ausgelöst worden. Überdies sei in dem MTV der Textilindustrie der tarifliche Nachtarbeitszeitraum kürzer gewesen als für sonstige Nachtarbeitnehmer.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf die Sitzungsniederschriften sowie sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Sämtliche noch anhängigen Berufungen sind zulässig, aber unbegründet.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufungen. Sie sind allesamt nach Maßgabe der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie sind auch statthaft gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. a) ArbGG.

Die Berufungen der Kläger zu 2.) bis 13.) sind auch noch anhängig. Zwar hat die Prozessbevollmächtigte der Kläger nicht explizit erklärt, für wen die Berufungsrücknahme mit Schriftsatz vom 19.06.2020 erfolgt. Die Auslegung der Prozessklärung ergibt aber, dass sich die Berufungsrücknahme nur auf den Kläger zu 1.) bezog. Zum einen wurde in dem vorangestellten Kurzrubrum ausschließlich der Kläger zu 1.) genannt, ohne den Zusatz „u.a.“. Zum anderen hat die Prozessbevollmächtigte hinsichtlich der Berufung den Singular, nicht den Plural verwandt, wie es richtig gewesen wäre, wenn sich die Erklärung auf sämtliche Berufungen bezogen hätte.

II. In der Sache haben die Berufungen keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die zulässigen Klagen als unbegründet abgewiesen.

1. Die Klagen sind insgesamt zulässig.

Bezüglich der Feststellungsanträge liegen die Voraussetzungen des § 256 Abs.1 ZPO vor. Es besteht ein rechtliches Interesse an der Feststellung der Höhe der Nachtzuschläge, da der Streit der Parteien hierüber abschließend geklärt werden kann.

Darüber hinaus sind die Feststellungsanträge auch als Zwischenfeststellungsklagen gemäß § 256 Abs. 2 ZPO zulässig.

**2.** Die Klagen sind aber unbegründet. Die Beklagte hat die Nacharbeit in den streitgegenständlichen Monaten ordnungsgemäß vergütet. Den Klägern stehen für Nacharbeit im Rahmen von Schichtdiensten keine Zuschläge in Höhe von 60% zu.

**a)** Der BMTV Süßwarenindustrie in der Fassung vom 14.05.2007 findet unstreitig Anwendung, so dass es keiner Aufklärung bedarf, ob sich die Anwendbarkeit aufgrund einer beiderseitigen Tarifbindung, aufgrund ausdrücklicher oder stillschweigender arbeitsvertraglicher Verweisung oder aber kraft betrieblicher Übung ergibt.

**b)** Abgesehen von einer Ausnahme sind die Klagen auch nicht bereits wegen einer fehlenden Wahrung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist ganz oder teilweise abzuweisen.

**aa)** Lediglich hinsichtlich der Forderungen des Klägers zu 13.) für den Monat Juli 2019 in Höhe von 34,25 € brutto ist ein Verfall gemäß § 14 BMTV Süßwarenindustrie eingetreten.

Gemäß § 14 BMTV sind Ansprüche binnen drei Monaten seit Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Fällig sind die Ansprüche gemäß § 8 Ziff. 1 Satz 1 BMTV Süßwarenindustrie am Monatsende. Zu einer Betriebsvereinbarung, welche die Fälligkeit auf einen späteren Zeitpunkt festlegt, hat keine Partei etwas vorgetragen.

Demnach waren die Ansprüche des Klägers zu 13.) für Juli 2019 am 31.07.2019 fällig und hätten bis spätestens zum 31.10.2019 schriftlich geltend gemacht werden müssen. Die erstmalige Geltendmachung ist aber erst mit dem der Beklagten am 06.11.2019 zugestellten Schriftsatz vom 28.10.2019 erfolgt. Unerheblich ist der Zeitpunkt des Eingangs des Schriftsatzes beim Arbeitsgericht. § 167 ZPO, nach dem die fristwahrende Wirkung einer Zustellung bereits mit Eingang des Antrags bei Gericht eintritt, wenn die Zustellung demnächst erfolgt, ist auf die außergerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs zur Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist nicht anzuwenden (BAG v. 16.03.2016 – 4 AZR 421/15 – Rn. 20).

**bb)** Sämtliche sonstigen streitgegenständlichen Ansprüche sind innerhalb der Ausschlussfrist von drei Monaten schriftlich geltend gemacht worden.

Für einen Großteil der Ansprüche steht dies zwischen den Parteien nicht im Streit. Soweit die Beklagte in Einzelfällen Einwände erhoben hat, ist hierzu Folgendes auszuführen:

**aaa)** Die Forderungen der Kläger zu 2.), 3.), 4.), 5.), 6.), 7.) 10.), 11.) und 12.) für den Monat März 2019 sind jeweils fristgerecht mit Schreiben vom 28.06.2019 geltend gemacht worden.

Soweit die Beklagte unter Vorlage von Kopien der Originalschreiben mit einem Eingangsstempel vom 01.07.2019 einen Verfall gerügt hat, kann dieser Einwand aus mehreren Gründen nicht greifen. Zum einen haben die Kläger ihrerseits substantiiert unter Vorlage der Faxberichte vorgetragen, dass die Schreiben am 28.06.2019 vorab per Telefax an die Beklagte übersandt wurden. Da die Geltendmachung per Telefax dem Schriftformerfordernis tariflicher Ausschlussfristen genügt (BAG v. 11.10.2000 – 5 AZR 313/99 –; vgl. auch BAG v. 07.07.2010 – 4 AZR 549/08 –), kommt es auf den Zugang des Originalschreibens nicht an. Zum anderen sind aber auch die Originalschreiben innerhalb der dreimonatigen Ausschlussfrist zugegangen. Da der 31.03.2019 ein Sonntag war, wurden die Ansprüche für März 2019 gemäß § 193 BGB erst am Montag, dem 01.04.2019 fällig, mit der Folge, dass die Ausschlussfrist bis einschließlich zum 01.07.2019 lief. Darüber hinaus war auch der 30.06.2019 ein Sonntag, so dass eine Geltendmachung ohnehin erst am folgenden Montag, dem 01.07.2019 hätte erfolgen müssen (vgl. zur Geltung des § 193 BGB für rechtsgeschäftsähnliche Handlungen: *Grothe* in Münchener Kommentar zum BGB, Band 1, 8. Auflage 2018, § 193 Rn. 8).

**bbb)** Die streitgegenständlichen Ansprüche der Klägerin zu 9.) wurden ebenfalls rechtzeitig geltend gemacht.

Soweit die Beklagte dies in Bezug auf Ansprüche für April 2019 unter Vorlage einer Kopie des Geltendmachungsschreibens vom 30.07.2019 mit einem Eingangsstempel vom 02.08.2019 in Zweifel gezogen hat, vermag ihr Einwand nicht zu greifen. Hierbei handelt es sich offensichtlich wiederum um das per Post zugegangene Original des Schreibens. Laut dem von der Klägerseite vorgelegten Faxbericht ist das Schreiben aber bereits am 30.07.2019 um 17.37 Uhr an den Faxanschluss der Assistenz der Werksleitung einwandfrei übersandt worden. Es handelt sich um dieselbe Faxnummer, an die auch andere Geltendmachungsschreiben gefaxt wurden. Dass diese Sendung nicht auf dem Faxgerät eingegangen sei, wird von der Beklagten nicht behauptet. Auf den späteren Eingang des Originals kommt es dementsprechend nicht an.

**c)** Die Klagen sind allesamt deshalb unbegründet, weil den klagenden Parteien für die geleisteten Nachtschichten keine höhere Zuschläge zustehen, als die von der Beklagten gemäß § 4 II. b) erste und zweite Alternative BMTV Süßwarenindustrie unstreitig geleisteten 15% bzw. 20% zuzüglich des freiwilligen Aufschlags von 5%. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, für Nachtschichtstunden einen Zuschlag von 60% zu zahlen. § 4 II.1.b) BMTV Süßwarenindustrie, der hinsichtlich der Höhe der Nachtschläge zwischen Schichtarbeit und sonstiger Nachtarbeit differenziert, verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

**aa)** Als selbständigen Grundrechtsträgern kommt den Tarifvertragsparteien aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu (BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 43). Sie haben eine Einschät-

zungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen. Bei der Lösung tarifpolitischer Konflikte sind sie nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Vereinbarung zu treffen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht (BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 Rn. 43; BAG v. 26.04.2017 – 10 AZR 856/15 – Rn. 28).

Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu einer Gruppenbildung führen, mit der Art. 3 GG verletzt wird (BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 44; BAG v. 29.06.2017 – 6 AZR 364/16 – Rn. 22). Aus Art. 3 Abs. 1 GG folgt das Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln (vgl. BVerfG v. 13.12.2016 – 1 BvR 713/13 – Rn. 18 mwN; BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 44; BAG v. 25.01.2018 – 6 AZR 791/16 – Rn. 26). Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln. Die aus dem Gleichheitssatz folgenden Grenzen sind überschritten, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solchem Gewicht bestehen, dass sie eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können (vgl. BVerfG v. 07.05.2013 – 2 BvR 909/06, 2 BvR 1981/06, 2 BvR 288/07 – Rn. 76, BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 44).

**bb)** Gemessen daran ist die Regelung in § 4 II.1.b) BMTV Süßwarenindustrie nicht gleichheitswidrig.

Insoweit kann es dahingestellt bleiben, ob die Gruppe der Arbeitnehmer, die im Schichtdienst Nachtarbeit leisten mit derjenigen Gruppe, die außerhalb einer Schicht in der Nachtzeit tätig ist, überhaupt vergleichbar ist. Dies könnte zweifelhaft sein, soweit die Erschwernis – etwa weil die zweite Gruppe zusätzlich Mehrarbeit leistet – nicht identisch ist. Letztlich kann dies aber dahingestellt bleiben. Selbst wenn man eine Vergleichbarkeit unterstellt, so haben die Tarifvertragsparteien ihre Einschätzungsprärogative nicht überschritten und aus sachlich vertretbaren Gründen eine Differenzierung vorgenommen.

**aaa)** Allerdings kann die Differenzierung nicht darauf gestützt werden, dass die Nachtarbeit selbst die Mitarbeitergruppen unterschiedlich belaste.

Nachtarbeit ist nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen grundsätzlich für jeden Menschen schädlich und hat negative gesundheitliche Auswirkungen (BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 49; vgl. auch BAG v. 18.10.2017 – 10 AZR 47/17 – Rn. 39). Keineswegs tritt ein Gewöhnungseffekt bei regelmäßig wiederkehrender Nachtarbeit ein.

**bbb)** Anders als in dem Tarifvertrag, der dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – zugrunde lag, gibt es für die Differenzierung hinsichtlich

der Höhe der Nachtzuschläge im BMTV Süßwarenindustrie andere Gründe. Zum einen wird mit dem Nachtzuschlag außerhalb von Schichten zugleich Mehrarbeit abgegolten. Zum anderen ist es der Wille der Tarifvertragsparteien, nicht notwendige Nachtarbeit zu vermeiden. Dabei gehen sie davon aus, dass Nachtarbeit in der Schicht sich nicht vermeiden lässt, sonstige Nachtarbeit hingegen schon. Beide Gründe sind im Tarifvertrag angelegt, wie die Auslegung desselben ergibt.

**(1)** Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (vgl. nur BAG v. 20.06.2018 – 4 AZR 339/17 – Rn. 19) . Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm 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 berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG v. 20.06.2018 – 4 AZR 339/17 – Rn. 19; BAG v. 27.07.2017 – 6 AZR 701/16 – Rn. 19; BAG v. 26.04.2017 – 10 AZR 589/15 – Rn. 14; BAG v. 19.09.2007 – 4 AZR 670/06 – Rn. 30).

**(2)** Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien mit der Nachtzulage außerhalb von Schichten zugleich Belastungen durch Mehrarbeit abgelden wollten.

Allerdings ist der Wortlaut insoweit nicht ergiebig. Der Begriff „Mehrarbeit“ wird in § 4 II.1.b) nicht erwähnt. Umgekehrt lässt sich aber aus dem Begriff „sonstige Nachtarbeit“ auch nicht schließen, dass diese keine Mehrarbeit umfasst.

Aus der Systematik des Tarifvertrages lässt sich der Wille zur gleichzeitigen Abgeltung von Mehrarbeit zweifelsfrei erkennen. Die Tarifvertragsparteien haben in § 4 II.1.a) BMTV Süßwarenindustrie Mehrarbeitszuschläge explizit nur für Arbeiten in der Zeit von 6.00 bis 22.00 Uhr geregelt. Daraus lässt sich folgern, dass die Tarifvertragsparteien davon ausgingen, dass Mehrarbeit außerhalb dieser Zeiten – also in der Nacht – anderweitig abgegolten wird. Insoweit kommt aber nur der Nachtzuschlag gemäß § 4 II.1.b) BMTV Süßwarenindustrie in Betracht. Es kann nicht ernsthaft angenommen werden, dass die Tarifvertragsparteien Mehrarbeit in der Nacht in keiner Weise zusätzlich vergüten wollten, zumal dies offensichtlich einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG beinhalten würde.

Hinzu kommt Folgendes: Die Tarifvertragsparteien konnten davon ausgehen, dass in der Süßwarenindustrie nahezu jede Nachtarbeit außerhalb von Schichten mit Mehrarbeit verbunden ist. Typischerweise wird Nachtarbeit in der Süßwarenindustrie im Schichtdienst erbracht. Von dieser Ausgangslage gingen die Tarifvertragsparteien aus, wie der Formulierung in § 4 Ziffer I.6. BMTV „außer bei üblicher Schichtarbeit“ zu

entnehmen ist. Anders als die Klägerseite meint, ist es zur Beurteilung, ob Nachtarbeit innerhalb oder außerhalb einer Schicht geleistet wird, unerheblich, ob die zeitliche Lage bereits langfristig vorher festgelegt ist oder eine Schicht gegebenenfalls kurzfristig ganz oder teilweise in die Nachtzeit verlegt wird. Auch Arbeit in einer kurzfristig verlegten Schicht ist Schichtarbeit im Sinne des BMTV und führt dementsprechend lediglich zu einem tarifvertraglichen Anspruch in Höhe von 15% bzw. 20% für Nachtarbeit, nicht in Höhe von 60%. Gleiches gilt, wenn ein Mitarbeiter, der normalerweise in der Tagschicht arbeitet, plötzlich nachts eingesetzt wird. Nach der ausdrücklichen tarifvertraglichen Definition ist Schichtarbeit nämlich „*die regelmäßige tägliche vereinbarte Arbeitszeit, **unabhängig von der zeitlichen Lage***“ (Hervorhebung durch Unterzeichner). Eine bloße Schichtverschiebung oder der kurzfristige Einsatz eines Mitarbeiters in der Nachtschicht verändert aber lediglich die zeitliche Lage der täglich vereinbarten Arbeitszeit, bleibt also Schichtarbeit. Erst die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit führt dazu, dass Arbeit außerhalb einer Schicht geleistet wird. Dann liegt aber Mehrarbeit vor. Die gegenteilige Auffassung, die davon ausgeht, der erhöhte Nachzuschlag falle immer bei unregelmäßiger Nachtarbeit an (so Dörfinger/Andritzky, Kommentar zum Bundesmanteltarifvertrag der Süßwarenindustrie, 2. Auflage 1996, §§ 4 – 14 Rn. 15), widerspricht der eindeutigen Definition von Schichtarbeit in § 4 I.1. BMTV Süßwarenindustrie.

Dass die Tarifvertragsparteien mit der „sonstigen“ Nachtzulage gemäß § 4 Ziffer II.1.b) Alt. 3 BMTV Süßwarenindustrie zugleich Mehrarbeit vergüten wollten, lässt sich auch der Tarifhistorie entnehmen. Der BMTV Süßwarenindustrie enthielt ursprünglich in der Fassung vom 23.03.1979 noch eine Mehrarbeitszulage für Nachtzeiten in Höhe von 60% sowie eine Zulage in Höhe von 50% für Nachtarbeit, die weder Mehrarbeit noch Schichtarbeit ist. Beide Zulagen wurden mit Inkrafttreten des BMTV v. 20.06.1983 gestrichen und durch die Zulage für „sonstige Nachtarbeit“ ersetzt. Da – wie ausgeführt – nicht unterstellt werden kann, dass die Tarifvertragsparteien Mehrarbeit während der Nacht nunmehr gar nicht mehr vergüten wollten, kann aus den Änderungen geschlossen werden, dass die Mehrarbeitszulage in der „sonstigen Nachtzulage“ mitenthalten sein sollte. Hierfür spricht auch, dass die Höhe unverändert geblieben ist.

Der einzige Grund, warum der zusätzliche Zweck – Abgeltung von Mehrarbeit – begrifflich im Tarifvertrag keinen Niederschlag gefunden hat, war offenkundig steuerlicher Natur. Bei Inkrafttreten des BMTV v. 20.06.1983 waren Nachzuschläge – anders als Mehrarbeitszuschläge – bis in Höhe von 60% steuerlich privilegiert. Dieses aufgrund der damaligen Gesetzeslage naheliegende Motiv wird auch in dem von der Beklagten vorgelegten Rundschreiben des Bundesverbandes der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. vom 29.06.1983 dokumentiert, in welchem es heißt: „*Dieser Nachtarbeitszuschlag ist nunmehr in vollem Umfang steuerfrei.*“ Dass zumindest der Bundesverband als eine der beiden Tarifparteien davon ausging, jede „sonstige“ Nachtarbeit sei mit Mehrarbeit verbunden, lässt sich den vorangegangenen Ausführungen in dem Rundschreiben entnehmen, wonach eine „*inhaltliche Veränderung der zuschlagspflichtigen Arbeiten ... mit dieser Neuordnung nicht verbunden*“ sei und auch „*die prozentuale Dotierung der zuschlagspflichtigen Arbeiten ... unverändert geblieben*“ sei. Der Wille

der tarifschließenden Gewerkschaft ist zwar nicht dokumentiert, es ist aber naheliegend, dass ihr die Erhöhung des Nettolohnes ihrer Mitglieder durch die legale Ausnutzung einer steuerlichen Norm sehr willkommen war.

**(3)** Des Weiteren lässt sich feststellen, dass ein weiterer Sinn und Zweck des Zuschlages für „sonstige Nachtarbeit“ die Vermeidung derselben ist.

In § 4 Ziffer I.6. Satz 1 BMTV Süßwarenindustrie haben die Tarifvertragsparteien niedergelegt, dass Nachtarbeit *„nach Möglichkeit zu vermeiden“* ist. Gemäß § 4 Ziffer I.2. BMTV ist auch *„Mehrarbeit ..., soweit es nur irgendwie angängig ist, zum Beispiel durch zusätzliche Einstellung von Arbeitnehmern oder durch Einlegung von Schichten nach Maßgabe der betrieblichen und betriebstechnischen Möglichkeiten zu vermeiden“*. Die Nachtschichtarbeit ist hingegen nach Einschätzung der Tarifvertragsparteien unvermeidlich. Diese Einschätzung kommt in § 4 I.6. Satz 2 BMTV Süßwarenindustrie zum Ausdruck. In der Parenthese dieses Satzes wird explizit die *„übliche Schichtarbeit“* von dem ansonsten festgelegten Erfordernis, dass Nachtarbeit nur *„in Fällen einer dringenden betrieblichen Notwendigkeit“* erfolgen dürfe, ausgenommen.

**ccc)** Sowohl die Abgeltung zusätzlicher Mehrarbeit als auch das Ziel der Vermeidung sonstiger Nachtarbeit sind sachliche Differenzierungsgründe.

**(1)** Es steht den Tarifvertragsparteien frei, zusätzliche Erschwernisse besonders zu vergüten.

Unerheblich ist, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich davon ausgehen, dass mehrere Zuschläge nicht kumuliert werden, sondern lediglich der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen ist (§ 4 Ziffer II.2. BMTV Süßwarenindustrie). Gegen diesen Grundsatz verstoßen sie nicht, indem sie bei der Festlegung eines Zuschlages mehrere Erschwernisse berücksichtigen. Gerade die Regelung zur Vermeidung der Kumulation von Zuschlägen erfordert es, bereits bei der Höhe des Zuschlages etwaige sonstige Erschwernisse miteinfließen zu lassen, jedenfalls dann, wenn diese zusätzlichen Erschwernisse – wie hier bezüglich der Mehrarbeit während sonstiger Nachtarbeit – nahezu ausnahmslos vorliegen.

**(2)** Auch die Vermeidung sonstiger Nachtarbeit stellt einen sachlichen Differenzierungsgrund dar.

Es ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien aufgrund ihrer Sachnähe am besten einschätzen können, welche Nachtarbeit unvermeidbar (Nachtschichten) und welche vermeidbar ist (sonstige Nachtschichten). Tatsächlich ist es naheliegend, dass aus betriebswirtschaftlichen Gründen Maschinen auch nachts genutzt werden, Mehrarbeit in der Nacht aber – außer in Notfällen – auf Fehlplanungen des Arbeitgebers (etwa einer zu geringen Personalquote) beruhen. Es ist daher ein legitimer Zweck, im Interesse des Arbeitnehmers Nachtarbeit zu verteuern und auf diesem Wege einzuschränken (vgl. BAG v. 25.04.2018 – 5 AZR 25/17 – Rn. 44). Relevanz kann dieser Zweck aber nur in

den Fällen haben, in denen die Nachtarbeit nicht unvermeidbar ist (vgl. wiederum BAG v. 25.04.2018 – 5 AZR 25/17 – Rn. 44). Wenn daher die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, letzteres sei bei Schichtarbeit in der Süßwarenindustrie nicht der Fall, hingegen bei Mehrarbeit in der Nacht, so ist dies nicht zu beanstanden.

**ddd)** Ob die Tarifparteien der Süßwarenindustrie daneben noch der früher verbreiteten Fehlvorstellung unterlegen sind, Nachtarbeit im Schichtdienst sei weniger belastend als gelegentliche Nachtarbeit, ist unerheblich.

Entscheidend ist allein, dass tatsächlich sachliche Differenzierungsgründe vorliegen. Die Sachgerechtigkeit von Differenzierungskriterien und -zielen muss sich bei einer *objektiven* Gesamtbetrachtung erschließen. Eine etwaige subjektive Willkür des Normgesetzgebers und dessen fehlerhafte Vorstellungen schließen nicht aus, dass es objektiv vernünftige und sachliche Gründe für eine Regelung gibt. Mängel der Motive sind für die Beurteilung eines Verstoßes gegen Art. 3 GG irrelevant (vgl. BVerfG v. 26.04.1978 – 1 BvL 29/76 – zu C. II.2. der Gründe [Rn. 35 bei juris]); *Schmidt* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, GG Art. 3 Rn. 37).

**eee)** Die Differenzierung ist auch der Höhe nach gerechtfertigt.

**(1)** Berücksichtigt man, dass die Tarifvertragsparteien Mehrarbeit grundsätzlich mit 25% (für die ersten beiden Stunden) und 40% (ab der dritten Stunde) bewerten, verbleiben als tatsächliche Differenz zwischen den Nachtschichtzulagen und den Zulagen für sonstige Nachtschichten je nach Konstellation maximal 20%.

Diese Differenz reduziert sich unter Berücksichtigung des Wertes der Zulage für Nachtarbeit bei Wechselschicht (§ 4 III.2. BMTV Süßwarenindustrie) um weitere 5%. Wird von der Möglichkeit einer Abgeltung der Freizeiten für Wechselschichten kein Gebrauch gemacht, bleibt es zwar bei der obigen Differenz. Dafür wird aber der Ausgleich in Freizeit in stärkerem Maße dem Schutzzweck der Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter gerecht. Entgegen der Auffassung der Klägerseite können diese zusätzlichen Kompensationen im Rahmen des Gesamtvergleichs der Regelungen Berücksichtigung finden, da hier ausdrücklich zusätzliche Freizeiten für Mitarbeiter vorgesehen sind, die in Wechselschicht mit Nachtschichten eingesetzt werden.

Unerheblich ist, dass die Tarifvertragsparteien in der früheren Fassung des BMTV Süßwarenindustrie aus dem Jahr 1979 lediglich eine Differenz von 10% zwischen „sonstiger“ Nachtarbeit mit und ohne Mehrarbeit vorgesehen hatten. Erstens war diese Differenzierung ohnehin nicht von Relevanz, weil keine nennenswerte Zahl an Fällen denkbar ist, in denen überhaupt die Zulage für Nachtarbeit ohne Mehrarbeit hätte anfallen können. Zweitens kann eine etwaige abweichende Bewertung in einem nicht mehr gültigen Tarifvertrag keine Bindungswirkung für den aktuellen Tarifvertrag entfalten. Drittens kommt es auch insoweit nur auf die objektive Lage, nicht auf etwaige Fehlvorstellungen der Tarifvertragsparteien an.



(2) Die verbleibende Differenz von rechnerisch maximal 15 bis 20% ist nicht so hoch, dass die Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf das zweite Differenzierungsziel – Verteuerung der sonstigen Nachtarbeit zum Zwecke deren Vermeidung – überschritten wäre.

## B.

I. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 i.V.m. § 100 Abs. 2 ZPO. Hinsichtlich des durch Berufungsrücknahme ausgeschiedenen Klägers zu 1.) ergibt sich die Verpflichtung zur Tragung des auf ihn entfallenden Kostenanteils aus § 516 Abs. 3 S.1 ZPO.

II. Die Kammer hat die Revision wegen einer grundsätzlichen Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

### RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jedem der Kläger zu 2.) – 13.)

### R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

J. Barth

vom Brocke

Knuth

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

