

6 Sa 140/20  
1 Ca 2526/19  
Arbeitsgericht Mönchengladbach

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 06.11.2020

Schmelzer  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

I. C., I. Straße 143, I.

**Kläger und Berufungskläger**

**Prozessbevollmächtigte**

E. Rechtsschutz GmbH, I. Straße 124-126, N.

**g e g e n**

S. Deutschland GmbH vertreten durch die Geschäftsführer U. B., B. E., I. S.,  
T. Straße 2 - 8, N.

**Beklagte und Berufungsbeklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

Arbeitgeberverband der F. Industrie Nordrhein-Westfalen e. V., P. Wall 227, L.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 06.11.2020  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht J. Barth als Vorsitzenden  
und die ehrenamtliche Richterin Sontheim-Leven  
und den ehrenamtlichen Richter Schölzke

für Recht erkannt:

- I. **Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 21.01.2020 – Az.: 1 Ca 2526/19 – wird zurückgewiesen.**
- II. **Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.**
- III. **Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Höhe tariflicher Zuschläge für geleistete Nachtschichtarbeit.

Der Kläger ist seit 1997 bei der Beklagten als Arbeiter im Schichtbetrieb zu einem Bruttostundenlohn in Höhe von zuletzt 17,85 € beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitenden Industrie, Essigindustrie, Senfindustrie für das Land Nordrhein-Westfalen vom 08.12.2004 (MTV), der Entgelttarifvertrag für die obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitenden Industrie, Essigindustrie, Senfindustrie für das Land Nordrhein-Westfalen tätigen Arbeitnehmer vom 14.05.2018 (ETV) sowie der Haustarifvertrag zur Konti-Schicht vom 08.12.2017 (HTV) Anwendung.

Der MTV enthält – soweit hier von Relevanz – folgende Bestimmungen:

**„III.**

#### ***Zusätzliche Regelungen zur Arbeitszeit***

[...]

#### **6. *Bezahlte Essenspause bei Zwei- bzw. Drei-Schicht-System***

*In Betrieben, in denen im Zwei- bzw. Drei-Schicht-System gearbeitet wird, muss den Arbeitnehmern, die aus betrieblichen Gründen wegen ununterbrochenen Fortgangs der Arbeit ihren Arbeitsplatz nicht verlassen können, eine bezahlte Essenspause von 30 Minuten innerhalb der Arbeitszeit gewährt werden.*

...

#### **§ 4 *Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit***

[...]

## 2. **Schichtfreizeit**

*Arbeitnehmer, die ständig im Drei-Schicht-Wechsel arbeiten, erhalten für je 25 geleistete Nachtschichten in diesem System eine Freischicht.*

*Arbeitnehmer, die im Zwei-Schicht-Wechsel arbeiten, erhalten nach diesem System für je 55 geleistete Spätschichten eine Freischicht.*

## **§ 5 Mehrarbeit, Nach-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

### 1. **Begriffsbestimmung**

[...]

#### b) *Mitbestimmung des Betriebsrates und Ausdehnung der Arbeitszeit*

*Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. [...]*

#### c) *Nacharbeit ist die in der Zeit von 21.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete Arbeit, soweit es sich nicht um Schichtarbeit handelt.*

[...]

### 2. **Zuschläge**

*Für Mehrarbeit, Nacharbeit, Schichtarbeit in der Nacht, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:*

a) *Für Mehrarbeit* 25 %,  
*ab der 3. Mehrarbeitsstunde am Tage* 30 %

[...]

b) *für Nacharbeit* 50 %

c) *für Schichtarbeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr* 25 %.

[...]

### 3. **Berechnung der Zuschläge [**

[...]

b) *Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere zu zahlen.*

*Hiervon ausgenommen ist der Zuschlag für Schichtarbeit (§ 5 Abs. 2 c). Dieser Zuschlag ist auch bei Zusammentreffen mit anderen Zuschlägen zu zahlen.*

[...]

### **§ 7 Entgeltzahlung**

[...]

*Variable Entgeltbestandteile können im Folgemonat abgerechnet und ausbezahlt werden.*

[...]

### **§ 15 Ausschlussfrist**

*Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Beschäftigungsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten ab Entstehen des Anspruchs geltend zu machen. ... Auf diese Bestimmung des Tarifvertrages hat die Betriebsleitung durch ständigen Aushang am Schwarzen Brett besonders hinzuweisen.*

[...]“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den von der Beklagten als Anlage B 1 übersandten MTV verwiesen.

Unter dem 08.12.2017 schlossen die Beklagte und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, einen „Haustarifvertrag zur Konti-Schicht“ (HTV Konti). Dieser enthält u.a. folgende Regelungen:

”...

*Präambel*

*Dieser Haustarifvertrag eröffnet – auf der Grundlage der geltenden Tarifverträge für die obst- und gemüseverarbeitende Industrie in Nordrhein-Westfalen – die Möglichkeit, die Produktionszeit für die im Geltungsbereich genannten Abteilungen auszudehnen. Ziel dieses Haustarifvertrages ist die Sicherung und der Ausbau der Arbeitsplätze und die Planungssicherheit von Arbeits- und Freizeit für alle Arbeitnehmer/innen (nachfolgend Arbeitnehmer genannt).*

[...]

### **§ 1 Geltungsbereich**

[...]

2. *persönlich:*

*Für alle Arbeitnehmer in den Abteilungen PET-Produktion: MAG 01, MAG 02, MAG 03 sowie dazugehörige Palettier-Anlagen.*

...

...

3. *Die Abteilungen Instandhaltung, Labor, Frontline-Manager, Saftaufbereitung und Lager/Versand nehmen nicht am Konti-Schichtmodell teil, solange es funktionsfähige Bereitschaftsregelungen gibt.*

## **§ 2 Grundlagen**

*Soweit in diesem Haustarifvertrag nicht ausdrücklich anders geregelt, gelten die jeweiligen Tarifverträge für die obst- und gemüseverarbeitende Industrie in Nordrhein-Westfalen ...*

*[...]*

## **§ 7 Belastungsausgleich**

*[...]*

## **4. Zulagen und Zuschläge**

*Die Vergütung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgt grundsätzlich gemäß § 5 Manteltarifvertrag für die obst- und gemüseverarbeitende Industrie in NRW.*

*Der § 5 Ziffer 2.c) des Manteltarifvertrages wird dahingehend geändert, dass für die Zeit:*

*von 22:00 bis 00:00 Uhr 25% Nachtzulage,  
von 00:00 bis 04:00 Uhr 40% Nachtzulage und  
von 04:00 bis 06:00 Uhr 25% Nachtzulage gewährt wird.*

*[...]"*

Ergänzend wird auf den von der Beklagten als Anlage B 2 überreichten HTV Konti Bezug genommen. Der Kläger fällt unter den Anwendungsbereich dieses Tarifvertrages.

Er leistete im Zeitraum von April bis September 2019 nachstehend aufgeführte Nachtarbeitsstunden, die unter Zugrundelegung eines Zuschlags von 25% jeweils im Folgemonat abgerechnet und anschließend wie folgt vergütet wurden:

April 2019	58,50 Stunden	260,91 € netto
Mai 2019	36,40 Stunden	162,34 € netto
Juni 2019	79,87 Stunden	356,22 € netto
Juli 2019	42,17 Stunden	188,08 € netto
August 2019	35,60 Stunden	158,78 € netto
September 2019	35,90 Stunden	160,11 € netto

Mit einem der Beklagten im August 2019 zugegangenen gewerkschaftlichen Schreiben vom 28.08.2019 hat er für die geleisteten Nachtarbeitsstunden von April bis Juni 2019 und mit dem im November 2019 zugegangenen Schreiben vom 26.11.2019 für die Nachtarbeitsstunden von Juli 2019 bis September 2019 jeweils Zuschläge in Höhe von 50% und Zahlung des sich daraus ergebenden Differenzlohns geltend gemacht.

Mit seiner Klage vom 13.11.2019 und der Klageerweiterung vom 16.12.2019 hat er seine Ansprüche weiterverfolgt.

Der Kläger hat unter Bezugnahme auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2018 – AZ: 10 AZR 34/17 – die Auffassung vertreten, er habe nach Art. 3 GG als Schichtarbeiter einen Anspruch auf Anpassung seiner Nachtzuschläge nach oben auf die Höhe der Zuschläge für sonstige Nachtarbeit, da der MTV gleichheitswidrige Regelungen enthalte. Es sei arbeitswissenschaftlich erwiesen, dass die Gesundheit von Nachtschichtarbeitern nicht in geringerem Maß gefährdet sei als die derjenigen, die außerhalb eines Schichtsystems nur unregelmäßig zur Nachtarbeit herangezogen würden.

Bezüglich der Wahrung der Ausschlussfrist hat der Kläger bestritten, dass auf die Bestimmung des § 15 MTV durch Aushang der Betriebsleitung am Schwarzen Brett hingewiesen worden ist.

Der Kläger hat beantragt

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.559,82 € brutto abzüglich bereits gezahlter 779,47 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 14.09.2019 zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.014,51 € brutto abzüglich bereits geleisteter 506,97 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 14.12.2019 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat zunächst gerügt, zumindest die Ansprüche für April 2019 seien verfallen. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die tarifvertragliche Regelung zu den Nachtzuschlägen sei nicht gleichheitswidrig, sondern von der den Tarifvertragsparteien nach Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Tarifautonomie und Einschätzungsprärogative gedeckt. Es bestünden erhebliche Unterschiede zu der vom Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 21.03.2018 entschiedenen Fallgestaltung. So sehe § 4 Abs. 2 S. 2 MTV eine zusätzliche Gewährung von Freischichten für Schichtarbeiter vor. Aufgrund der Freischichtenregelung belaufe sich der Zuschlag für Nachtschichtarbeiter faktisch auf 29 %. Des Weiteren sei ein zusätzlicher Entlastungsausgleich

auch durch die bezahlte Essenspause gemäß § 3 Abs. 3 Ziffer 6 MTV zu berücksichtigen. Es sei auch Ziel der Tarifvertragsparteien gewesen, die reine Nachtarbeit im Verhältnis zur Nachtschichtarbeit zu verteuern und unattraktiv zu machen. In ihrem Betrieb liege der Anteil der Nachtarbeit nach § 5 Nr. 2 b) des MTV bei 0 – 1 %. Insgesamt zeigten die tariflichen Regelungen, dass es im Rahmen der Nachtzuschläge nicht allein um den Gesundheitsschutz gehe. Selbst wenn man aber eine Gleichheitswidrigkeit annähme, könne keine Anpassung nach oben erfolgen. Eine solche führe zu einer so deutlichen Erhöhung des Belastungsvolumens durch Nachtzuschläge, dass diese von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt sein könne. Die dann anzunehmende Tariflücke dürften die Gerichte nicht schließen.

Das Arbeitsgericht Mönchengladbach hat die Klage mit Urteil vom 21.01.2020 abgewiesen. Gegen dieses Urteil, welches dem Kläger am 27.01.2020 zugestellt worden ist, hat er mit einem am 27.02.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen gewerkschaftlichen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 27.05.2020 – mit einem am 27.05.2020 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger rügt, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass die Tarifvertragsparteien ihre grundgesetzlich durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumte Einschätzungsprärogative überschritten und mit der unterschiedlichen Behandlung von Nachtarbeit außerhalb und innerhalb von Schichten gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen hätten. Der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien werde durch Art. 6 Abs. 1 ArbZG eingeschränkt. Wie bei der gesetzlichen Regelung des § 6 Abs. 5 ArbZG sei Ziel der tariflichen Zuschläge der Ausgleich der gesundheitlichen Nachteile der Nachtarbeit. Hieran gemessen liege eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung vor. Die Tarifvertragsparteien seien erkennbar unter Verstoß gegen die gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse von einem biologischen Gewöhnungseffekt von Nachtschichtarbeitern an Nachtarbeit ausgegangen. Schichtarbeit führe zudem zu sozialer Desynchronisation. Trotz der Modifikationen im Haustarifvertrag bleibe der Unterschied in der Höhe der Zuschläge erheblich. Lediglich in der Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr sei dieser auf 10% reduziert, in der übrigen Zeit verbleibe es bei einer Differenz von 25%.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 21.01.2020 – AZ. 1 Ca 2526/19 – abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.559,82 € brutto abzüglich bereits gezahlter 779,47 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 14.09.2019 zu zahlen,**

2. **die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 1.014,51 € brutto abzüglich bereits geleisteter 506,97 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 14.12.2019 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Insoweit bezweckten die Tarifregelungen die Nachtarbeit außerhalb der Schicht so nachhaltig zu verteuern, dass nur noch in unverzichtbaren Fällen Nachtarbeit verlangt werde. Tatsächlich sei dieses Ziel bei der Beklagten erreicht worden, denn bei ihr gebe es keine Nachtarbeitsstunden, die außerhalb der Schichtarbeit geleistet würden. Darüber hinaus enthalte der Nachzuschlag außerhalb von Schichten auch einen Mehrarbeitszuschlag.

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

### **Entscheidungsgründe:**

#### **A.**

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber unbegründet.

- I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung.

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. a) ArbGG statthafte Berufung ist unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

- II. Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden. Dem Kläger stehen keine Nachtschichtzuschläge in Höhe von 50% zu. Die tariflichen Regelungen, die zwischen Nachtschichten und sonstiger Nachtarbeit differenzieren, verstoßen nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

1. Allerdings sind mögliche Ansprüche nicht gemäß § 15 MTV verfallen.

Dies gilt entgegen der Ansicht der Beklagten auch für die Ansprüche aus April 2019 bzw. entsprechend Juli 2019, obwohl diese nicht binnen drei Monaten nach Ablauf der

vorgenannten Monate schriftlich geltend gemacht wurden. Die Zuschläge waren nämlich erst in den jeweiligen Folgemonaten – also Mai und August 2019 – fällig. Da Nachtzuschläge nicht monatlich in einer bestimmten Höhe anfallen, handelt es sich um variable Bezüge im Sinne von § 7 MTV. Diese sind erst im Folgemonat abzurechnen und auszuzahlen. Das hat auch die Beklagte so gehandhabt, wie den vorgelegten Entgeltabrechnungen zu entnehmen ist. Damit hat die dreimonatige Verfallfrist erst in den Abrechnungsmonaten begonnen. Sie wurde mit den schriftlichen Geltendmachungen aus August und November 2019 sowohl für die Monate April und Juli als auch für die in den Schreiben genannten weiteren Monate gewahrt.

Unabhängig davon hat die Beklagte nicht dargelegt, dass die Betriebsleitung gemäß § 15 S.3 MTV auf die Ausschlussfrist durch Aushang am schwarzen Brett hingewiesen hat. Dies ist seitens des Klägers explizit bestritten worden.

**2.** Die Beklagte hat die Nachtarbeit in den streitgegenständlichen Monaten ordnungsgemäß vergütet. Dem Kläger stehen für seine Schichtarbeit in der Nacht keine Zuschläge in Höhe von 50 % zu. Die tariflichen Regelungen des HTV Conti i.V.m. dem MTV, die hinsichtlich der Höhe der Nachtzuschläge zwischen Schichtarbeit und sonstiger Nachtarbeit differenzieren, verstoßen nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

**a)** Als selbständigen Grundrechtsträgern kommt den Tarifvertragsparteien aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Dabei haben die Gerichte bei der Erfüllung ihres verfassungsrechtlichen Schutzauftrags in den Blick zu nehmen, dass eine besondere Form der Grundrechtskollision bewältigt und die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete kollektive Koalitionsfreiheit mit den betroffenen Individualgrundrechten insbesondere auch der Arbeitnehmer in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden muss. Bei der Prüfung, ob Tarifnormen Grundrechte oder andere Rechte der Arbeitnehmer mit Verfassungsrang verletzen, müssen die Gerichte nicht nur die besondere Sachnähe der Tarifvertragsparteien, sondern außerdem beachten, dass sich die Arbeitnehmer im Regelfall durch den Beitritt zu ihrer Koalition oder durch die vertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag, die die Tarifnormen zum Vertragsinhalt macht, bewusst und freiwillig der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien auch für die Zukunft unterworfen haben. Tarifvertragsparteien steht bei ihrer Normsetzung deshalb ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Darüber hinaus verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Die Gerichte dürfen nicht eigene Gerechtigkeitsvorstellungen an die Stelle von Bewertungen der zuständigen Koalitionen setzen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu treffen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (BAG v. 19.12.2019 – 6 AZR 563/18 – Rn 25 f.; BAG v. 24.10.2019 – 2 AZR 158/18 – Rn. 34; BAG v. 11.07.2019 – 6 AZR 460/18 – Rn 29; BAG v. 03.07.2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 19; BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 43; BAG 26.04.2017 – 10 AZR 856/15 – Rn.

28). Dies bedingt im Ergebnis eine deutlich zurückgenommene Prüfungsdichte durch die Gerichte (vgl. BAG v. 28.08.2019 – 10 AZR 549/18 – Rn. 44; BAG v. 19.12.2019 – 6 AZR 563/18 – Rn. 26).

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. 29.06.2017 – 6 AZR 364/16 – Rn. 22). Der Gleichheitssatz bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie (BAG v. 19.12.2019 – 6 AZR 563/18 – Rn. 25). Aus Art. 3 Abs. 1 GG folgt das Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln (vgl. nur BVerfG v. 13.12.2016 – 1 BvR 713/13 – Rn. 18 mwN; 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. 26.04.2017 – 10 AZR 856/15 – Rn. 31; so insgesamt BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 44). Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz ist erst dann anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise hätten beachtet werden müssen (BAG v. 12.12.2012 – 10 AZR 718/11 – Rn. 33; BAG v. 23.03.2011 – 10 AZR 701/09 – Rn. 21; BAG v. 21.09.2010 – 9 AZR 442/09 – Rn. 27). Die Tarifvertragsparteien dürfen bei der Gruppenbildung generalisieren und typisieren. Die Differenzierungsmerkmale müssen allerdings im Normzweck angelegt sein und dürfen ihm nicht widersprechen (BAG v. 27.06.2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 37).

Bei der Beurteilung tariflicher Regelungen nach den obigen Maßstäben ist nicht allein auf die subjektiven Vorstellungen der Tarifvertragsparteien abzustellen, sondern auf die objektiven Gegebenheiten. Nicht die subjektive Willkür des Normgebers führt zur Feststellung der Verfassungswidrigkeit, sondern nur die objektive, d.h. die tatsächliche und eindeutige Unangemessenheit der gesetzlichen Maßnahme im Verhältnis zu der tatsächlichen Situation (BVerfG v. 26.04.1978 – 1 BvL 29/76 – juris Rn. 35).

**b)** Dem dargestellten Prüfungsmaßstab hält die hier zwischen den Parteien im Streit stehende tarifliche Zuschlagsregelung stand. Für die vom Tarifvertrag gewählte Gruppenbildung liegt ein sachlich vertretbarer Grund vor, ebenso wie für die differenzierende Ausgestaltung der Zuschlagsregelung.

**aa)** Die Tarifvertragsparteien haben bei den Zuschlägen für nachts erbrachte Arbeit zwei Gruppen gebildet, nämlich einmal die Gruppe der Schichtarbeiter, also der Mitarbeiter, die die nächtliche Arbeit innerhalb eines Schichtsystems erbringen und damit

regelmäßig nachts arbeiten und zum anderen die Gruppe der Arbeitnehmer, die Nachtarbeit außerhalb eines solchen Schichtsystems erbringen, die damit „normalerweise“ nicht nachts arbeiten, sondern nur gelegentlich zu einer Arbeitsleistung in der Nacht herangezogen werden. Die erste Konstellation bezeichnen sie als „Schichtarbeit in der Nacht“ (§ 5 Ziffer 2 Eingangssatz MTV), die zweite als „Nachtarbeit“ (§ 5 Ziffer 1 c MTV).

**bb)** Eine derartige Gruppenbildung unterfällt dem Gestaltungsermessen der Tarifvertragsparteien. Sie ist nicht willkürlich, sondern knüpft an sachliche Differenzierungsmerkmale, nämlich Schichtarbeiter mit planmäßiger Heranziehung zur Nachtschicht einerseits und Nicht-Schichtarbeiter mit außerplanmäßiger Heranziehung zur Nachtarbeit andererseits an. Hinsichtlich beider Gruppen bestehen Unterschiede von solchem Gewicht, dass sie die vorgenommene Differenzierung hinsichtlich der Höhe der Nachtzuschläge rechtfertigen (so bereits die 13. Kammer des LAG Düsseldorf, Urteil v. 17.09.2020 – 13 Sa 291/20 – [zur Veröffentlichung vorgesehen]).

**aaa)** Allerdings lässt sich diese Differenzierung nicht mit unterschiedlichen gesundheitlichen Auswirkungen der Nachtarbeit rechtfertigen (BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 –).

Nachtarbeit ist nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen grundsätzlich für jeden Menschen schädlich und hat negative gesundheitliche Auswirkungen. Die Regelungen in § 6 ArbZG dienen – in Umsetzung des Handlungsauftrags des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG v. 28.01.1992 – 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91 – zu C III 3 der Gründe) und in Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG – in erster Linie dem Schutz des Arbeitnehmers vor den für ihn schädlichen Folgen der Nacht- und Schichtarbeit (BT-Drs. 12/5888 S. 21). Dabei ist der Gesetzgeber von der Erkenntnis ausgegangen, dass auf Nachtarbeit in der modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft nicht völlig verzichtet werden kann (BT-Drs. 12/5888 S. 25). § 6 Abs. 5 ArbZG setzt hier an und soll für diejenigen Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten, zumindest einen angemessenen Ausgleich für die mit der Nachtarbeit verbundenen Beeinträchtigungen gewähren (BT-Drs. 12/5888 S. 26). Die gesetzlich vorgeschriebenen Ausgleichsleistungen nehmen der Nachtarbeit dabei nicht ihre spezifische Gesundheitsgefährdung, dienen aber unmittelbar oder mittelbar dem Gesundheitsschutz. Soweit § 6 Abs. 5 ArbZG einen Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich begründet, kommt eine unmittelbar gesundheitsschützende Wirkung in Betracht. Soweit ein Nachtarbeitszuschlag vorgesehen ist, wirkt sich dieser auf die Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers nicht unmittelbar aus, dient dem Gesundheitsschutz jedoch mittelbar. Die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers wird verteuert, um auf diesem Weg Nachtarbeit einzudämmen; Nachtarbeit soll für Arbeitgeber weniger attraktiv sein. Außerdem soll der Nachtarbeitszuschlag in einem gewissen Umfang den Arbeitnehmer für die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben entschädigen (vgl. insgesamt BAG v. 09.12.2015 – 10 AZR 423/14 – Rn. 17 f. mwN; zuletzt auch BAG v. 15.07.2020 – 10 AZR 123/19 – Rn. 28).

Die Gesundheit von Nachtschichtarbeitnehmern, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, ist nach derzeitigem Kenntnisstand jedenfalls nicht in geringerem Maß gefährdet als die Gesundheit von Arbeitnehmern, die außerhalb von Schichtsystemen nur unregelmäßig zur Nachtarbeit herangezogen werden. Für die Teilhabe am sozialen Leben gilt nichts anderes (BAG v. 18.03.2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 52).

**bbb)** Entgegen der Ansicht des Klägers folgt daraus jedoch nicht, dass Nachtarbeit innerhalb und außerhalb einer Schicht immer mit Zuschlägen in gleicher Höhe bewertet werden muss.

**(1)** Die diesbezüglichen Überlegungen des Klägers sind schon vom Ausgangspunkt her fehlerhaft (ebenso LAG Düsseldorf v. 17.09.2020 – 13 Sa 291/20 –).

Allein deshalb, weil der Gesetzgeber in § 6 Abs. 5 ArbZG einen Schutz des Arbeitnehmers vor den für ihn schädlichen Folgen der Nachtarbeit vorschreibt, handelt es sich nicht bei jeder tariflichen Regelung zu Zuschlägen für in der Nacht geleistete Arbeit um solche, die *ausschließlich* gesundheitliche Nachteile ausgleichen sollen. Vielmehr ist aufgrund der konkreten Tarifregelung festzustellen, welche Zwecke die Tarifvertragsparteien mit den Zuschlägen verfolgen, zumal Zahlungen wie oben dargelegt anders als ein zeitnah zugestanderener Freizeitausgleich ohnehin nur eine mittelbar gesundheitsschützende Wirkung haben.

Die Vermutung, es sollten gesundheitliche Nachteile ausgeglichen werden, kann allenfalls für einen Nachtzuschlag in Höhe von 25% gelten, nicht aber für den darüber hinaus gehenden Teil. Es entspricht ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung, dass ein Zuschlag von 25 % auf den jeweiligen Brutto(stunden)lohn einen angemessenen Ausgleich nach § 6 Abs. 5 ArbZG darstellt, wenn keine tarifvertragliche Regelung besteht (BAG v. 13.12.2018 – 6 AZR 549/17 – Rn. 28; BAG v. 09.12.2015 – 10 AZR 423/14 – Rn. 16; BAG v. 16.04.2014 – 4 AZR 802/11 – Rn. 59). Auch tarifliche Nachtarbeitszuschläge betragen im Mittel etwa 25 v.H. (so schon BAG v. 05.09.2002 – 9 AZR 202/01 – juris, dort Rn. 49). Bei Nachtarbeitszuschlägen, die diese Marge überschreiten, ist nicht auszuschließen, dass deren Höhe (auch) auf anderen Gründen beruht (vgl. BAG v. 05.09.2002 – 9 AZR 202/01 – juris, dort Rn. 49).

**(2)** Tatsächlich ging es den Tarifvertragsparteien mit dem höheren Zuschlag zum einen darum, vermeidbare Nachtarbeit so zu verteuern, dass deren Anordnung für den Arbeitgeber unattraktiv ist. Zum anderen sind sie davon ausgegangen, dass mit der sonstigen Nachtarbeit regelmäßig Mehrarbeit verbunden ist.

**(a)** Beide Gründe sind in den hier einschlägigen Tarifverträgen – dem HTV Conti und dem MTV – angelegt. Dies ergibt die Auslegung der Tarifverträge.

**(aa)** 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

danach 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).

**(bb)** Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien davon ausgingen, dass die Nachtarbeit im Schichtdienst unvermeidlich, die sonstige Nachtarbeit hingegen vermeidbar ist.

Insoweit ist vorrangig auf den spezielleren Haustarifvertrag abzustellen, da die jeweiligen Tarifverträge für die obst- und gemüseverarbeitende Industrie in Nordrhein-Westfalen gemäß § 2 des HTV Konti nur gelten, soweit der Haustarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes regelt.

Gemäß dem HTV Konti gilt eine Betriebszeit von 168 Wochenstunden, was umgerechnet 24 Stunden am Tag entspricht. Damit muss nach den Regelungen des Tarifvertrages für die betreffenden Abteilungen zwingend Schichtarbeit in der Nacht anfallen. Der die vollkontinuierliche Arbeitsweise regelnde Haustarifvertrag dient gemäß der Präambel u.a. der „Sicherung“ und dem „Ausbau der Arbeitsplätze“. Die Tarifvertragsparteien bringen damit zum Ausdruck, dass sie u.a. die Nachtschichten aus wirtschaftlichen Gründen und wegen des intendierten Erhalts von Arbeitsplätzen indirekt auch zum Wohle der Arbeitnehmer für unabdingbar halten.

Hingegen ist sonstige Nachtarbeit nach den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien vermeidbar. Dies ergibt sich hinsichtlich des HTV Konti bereits daraus, dass gemäß der Präambel zugleich eine „Planungssicherheit von Arbeits- und Freizeit für alle Arbeitnehmer/innen“ geschaffen werden sollte. Die Erreichung dieses Ziels setzt voraus, dass mit der Einführung des vollkontinuierlichen Schichtmodells außerplanmäßige Arbeit – und damit auch Nachtarbeit – weitgehend entfällt. Bezüglich der nicht unter den HTV Konti fallenden Arbeitnehmer gehen die Tarifvertragsparteien in § 1 Ziff. 3 davon aus, dass eine funktionierende Bereitschaft ausreichend ist, folglich regelmäßig keine Nachtarbeit erforderlich ist.

**(cc)** Des Weiteren wollten die Tarifvertragsparteien mit der Nachtzulage zugleich Mehrarbeit vergüten.

Dies ergibt sich beim HTV Konti bereits daraus, dass bei einem kontinuierlichen Schichtmodell grundsätzlich kein Bedürfnis für sonstige Nachtarbeit ohne Mehrarbeit erkennbar ist. Da die Produktion in einem solchen Modell durchgehend läuft und die

in der Produktion tätigen Arbeitnehmer sämtlich in Schichten eingesetzt werden, kann jedenfalls für diese Arbeitnehmergruppe nur dann außerhalb einer Schicht Nachtarbeit anfallen, wenn sie zugleich mit Mehrarbeit verbunden ist. Ein Bedürfnis, die Mitarbeiter sonstiger Abteilungen statt am Tage – und damit ohne Mehrarbeit - ausnahmsweise in der Nacht einzusetzen, erscheint kaum vorstellbar. Diese Fälle dürften eher hypothetischer Natur sein. Wenn überhaupt fällt für diese Personen Nachtarbeit nur in den Bereitschaftszeiten an (vgl. wiederum § 1 Ziff. 3 HTV Konti). Dann handelt es sich aber zugleich um Mehrarbeit.

Dass die Tarifvertragsparteien mit der Nachtzulage zugleich Mehrarbeit abgelten wollten, ergibt sich auch aus dem MTV, der keinerlei Regelung über eine zusätzliche Vergütung für Mehrarbeit in der Nacht enthält. Der Grund hierfür lässt sich der Tarifgeschichte im Kontext der steuerrechtlichen Vorschriften deutlich entnehmen (vgl. wiederum LAG Düsseldorf v. 17.09.2020 – 13 Sa 291/20 –).

Bis Anfang 1988 waren nämlich tarifliche Zuschläge für Nachtarbeit bis in Höhe von 60% steuerlich privilegiert. Erst seit dem Jahr 1988 ist die Steuerfreiheit auf 25 % begrenzt. Die hier fragliche tarifliche Konzeption stammt jedoch bereits aus vorheriger Zeit. So war im MTV vom 17.05.1982 eine inhaltsgleiche Regelung vereinbart, bei der davon auszugehen ist, dass der Nachzuschlag von 50 % allein deshalb gewählt wurde, um den Arbeitnehmern die gesamte Zahlung steuerfrei zukommen zu lassen, anstatt 25 % davon als Mehrarbeitszuschlag versteuern zu müssen. Vergleichbare Überlegungen lassen sich beispielsweise der Tarifgeschichte des BMTV für die Süßwarenindustrie entnehmen (vgl. das Urteil der erkennenden Kammer v. 31.07.2020 – 6 Sa 49/20 – unter II. 2. c) bb) bbb) (2) der Gründe). Es erscheint fernliegend, dass den hiesigen Tarifvertragsparteien die entsprechenden steuerrechtlichen Überlegungen nicht bekannt waren. Hätten sie diese nicht berücksichtigt, wäre schwierig zu erklären, weshalb sie die Regelungen zur Anrechnung von Zuschlägen wie hier differenzierend geregelt haben. Es spricht dann weiter nichts dafür, dass sie – obwohl sie die tarifliche Systematik nach der Begrenzung der Steuerfreiheit unverändert gelassen haben – nunmehr eine Zweckänderung vollzogen haben sollen, nämlich in dem vom Kläger vertretenen Sinn, regelmäßige Nachtarbeit als weniger belastend als die unregelmäßige zu bewerten. Aufgrund der tariflichen Regelungen zur gegenseitigen Anrechnung von Zuschlägen hat der Wille der Tarifvertragsparteien hinreichend Niederschlag im Tarifvertrag gefunden.

**(b)** Beide Gründe rechtfertigen die erfolgte Differenzierung.

**(aa)** Die Verteuerung vermeidbarer Nachtarbeit dient mittelbar dem Gesundheitsschutz.

Zuschläge können die schädlichen Folgen erbrachter Nachtarbeit ohnehin nicht ausgleichen: Gesundheit lässt sich nicht kaufen. Der Vergleich mit der gesetzlichen Regelung des § 6 Abs. 5 ArbZG zeigt vielmehr, dass bei Zuschlägen der mittelbare Gesundheitsschutz im Vordergrund steht, also die schädlichen Folgen nächtlicher Arbeit

möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen, indem sie für den Arbeitgeber spürbar verteuert wird. Bei diesem auch für tarifliche Zuschlagsregelungen geltenden Sinn, dem Gesundheitsschutz mittelbar zu dienen, indem ein finanzieller Anreiz gesetzt wird, Nachtarbeit zu vermeiden, ist notwendigerweise auch zu berücksichtigen, inwieweit dies aus Sicht der Tarifvertragsparteien überhaupt möglich und sinnvoll ist. Der Betrieb eines Elektrizitätswerks ist beispielsweise nicht ohne Nachtarbeit denkbar. Allerdings ist auch hier in gewissem Rahmen eine Steuerung durch die Tarifvertragsparteien möglich, nämlich in dem Sinn, dass nachts wirklich nur gänzlich unverzichtbare Tätigkeiten erbracht werden, die unter keinen Umständen auf den Tag verschoben werden können. Dabei ist es den Tarifvertragsparteien im Hinblick auf ihre Sach- und Branchenkenntnis nach dem oben beschriebenen Maßstab unbenommen, eigenständig zu bewerten, welche Arten nächtlicher Arbeitsleistung sie durch welchen Betrag verteuern, um zu berücksichtigen, dass ein bestimmter Umfang von Nachtarbeit aus produktionstechnischen und betriebswirtschaftlichen Gründen selbst dann nicht zu vermeiden ist, wenn man ihn noch teurer macht. Es steht den Gerichten für Arbeitsachen nicht zu, den Tarifvertragsparteien vorzuschreiben, inwieweit sie für den Geltungsbereich des Tarifvertrages einschätzen, dass nächtliche Arbeitsleistung im Schichtbetrieb und außerhalb desselben verteuert werden muss, um den unterschiedlichen Stufen der Vermeidbarkeit Rechnung zu tragen (ebenso LAG Düsseldorf v. 17.09.2020 – 13 Sa 291/20 –). Für die hier zu beurteilenden Regelungen bedeutet dies, dass zu akzeptieren ist, wenn die Tarifvertragsparteien nächtliche Arbeit außerhalb von Schichten teurer machen als die in Schichtarbeit erbrachte, weil sie davon ausgehen, dass die erstgenannte für den Arbeitgeber beispielsweise durch bessere Planung eher vermeidbar ist als die letztere. Dass die Frage, inwieweit nächtliche Arbeit vermeidbar ist, bei der Höhe eines Nachtarbeitszuschlags zu berücksichtigen ist, entspricht der Rechtsprechung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 15.07.2020 – 10 AZR 123/19 – Rn. 40).

**(bb)** Der weiterhin bezweckte Ausgleich von Mehrarbeit ist ebenfalls ein zulässiges Differenzierungskriterium. Es handelt sich insoweit um eine zusätzliche Belastung, die bei Nachtschichtarbeiten nicht anfällt.

Unerheblich ist, dass auch Fälle denkbar sind, in denen eine außerhalb einer Schicht geleistete Nachtarbeit keine Mehrarbeit beinhaltet. Wie oben aufgezeigt gingen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass es sich hierbei um eine seltene Ausnahme handelt. Es ist den Tarifvertragsparteien im Rahmen ihres Gestaltungsspielraums unbenommen, zu typisieren und zu pauschalisieren (BAG v. 10.11.2015 – 3 AZR 574/14 – Rn. 35). Die zulässige Typisierung darf nur in Einzelfällen und ausnahmsweise zu einer Benachteiligung der Betroffenen führen und nur in besonders gelagerten Fällen Ungleichheiten entstehen lassen. Die durch eine typisierende Regelung entstehenden Ungerechtigkeiten dürfen ferner nur eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betreffen, die Ungleichbehandlung darf also nicht sehr intensiv sein (BAG v. 16.02.2010 – 3 AZR 216/09 – Rn. 34). Wie aufgezeigt ist dies hier der Fall, denn so-

wohl im Anwendungsbereich der HTV Konti als auch in dem des MTV sind kaum Sachverhalte vorstellbar, in denen Nachtarbeit nicht zugleich mit Mehrarbeit verbunden ist (vgl. zum BMTV Süßwarenindustrie: LAG Düsseldorf v. 31.07.2020 – 6 Sa 49/20 –).

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

Im MTV entspricht die Differenz der Nachtzuschläge innerhalb und außerhalb einer Schicht dem Mehrarbeitszuschlag für die ersten beiden Stunden. Infolge der Sonderregelung im HTV Konti reduziert sich die Differenz in der besonders belastenden Nachtzeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr auf 10%. Hinzu kommt, dass der MTV für die Schichtarbeit in der Nacht einen weiteren Ausgleich in Form der Freischichten nach § 4 Ziffer 2 MTV vorsieht, welcher rechnerisch zu einer Erhöhung um etwa 4 % führt. Die Regelung dient – gleichermaßen wie der nach § 5 Ziff. 2 c) MTV gewährte Zuschlag – dem mittelbaren Schutz vor den mit der Nachtarbeit einhergehenden Erschwernissen und Belastungen. Diese Form der Kompensation durch Gewährung zusätzlicher Freizeit entspricht dem in § 1 Nr. 1 ArbZG verfolgten Ziel des Gesundheitsschutzes sogar in höherem Maße als die Zahlung von Zuschlägen (vgl. BAG v. 26.08.1997 – 1 ABR 16/97 – zu B II 2 a der Gründe).

Unerheblich ist, ob die unterschiedliche Zuschlagshöhe die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung darstellt. Wie oben aufgezeigt, darf dies von den Gerichten für Arbeitssachen nicht überprüft werden, weil es einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen würde.

**ddd)** Ob ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz darin liegt, dass Nachtschichtzulagen erst ab 22.00 Uhr, Zuschläge für sonstige Nachtarbeit hingegen bereits ab 21:00 Uhr gezahlt werden, bedarf hier keiner Entscheidung. Der Kläger hat seine Klage nicht darauf gestützt. Da er für sämtliche streitgegenständlichen Stunden einen Zuschlag von 25% erhalten hat, ist davon auszugehen, dass diese außerhalb der Zeit von 21.00 bis 22.00 Uhr erbracht wurden.

## **B.**

**I.** Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 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 vom Kläger

### **R E V I S I O N**

eingelegt werden. Für die Beklagte ist kein Rechtsmittel 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 Revisionschrift 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

Sontheim-Leven

Schölzke

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -