

13 Sa 291/20
6 Ca 2360/19
Arbeitsgericht Mönchengladbach

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 17.09.2020

Wilden
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

T. D.-N., Im C. busch 15, O.

Klägerin und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

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

g e g e n

O. Deutschland AG, vertreten durch die Vorstände N.-B. C. (Vorsitzender), S. I. B. L.,
I. T., T. L., J. straße 42 - 44, O.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

Arbeitgeberverband der F. industrie Nordrhein-Westfalen e. V., P. wall 227, L.

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 17.09.2020
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nübold als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter Sage
und die ehrenamtliche Richterin Manske

für Recht erkannt:

**Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Mönchengladbach vom 19.02.2020 – 6 Ca 2360/19 – wird kosten-
pflichtig zurückgewiesen.**

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

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

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem September 2000 als Schichtarbeiterin gegen einen Bruttostundenlohn von zuletzt 17,54 € tätig. Die Beklagte arbeitet im kontinuierlichen Drei-Schicht-Betrieb.

Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitenden Industrie, Essigindustrie, Senfindustrie für das Land Nordrhein-Westfalen vom 08.12.2004 (MTV) sowie der Entgelttarifvertrag für die in der obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitenden Industrie, Essigindustrie, Senfindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 14.05.2018 (ETV) Anwendung.

Zur Vergütung für die Mehr-, Schicht-, Wechselschicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit heißt es im MTV:

§ 5 Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Begriffsbestimmung

[...]

b) Mitbestimmung des Betriebsrates und Ausdehnung der Arbeitszeit

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

c) Nachtarbeit 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, Nachtarbeit, 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 Nachtarbeit	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.

Gemäß § 3 Abs. 3 Ziffer 6 MTV haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine bezahlte Essenspause von 30 Minuten innerhalb ihrer Schicht. Gemäß § 4 Ziffer 2 MTV erhalten Arbeitnehmer, die ständig im 3-Schicht-Wechsel arbeiten, für je 25 geleistete Nachtschichten in diesem System eine Freischicht und für Arbeit im 2-Schicht-Wechsel für je 55 geleistete Spätschichten eine Freischicht.

Nach vergeblicher außergerichtlicher Geltendmachung hat die Klägerin mit ihrer am 18.10.2019 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 22.10.2019 zugestellten Klage nebst Klageerweiterung vom 17.02.2020 auf der Grundlage der Entscheidung des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2018 (– 10 AZR 34/17 –) für die Zeiträume November 2018 bis Juli 2019 und September 2019 bis November 2019 für die von ihr geleisteten und von der Beklagten mit einem Zuschlag von 25 % vergütete Nachtschichtarbeit einen Zuschlag in Höhe von 50 % abzüglich der geleisteten Beträge in unstreitiger Höhe geltend gemacht. Wegen der Berechnung im Einzelnen wird auf die Ausführungen auf Seite 3 f. der Klageschrift sowie Seite 1 f. der Klageerweiterung verwiesen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe nach Art. 3 GG als Schichtarbeiterin einen Anspruch auf Anpassung ihrer 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.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.412,98 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.337,44 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 12.10.2019 zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere 670,02 € brutto abzüglich bereits geleisteter 375,06 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15.02.2020 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, 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. Eine Tarifzensur durch das Gericht dürfe nicht stattfinden. Es bestünden zudem Unterschiede zu der vom Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Fallgestaltung. Zunächst 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. In der Branche gebe es praktisch keine Nachtarbeit, sondern nachts ausschließlich Schichtarbeit. Insofern sei es auch Ziel der Tarifvertragsparteien gewesen, die reine Nachtarbeit im Verhältnis zur Nachtschichtarbeit zu verteuern und unattraktiv zu machen. In ihrem eigenen Betrieb liege der Anteil der Nachtarbeit nach Nr. 2 c) des MTV bei unter 5 %. Insgesamt zeigten die tariflichen Regelungen, dass es im Rahmen der Nachtzuschläge nicht allein um den Gesundheitsschutz gehe. Selbst wenn man 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.

Mit Urteil vom 19.02.2020, auf dessen Gründe im Einzelnen verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht Mönchengladbach die Klage abgewiesen.

Gegen das ihr am 27.03.2020 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 22.04.2020 Berufung eingelegt und diese mit einem am 27.05.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag, es liege eine gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßende Ungleichbehandlung vor. Wie bei der gesetzlichen Regelung des § 6 Abs. 5 ArbZG sei Ziel der tariflichen Zuschläge der Ausgleich der gesundheitlichen Nachteile der Nachtarbeit. 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. Sie bestreite, dass es sich bei der Nachtarbeit, die nicht im Rahmen einer Schichtarbeit geleistet werde, regelmäßig um Mehrarbeit handele.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 19.02.2020 – Az.:
6 Ca 2360/19 – abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.412,98 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.337,44 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 12.10.2019 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere 670,02 € brutto abzüglich bereits geleisteter 375,06 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15.02.2020 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Vortrag und unter Vertiefung ihrer Argumentation zum Inhalt des MTV sowie zur Reichweite der Tarifautonomie. Insoweit bezweckten die Tarifregelungen auch die Verteuerung und damit die Eindämmung von vermeidbarer Nachtarbeit. In der Folge betrage der Anteil der „unregelmäßigen Nachtarbeit“ an der Jahresarbeitszeit ihres Werkes ca. 0,1 %.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

Der Zulässigkeit steht entgegen der Ansicht der Beklagten insbesondere nicht entgegen, dass es an einer hinreichenden Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen

der erstinstanzlichen Entscheidung iSd. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2, 3 ZPO fehlt (vgl. zu den Anforderungen etwa BAG 19.10.2010 – 6 AZR 118/10 – NZA 2011, 62). Die Klägerin hat in ihrer Berufungsbegründung konkret erklärt, warum und in welchen Punkten sie das arbeitsgerichtliche Urteil für fehlerhaft hält. Insbesondere hat sie sich argumentativ gegen die Auffassung des Arbeitsgerichts gewandt, bei den Zuschlägen für Nachtarbeit außerhalb von Schichten handle es sich zum Teil um einen Ausgleich für Mehrarbeit.

B.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Die Beklagte hat die Nachtarbeit in den streitgegenständlichen Monaten ordnungsgemäß vergütet. Der Klägerin stehen für ihre Schichtarbeit in der Nacht keine Zuschläge in Höhe von 50 % zu. Die tariflichen Regelungen des MTV, die hinsichtlich der Höhe der Nachzuschläge zwischen Schichtarbeit und sonstiger Nachtarbeit differenzieren, verstoßen nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Die Berufungskammer folgt dem Arbeitsgericht und sieht von einer nur wiederholenden Begründung gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ab. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen und die Erörterungen in der mündlichen Verhandlung ist lediglich wie folgt ergänzend auszuführen:

1. 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 19.12.2019 – 6 AZR 563/18 – RN 25 f.; BAG 24.10.2019 – 2 AZR 158/18 – RN 34; BAG 11.07.2019 – 6 AZR 460/18 – RN 29; BAG 03.07.2019 – 10 AZR 300/18 – RN 19; BAG 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 28.08.2019 – 10 AZR 549/18 – RN 44; BAG 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 29.06.2017 – 6 AZR 364/16 – RN 22). Der Gleichheitssatz bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie (BAG 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 13.12.2016 – 1 BvR 713/13 – RN 18 mwN; BAG 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 07.05.2013 – 2 BvR 909/06, 2 BvR 1981/06, 2 BvR 288/07 – RN 76; BAG 26.04.2017 – 10 AZR 856/15 – RN 31; so insgesamt BAG 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 12.12.2012 – 10 AZR 718/11 – RN 33; BAG 23.03.2011 – 10 AZR 701/09 – RN 21; BAG 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 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 26.04.1978 – 1 BvL 29/76 – juris RN 35).

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (vgl. nur BAG 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 20.06.2018 aaO; BAG 27.07.2017 – 6 AZR 701/16 – RN 19; BAG 26.04.2017 – 10 AZR 589/15 – RN 14; BAG 19.09.2007 – 4 AZR 670/06 – RN 30).

2. 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.

a) 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).

b) Eine derartige Gruppenbildung unterfällt dem Gestaltungsermessen der Tarifvertragsparteien. Sie ist nicht willkürlich, sondern knüpft an sachliche Differenzierungsmerkmale, nämlich Schichtarbeitnehmer mit planmäßiger Heranziehung zur Nachtschicht einerseits und Nicht-Schichtarbeitnehmer mit außerplanmäßiger Heranziehung zur Schichtarbeit andererseits, an.

(1) 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 28.01.1992 – 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91 – zu C III 3 der Gründe, BVerfGE 85, 191) 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 09.12.2015 – 10 AZR 423/14 – RN 17 f. mwN; zuletzt auch BAG 15.07.2020 – 10 AZR 123/19 – RN 28).

(2) Bereits der Ausgangspunkt der Überlegungen der Klägerin ist fehlerhaft. 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 allein 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 zugestanderer Freizeitausgleich ohnehin nur eine mittelbar gesundheitsschützende Wirkung haben.

Es erscheint der Berufungskammer daher zu kurz gegriffen, wie die Klägerin ausschließlich darauf abstellen zu wollen, die Tarifvertragsparteien hätten die gesundheitlichen Beeinträchtigungen beider Gruppen entgegen den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen eingeschätzt. Zuschläge können die schädlichen Folgen erbrachter Nachtarbeit 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 auch nicht zu vermeiden ist, wenn man ihn noch teurer macht. Es steht daher den Gerichten für Arbeitssachen nicht zu, den Tarifvertragsparteien eines Branchentarifvertrages vorzuschreiben, inwieweit sie für dessen Geltungsbereich einschätzen, dass nächtliche Arbeitsleistung im Schichtbetrieb und außerhalb desselben verteuert werden muss, um den unterschiedlichen Stufen der Vermeidbarkeit Rechnung zu tragen. Für die hier zu beurteilenden Regelungen des MTV bedeutet das, 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 vermeidbarer 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 15.07.2020 – 10 AZR 123/19 – RN 40).

Auch ist es den Tarifvertragsparteien erlaubt, bei der Zuschlagshöhe für unterschiedliche Formen der nächtlichen Arbeit gleichzeitig einen Anreiz für die (ausnahmsweise) Tätigkeit zur tariflichen Nachtzeit für die Arbeitnehmer zu schaffen, die nicht ohnehin arbeitsvertraglich zu Schichtarbeit in der Nacht verpflichtet sind.

Beide genannten Steuerungsfunktionen stellen einen sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung wie im hier vorliegenden Sachverhalt dar. Ob die unterschiedliche Zuschlagshöhe die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung darstellt, haben die Gerichte für Arbeitsachen wie dargestellt nicht zu prüfen.

(3) Nach den dargestellten Maßstäben unterliegt es auch der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien zu bewerten, ob die auch von den Prozessparteien angenommene soziale Desynchronisation gemessen an der zu vergütenden Zeiteinheit höher, gleich oder niedriger ist, wenn Tätigkeiten in den Nachtstunden außerhalb von Schichten – und damit möglicherweise in der Regel kurzfristig und ungeplant – und nicht im Rahmen von Schichtarbeit erbracht werden, die womöglich meist lange im Voraus feststeht und damit planbar ist. Lädt der Arbeitnehmer Freunde zu einer Feier ein, wird er hierfür ein Datum wählen, bei dem seine geschuldete Schicht nicht entgegensteht. Zeigt sich hingegen außerhalb der Schichtarbeit kurzfristig das Bedürfnis für nächtliche Arbeit, wird er die Feier absagen müssen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund eines außergewöhnlichen Anlasses im Rahmen seines Direktionsrechts anordnen kann. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in der von der Klägerin herangezogenen Entscheidung vom 21.03.2018 (– 10 AZR 34/17 – RN 52) ausgeführt, die Teilhabe am sozialen Leben werde durch unregelmäßige Nachtarbeit außerhalb von Schichtsystemen nicht in einem höheren Maße gefährdet als bei Nachtarbeit innerhalb von regelmäßigen Schichten. Es ist allerdings Sache der Tarifvertragsparteien diese Bewertung vorzunehmen, wenn sich – wie hier dargestellt – auch eine andere Auffassung argumentativ vertreten lässt.

(4) Daneben verstößt die tarifliche ungleiche Behandlung von Nachtarbeit und Schichtarbeit in der Nacht auch deshalb nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, weil hinreichende Anhaltspunkte dafür bestehen, dass mit dem höheren Zuschlag für Nachtarbeit nach § 5 Ziffer 1 c MTV gleichzeitig ein Ausgleich für Mehrarbeit erfolgen soll. Dies lässt sich der Tarifgeschichte im Kontext der steuerrechtlichen Vorschriften deutlich entnehmen.

Bis Anfang 1988 waren nämlich tarifliche Zuschläge für Nachtarbeit unbegrenzt steuerfrei; erst seit dem 03.08.1988 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 Nachtzuschlag von 50 % allein deshalb gewählt wurde, um den Arbeitnehmern die gesamte Zahlung steuerfrei zukommen zu lassen, anstatt 25 % davon als Mehrarbeitszuschlag versteuern zu müssen. Entsprechendes lässt sich beispielsweise der Tarifgeschichte des BMTV für die Süßwarenindustrie entnehmen (vgl. LAG Düsseldorf 15.09.2020 – 8 Sa 252/20 – zVv. unter B. II. 2. b) bb) (2) der Gründe). Die steuerlichen Aspekte dürften auch den hiesigen Tarifvertragsparteien bekannt gewesen sein. 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 (wie im Übrigen auch die Tarifvertragsparteien für die Süßwarenindustrie, vgl. oben) die tarifliche Systematik nach der Begrenzung der Steuerfreiheit unverändert gelassen haben und dennoch eine Zweckänderung vollzogen haben sollen, nämlich in dem von der Klägerin 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 auch hinreichend Niederschlag im Tarifvertrag gefunden.

Dafür, dass in der 50 %-Regelung des § 5 Ziffer 2 b) MTV ein über den bloßen Schutz vor Nachtarbeit hinausgehender Zweck liegt, spricht auch die Höhe des Zuschlags. Es entspricht ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung, dass ein Zuschlag von 25 % auf den jeweiligen Brutto(stunden)lohn einen angemessenen Ausgleich nach § 6 Abs. 5 ArbTG darstellt, wenn keine tarifvertragliche Regelung besteht (BAG 13.12.2018 – 6 AZR 549/17 – RN 28; BAG 09.12.2015 – 10 AZR 423/14 – RN 16; BAG 16.04.2014 – 4 AZR 802/11 – RN 59). Im Mittel betragen tarifliche Nachtarbeitszuschläge etwa 25 vH. Bei Nachtarbeitszuschlägen, die diese Marge überschreiten, ist nicht auszuschließen, dass deren Höhe (auch) auf anderen Gründen beruht. So können sie historisch zu erklären sein (BAG 05.09.2002 – 9 AZR 202/01 – RN 49), hier also wie oben dargelegt auf einer in früherer Zeit geltenden steuerlichen Lage beruhen. Dass im Geltungsbereich des MTV besondere Nachteile durch Nachtarbeit entstehen, ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Auch diese Argumentation zeigt, dass der Wille der Tarifvertragsparteien, dass in dem Zuschlag nach § 5 Ziffer 2 b) MTV auch ein solcher für Mehrarbeit enthalten sein soll, im Tarifwerk einen hinreichenden Niederschlag gefunden hat. Allein die hier vertretene Auffassung führt zur Überzeugung der Berufungskammer zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung.

Auf das Bestreiten der Klägerin, dass es sich bei der Nachtarbeit, die nicht im Rahmen einer Schichtarbeit geleistet werde, regelmäßig um Mehrarbeit handele, kommt es nicht an. Für die Frage, ob eine gleichheitswidrige Tarifregelung vorliegt, ist nicht auf die Verhältnisse bei der Beklagten abzustellen, sondern darauf, was die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Einschätzungsprärogative annehmen durften, wobei es wie dargelegt auf die objektive Angemessenheit ankommt.

Im Übrigen wäre es den Tarifvertragsparteien erlaubt, andere Sachverhalte als bloße Randunschärfe zu behandeln. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, 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 26.08.1997 – 1 ABR 16/97 – zu B II 2 a der Gründe).

(5) Soweit möglicherweise eine Ungleichbehandlung vorliegt, weil tariflich Nachtarbeit ab 21:00 Uhr, Schichtarbeit in der Nacht hingegen erst ab 22:00 Uhr vorliegt, vermag dies der Klage nicht zum Erfolg zu verhelfen. Die Klägerin hat hierauf ihre Klage nicht gestützt. Im Übrigen wird durch diese Handhabung vermieden, dass in einer Schicht unterschiedliche Vergütung abgerechnet und gezahlt werden muss, wenn die Nachtschicht – wie bei der Beklagten – um 22:00 Uhr beginnt.

(6) Die unterschiedliche Behandlung der beiden Gruppen ist daher objektiv aus diversen Gründen zu rechtfertigen. Die Klägerin hat nicht widerlegt, dass die dargestellten Sachgründe im Geltungsbereich des MTV vorliegen. In diesem Zusammenhang erscheint es zudem bemerkenswert, dass sie mit ihrer Argumentation beiden Tarifvertragsparteien, also auch der Gewerkschaft, welcher sie beigetreten ist und welche für eine Vertretung im hiesigen Rechtsstreit sorgt, stattdessen eine grobe Verkennung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und damit gleichzeitig einen Verfassungsverstoß vorwirft.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

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 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 gel-
den Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr
finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsge-
richt.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

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

Nübold

Sage

Manske

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



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