

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes

Urteil

§§ 6 Abs 5, 2 Abs 3 ArbZG Art 3 Abs 1, Abs 2, 9 Abs 3 GG

- 1. Die Festlegung unterschiedlich hoher Nachtarbeitszuschläge im Manteltarifvertrag der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Mecklenburg-Vorpommern vom 02.06.2009, der für "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" einen Zuschlag von 50 % und für "Schichtarbeit während der Nachtzeit" nur einen Zuschlag von 25 % vorsieht, verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.**
- 2. Ob, in welchem Umfang und in welcher Weise besondere Belastungen bestimmter Beschäftigtengruppen kompensiert werden sollen, unterliegt der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien.**
- 3. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren.**
- 4. Der Nachtarbeitszuschlag hat ebenso wie die Gewährung bezahlter Freizeit den Zweck, die besonderen Belastungen der Nachtarbeit durch den erhöhten physischen und psychischen Kraftaufwand sowie die erschwerte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zumindest teilweise auszugleichen. Diese Belastungen können ein unterschiedliches Gewicht haben. Unabhängig von der individuellen körperlichen und seelischen Disposition und dem bevorzugten Freizeitverhalten richtet sich das Ausmaß der Belastung auch nach der Planbarkeit von Nachtarbeit.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 06.10.2020 Az. : 5 Sa 2/20

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 05.12.2019 – 5 Ca 999/19 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Höhe des tarifvertraglichen Nachtarbeitszuschlags, insbesondere über die Rechtmäßigkeit der Differenzierung zwischen "Schichtarbeit während der Nachtzeit" und "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Mecklenburg-Vorpommern vom 02.06.2009 (im Folgenden nur MTV).

2

Die Beklagte verarbeitet im Werk B-Stadt Kaffeebohnen zu frisch geröstetem und gemahlenem Kaffee, der sodann in Kaffeekapseln abgefüllt wird. Von den insgesamt rund 400 Arbeitnehmern sind etwa 300 Beschäftigte im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb, also 7 Tage x 24 Stunden, nach einem starren, dauerhaften Schichtplan tätig. Schichtwechsel ist nach jeweils 6 Tagen. Es gibt 4 Schichtgruppen.

3

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Mecklenburg-Vorpommern vom 02.06.2009, abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Arbeitgeberverband Nordernährung, in Kraft getreten zum 01.01.2009, Anwendung. Der MTV enthält folgende Bestimmungen:

4

"...

5

§ 4 Schichtfreizeit

6

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

7

Arbeitnehmer, die im Zwei-Schicht-Wechsel arbeiten, erhalten nach diesem System für je 60 geleistete Spätschichten eine Freischicht.

8

Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn ein regelmäßiger Wechsel des Schichtbeginns und damit der zeitlichen Lage der Schicht erfolgt und die Spätschicht mindestens bis 22 Uhr dauert.

9

§ 5 Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

10

(1) Begriffsbestimmung

11

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ... hinausgehende Arbeitszeit.

12

...

13

Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

14

...

15

(2) Zuschläge

16

Für Mehr-, Nacht-, Schichtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:

17

- Mehrarbeit (§ 5 Abs. 1 MTV)

25 %

- Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit

50 %

- Schichtarbeit während der Nachtzeit (22 Uhr – 6 Uhr)

25 %

- Sonntagsarbeit

50 %

- Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

160 %

18

(3) Berechnung der Zuschläge

19

...

20

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere zu zahlen. Hiervon ausgenommen ist der Zuschlag für Nachtarbeit außerhalb eines Zwei- bzw. Drei-Schicht-Wechsels, dieser tritt jeweils zu den anderen Zuschlägen hinzu.

21

..."

22

Im Jahr 2018 leisteten die 293 Schichtarbeitnehmer der Beklagten insgesamt 99.374 Stunden "Schichtarbeit während der Nachtzeit", während "Nachtarbeit außerhalb der Schichtarbeit" einen Umfang von 120 Stunden erreichte, verteilt auf 32 Arbeitnehmer. "Nachtarbeit außerhalb der Schichtarbeit" betrifft bei der Beklagten im Wesentlichen Automatisierer, die während der Rufbereitschaft Störungen beheben.

23

Die Klägerin ist im Wechselschichtdienst tätig. Im Zeitraum November 2018 bis Mai 2019 leistete sie insgesamt 288,08 Stunden Nachtarbeit im Sinne des § 5 Abs. 1 Unterabs. 3 MTV, d. h. von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr, für die sie einen Zuschlag von 25 % erhielt. Ihr Stundenlohn betrug € 13,85 brutto bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden.

24

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass die unterschiedlichen Sätze für "Schichtarbeit während der Nachtzeit" und "Nachtarbeit außerhalb der Schichtarbeit" nicht mit dem Gleichheitssatz vereinbar seien. Für eine solche Differenzierung gebe es keinen sachlichen Grund, wie sich dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. März 2018 – 10 AZR 34/17 – entnehmen lasse. Arbeit zur Nachtzeit sei unabhängig davon, ob diese innerhalb oder außerhalb von Schichten geleistet werde, für jeden Menschen schädlich und wirke sich negativ auf seine Gesundheit aus. Die frühere Annahme, der Mensch könne sich mit der Zeit an Nachtarbeit gewöhnen, sei überholt. Die biologische Uhr, die sich an den

Lichtverhältnissen orientiere, lasse sich nicht umstellen. Darüber hinaus erschwere Nachtarbeit die Teilhabe am sozialen Leben, das üblicherweise in der Feierabendzeit bzw. am Wochenende stattfinde. Nachtarbeit führe sowohl zu einer biologischen als auch zu einer sozialen Desynchronisation. Eine möglicherweise vorhandene Planbarkeit der Nachtarbeit im Schichtdienst ändere daran nichts. Die Belastung und der Kompensationsbedarf sei in beiden Fällen gleich. Zudem sei es nicht zwingend, dass Nachtarbeit außerhalb des Schichtdienstes stets kurzfristig angeordnet werde. Unterschiedliche Zuschlagshöhen seien deshalb grundsätzlich nicht gerechtfertigt. Die Schichtfreizeit nach 25 Nachtschichten (§ 4 Satz 1 MTV) gleiche die 25-prozentige Differenz zwischen den beiden Nachtarbeitszuschlägen nicht aus.

25

Dementsprechend stehe der Klägerin im Ergebnis ein Zuschlag für Nachtarbeit in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr in Höhe von 50 % zu, also ein Zahlungsanspruch von weiteren 25 % auf die geleisteten Nachtarbeitsstunden. Auf andere Art und Weise als durch eine Anpassung nach oben sei der Verstoß gegen den Gleichheitssatz nicht auszugleichen.

26

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

27

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin weitere Nachtarbeitszuschläge für den Zeitraum November 2018 bis Mai 2019 in Höhe von € 997,48 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2019 zu zahlen, und

28

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin Nachtarbeitszuschläge nach dem Manteltarifvertrag für die obst- und gemüseverarbeitende Industrie in Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung vom 02.06.2009 für "Schichtarbeit während der Nachtzeit" von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr in gleicher Höhe zu gewähren wie für "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" im Sinne von § 5 Abs. 2 des Manteltarifvertrages.

29

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zunächst sei zu berücksichtigen, dass den Tarifvertragsparteien bei der Regelung der Arbeitsbedingungen eine sogenannte Einschätzungsprärogative zustehe. Den Tarifvertragsparteien stehe es frei einzuschätzen, für welche Belastungen in welcher Höhe ein Ausgleich erfolgen solle. Von den Arbeitsgerichten sei nicht zu prüfen, ob dies die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung sei. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – zu einem Tarifvertrag der nordrheinischen Textilindustrie lasse sich auf den Manteltarifvertrag der obst- und gemüseverarbeitende Industrie nicht übertragen. Die Spannweite zwischen den jeweiligen Zusatzleistungen für Nachtarbeit sei im MTV deutlich geringer als in dem Tarifvertrag, über den das Bundesarbeitsgericht entschieden habe. Bei der Gegenüberstellung der unterschiedlichen Prozentsätze sei zudem zu berücksichtigen, dass es bei Schichtarbeit während der Nachtzeit eine Freischicht je 25 geleisteter Nachtschichten gebe. Das entspreche einem Wert von 4 % in Form von Freizeit. Die Differenzierung zwischen "Schichtarbeit während der Nachtzeit" und „Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" sei sachlich gerechtfertigt. Der höhere Zuschlag für unregelmäßige Nachtarbeit solle insbesondere die Einbuße der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit ausgleichen und zugleich den Arbeitgeber

vor Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich abhalten. Ein Arbeitnehmer, der regelmäßig Nachtarbeit leiste, könne sich besser hierauf einstellen als ein Arbeitnehmer, der kurzfristig zu Nachtarbeiten herangezogen werde. Im Falle der kurzfristigen Heranziehung zu Nachtarbeiten handele es sich zudem regelmäßig um Mehrarbeit. Selbst wenn die Differenzierung gleichheitswidrig wäre, könne dies nicht zu einer Anpassung an den höheren Prozentsatz führen. Es sei nicht anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien diese Lücke durch einen Rückgriff auf den höheren Wert geschlossen hätten, da ein Zuschlag von 50 % gerade nicht der Regelsatz sei. Vielmehr sei Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit in der betrieblichen Realität die absolute Ausnahme, da diese bei der Beklagten nur einen Anteil von etwa 0,1 % habe. Eine Anhebung des Zuschlags bei Schichtarbeit während der Nachtzeit auf 50 % würde diese Arbeitnehmer sogar besserstellen gegenüber den unregelmäßig in der Nacht tätigen Arbeitnehmern, da letzteren keine Schichtfreizeit zustehe.

30

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, dass unter Berücksichtigung der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz nicht vorliege. Der Nachtzuschlag dürfe bei Schichtarbeit niedriger bemessen werden als bei Arbeitsleistungen außerhalb des Schichtsystems. Ungeplante Nachtarbeit erschwere die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben stärker als bei einem längerfristig geplanten Einsatz. Ausgehend von dem 25-prozentigen Zuschlag bei Schichtarbeit sei jedenfalls eine Differenz zulässig, die weniger als das Doppelte betrage. Da der in Freizeit gewährte Ausgleich einzurechnen sei, werde diese Grenze nicht überschritten.

31

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Differenz der Zuschlaghöhe zwischen Schichtarbeit während der Nachtzeit und sonstiger Nachtarbeit eben nicht so geringfügig, dass sie sich noch im Rahmen des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien halte. Das Arbeitsgericht habe zudem die Ziele der Richtlinie 2003/88/EG nicht berücksichtigt.

32

Die Klägerin beantragt,

33

das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 05.12.2019 – 5 Ca 999/19 – abzuändern und

34

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin weitere Nachtarbeitszuschläge für den Zeitraum November 2018 bis Mai 2019 in Höhe von € 997,48 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2019 zu zahlen, und

35

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin Nachtarbeitszuschläge nach dem Manteltarifvertrag für die obst- und gemüseverarbeitende Industrie in Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung vom 02.06.2009 für "Schichtarbeit während der Nachtzeit" von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr in gleicher Höhe zu gewähren wie für "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" im Sinne von § 5 Abs. 2 des Manteltarifvertrages.

36

Die Beklagte beantragt,

37

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

38

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sinn und Zweck der Zahlung von Zuschlägen für Nachtarbeit sei nicht nur der Ausgleich gesundheitlicher Belastungen, was ohnehin nur mittelbar möglich sei. Vielmehr diene der Zuschlag einem Ausgleich von Einschränkungen bei der Freizeitgestaltung. Zudem gehe es darum, die unregelmäßige Nachtarbeit zu verteuern, um einen Rückgriff hierauf für den Arbeitgeber unattraktiv zu machen. Der geringe Umfang an unregelmäßiger Nachtarbeit zeige, dass dieser Zweck in der Praxis erreicht werde, was nicht zuletzt dem gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten diene.

39

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

Entscheidungsgründe:

40

Die Berufung der Klägerin ist zwar zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

41

Die Klägerin hat keinen Anspruch aus § 5 Abs. 2 MTV auf Zahlung eines Zuschlags in Höhe von 50 % für die im Zeitraum November 2018 bis Mai 2019 geleistete Nachtarbeit im Sinne des MTV (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) und auf Nachzahlung der entsprechenden Differenzbeträge. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin gemäß § 5 Abs. 2 MTV Nachtarbeitszuschläge für "Schichtarbeit während der Nachtzeit" in derselben Höhe zu zahlen wie bei "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit".

42

Die Klägerin leistet keine "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" im Sinne des § 5 Abs. 2 Gliederungspunkt 2 MTV. Sie arbeitet im Drei-Schicht-Wechsel und ist dementsprechend regelmäßig auch nachts tätig. Es handelt sich um "Schichtarbeit während der Nachtzeit". Die Nachtzeit im Sinne des § 5 Abs. 2 MTV ist – abweichend von der Definition des § 2 Abs. 3 ArbZG – die Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Die tarifliche Nachtzeit ist danach 1 Stunde länger als die gesetzliche.

43

Ein Anspruch ergibt sich auch nicht aus einer gleichheitswidrigen Schlechterstellung gegenüber denjenigen Arbeitnehmern, die Nachtarbeit außerhalb des Schichtsystems leisten. Die Differenzierung zwischen "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" einerseits und "Schichtarbeit während der Nachtzeit" andererseits verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG ist nicht verletzt.

44

Die Tarifvertragsparteien als Normgeber sind bei der tariflichen Normsetzung zwar nicht unmittelbar, jedoch mittelbar grundrechtsgebunden. Der Schutzauftrag des Art. 1 Abs. 3 GG verpflichtet die staatlichen Arbeitsgerichte dazu, die Grundrechtsausübung durch die Tarifvertragsparteien zu beschränken, wenn diese

mit den Freiheits- oder Gleichheitsrechten oder anderen Rechten mit Verfassungsrang der Normunterworfenen kollidiert. Sie müssen insoweit praktische Konkordanz herstellen. Der Schutzauftrag der Verfassung verpflichtet die Arbeitsgerichte auch dazu, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden. Der Gleichheitssatz bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie. Tarifnormen sind deshalb im Ausgangspunkt uneingeschränkt auch am Gleichheitssatz zu messen (BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 258/19 – Rn. 37, juris = ZTR 2020, 534; BAG, Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 563/18 – Rn. 21 und 25, juris = NZA 2020, 734).

45

Bei der Erfüllung ihres verfassungsrechtlichen Schutzauftrags haben die Gerichte jedoch auch 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 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. Die Tarifvertragsparteien haben bei der tariflichen Normsetzung u. a. den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG und die Diskriminierungsverbote des Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG zu beachten. Doch steht ihnen als selbständigen Grundrechtsträgern bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu, über den Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien nicht in gleichem Maß verfügen. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Sie verfügen über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung und sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 258/19 – Rn. 38, juris = ZTR 2020, 534; BAG, Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 563/18 – Rn. 26, juris = NZA 2020, 734).

46

Ob, in welchem Umfang und in welcher Weise besondere Belastungen bestimmter Beschäftigtengruppen kompensiert werden sollen, unterliegt der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien (BAG, Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 563/18 – Rn. 34, juris = NZA 2020, 734). Legen sie die Voraussetzungen für die Zahlung einer Zulage fest, steht es ihnen grundsätzlich frei, typisierend zu bestimmen, welche Erschwernisse sie in welcher Weise ausgleichen wollen (BAG, Urteil vom 17. Dezember 2015 – 6 AZR 768/14 – Rn. 16, juris = ZTR 2016, 197).

47

Eine Tarifnorm verletzt den Allgemeinen Gleichheitssatz, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien dürfen jedoch im Interesse der Praktikabilität, der Verständlichkeit und der Übersichtlichkeit auch typisierende Regelungen treffen. Bei der Überprüfung von Tarifverträgen anhand des Allgemeinen Gleichheitssatzes ist deshalb nicht auf die Einzelfallgerechtigkeit

abzustellen, sondern auf die generellen Auswirkungen der Regelungen. Die aus dem Gleichheitssatz folgenden Grenzen sind dann überschritten, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können (BAG, Urteil vom 12. November 2013 – 3 AZR 92/12 – Rn. 55, juris = NZA-RR 2014, 315; BAG, Urteil vom 21. August 2012 – 3 AZR 281/10 – Rn. 21, juris; BAG, Urteil vom 22. Dezember 2009 – 3 AZR 895/07 – Rn. 25, juris = NZA 2010, 521).

48

Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren (BAG, Urteil vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – Rn. 55, juris = ZTR 2017, 470). Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich darin frei, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Dieser ist der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder im Wege der Auslegung der Tarifnorm anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschließungs- und Kürzungsregelungen zu ermitteln (BAG, Urteil vom 28. Mai 2013 – 3 AZR 266/11 – Rn. 38, juris; BAG, Urteil vom 11. Dezember 2012 – 3 AZR 588/10 – Rn. 27, juris = NZA 2013, 572; BAG, Urteil vom 04. Mai 2010 – 9 AZR 181/09 – Rn. 29, juris = ZTR 2010, 583).

49

Zweck der zusätzlichen Leistungen, die an Nachtarbeit anknüpfen, ist es zum einen, die hiermit verbundenen besonderen Belastungen auszugleichen, und zum anderen, Nachtarbeit nach Möglichkeit einzudämmen.

50

Nach § 6 Abs. 5 ArbZG hat der Arbeitgeber, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Nachtzeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22:00 Uhr bis 5:00 Uhr (§ 2 Abs. 3 ArbZG). Nachtarbeitnehmer im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten (§ 2 Abs. 5 ArbZG).

51

Lange Nachtarbeitszeiträume sind für die Gesundheit der Arbeitnehmer nachteilig und können ihre Sicherheit bei der Arbeit beeinträchtigen; infolgedessen ist die Dauer der Nachtarbeit, auch in Bezug auf die Mehrarbeit, einzuschränken und vorzusehen, dass der Arbeitgeber im Fall regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeitern die zuständigen Behörden auf Ersuchen davon in Kenntnis setzt (Erwägungsgründe 7 und 8 zur Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung).

52

Nachtarbeit ist grundsätzlich für jeden Menschen schädlich und mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen verbunden (BVerfG, Urteil vom 28. Januar 1992 – 1 BvR 1025/82 u. a. – Rn. 56, juris = NZA 1992, 270). Die Belastung und Beanspruchung der Beschäftigten steigt nach dem bisherigen Kenntnisstand in der Arbeitsmedizin durch die Anzahl der Nächte pro Monat und die Anzahl der Nächte hintereinander, in denen Nachtarbeit geleistet wird. Insgesamt ist anerkannt, dass

Nachtarbeit umso schädlicher ist, in umso größerem Umfang sie geleistet wird (BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 49, juris = NZA 2019, 622; BAG, Urteil vom 09. Dezember 2015 – 10 AZR 423/14 – Rn. 17, juris = NZA 2016, 426).

53

Die Verteuerung der Nachtarbeit durch Zuschlagsregelungen wirkt sich zwar nicht unmittelbar, aber zumindest mittelbar auf die Gesundheit der Nachtarbeit leistenden Arbeitnehmer aus. Zugleich entschädigt der Zuschlag in gewissem Umfang für die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben (BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 49, juris = NZA 2019, 622; BAG, Urteil vom 23. August 2017 – 10 AZR 859/16 – Rn. 43, juris = NJW 2017, 3675).

54

Angemessen ist der nach § 6 Abs. 5 ArbZG zu gewährende Zuschlag für Nachtarbeit regelmäßig, wenn er eine Höhe von 25 % erreicht, sei es als Zuschlag zum Bruttostundenlohn oder in Form einer entsprechenden Anzahl von bezahlten freien Tagen (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 6 AZR 549/17 – Rn. 28, juris = NZA 2019, 935; BAG, Urteil vom 25. April 2018 – 5 AZR 25/17 – Rn. 43, juris = NZA 2018, 1145). Ein geringerer als der regelmäßige Zuschlag von 25 % auf das dem Arbeitnehmer zustehende Bruttoarbeitsentgelt kann nach § 6 Abs. 5 ArbZG nur ausreichend sein, wenn die Belastung durch die geleistete Nachtarbeit im Vergleich zum Üblichen geringer ist, weil z. B. in diese Zeit in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt oder es sich um nächtlichen Bereitschaftsdienst handelt, bei dem von vornherein von einer geringeren Arbeitsbelastung auszugehen ist (BAG, Urteil vom 23. August 2017 – 10 AZR 859/16 – Rn. 44, juris = NJW 2017, 3675). Ein höherer als der regelmäßige Zuschlag von 25 % ist zu gewähren, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit unter qualitativen (Art der Tätigkeit) oder quantitativen (Umfang der Nachtarbeit) Aspekten die normalerweise mit der Nachtarbeit verbundene Belastung übersteigt, insbesondere bei einem dauerhaften Einsatz in der Nachtzeit, sog. Dauernachtarbeit. Bei der Erbringung der regulären Arbeitsleistung in Dauernachtarbeit ist deshalb regelmäßig ein Nachtarbeitszuschlag von 30 % auf den Bruttostundenlohn (bzw. die Gewährung einer entsprechenden Anzahl freier Tage) als angemessen anzusehen (BAG, Urteil vom 23. August 2017 – 10 AZR 859/16 – Rn. 50, juris = NJW 2017, 3675).

55

Die Tarifvertragsparteien des MTV durften unter Berücksichtigung ihrer Einschätzungsprärogative sowohl dem Grunde nach als auch in der festgelegten Bandbreite zwischen "Schichtarbeit während der Nachtzeit" und "Nachtarbeit außerhalb der Schichtarbeit" unterscheiden. Maßgeblich ist eine gebiets- und branchenbezogene Betrachtung, da der Tarifvertrag nicht nur für die Beklagte gilt.

56

Der Leistungszweck rechtfertigt es, Nachtarbeit innerhalb und außerhalb der Schichtarbeit unterschiedlich zu behandeln. Der Zuschlag hat ebenso wie die Gewährung bezahlter Freizeit den Zweck, die besonderen Belastungen der Nachtarbeit durch den erhöhten physischen und psychischen Kraftaufwand sowie die erschwerte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zumindest teilweise auszugleichen. Diese Belastungen können ein unterschiedliches Gewicht haben. Unabhängig von der individuellen körperlichen und seelischen Disposition und dem bevorzugten Freizeitverhalten richtet sich das Ausmaß der Belastung auch nach der Planbarkeit von Nachtarbeit. Je längerfristiger sich ein Arbeitnehmer auf die Arbeit zur Nachtzeit einrichten kann, desto eher ist es ihm möglich, die persönlichen Belange, z. B. die Betreuung von Kindern, die Teilnahme an sportlichen und kulturellen Veranstaltungen, gemeinsame Aktivitäten in der Familie oder im

Freundeskreis etc., soweit wie möglich auf die weniger günstigen Arbeitszeiten abzustimmen. Nachtarbeit außerhalb eines Schichtsystems wird zwar nicht in jedem Fall kurzfristig angeordnet und muss nicht stets zur Folge haben, dass es für den Arbeitnehmer schwierig ist, private Belange hiermit in Einklang zu bringen. Dennoch ist der Planungszeitraum üblicherweise deutlich kürzer, als es bei einem Schichtplan der Fall ist. Unregelmäßige Nachtarbeit ist jedenfalls für den Arbeitnehmer deutlich schlechter planbar. Das gilt erst recht im Vergleich zu einem langfristig feststehenden Schichtplan, wie er beispielsweise bei der Beklagten besteht. Wenn auch nicht in allen Unternehmen der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie Schichtpläne derart langfristig gelten, so ist der Einsatz nach einem Schichtplan für den Arbeitnehmer in der Regel besser planbar als eine Heranziehung zu Nachtarbeit außerhalb eines Schichtsystems. Es mag im Einzelfall Ausnahmen geben. Angesichts der zulässigen typisierenden Betrachtungsweise durften die Tarifvertragsparteien jedoch davon ausgehen, dass sich die Arbeitnehmer in dem einen Fall grundsätzlich besser auf die Arbeit zur Nachtzeit einstellen können als in dem anderen.

57

Ein weiterer Zweck des höheren Zuschlags bei Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit besteht darin, diese Art der Nachtarbeit deutlich zu verteuern und damit für den Arbeitgeber weniger attraktiv zu machen. Das ergibt sich insbesondere aus der Regelung in § 5 Abs. 3 Unterabs. 3 MTV, nach der bei Nachtarbeit außerhalb eines Zwei- bzw. Drei-Schicht-Wechsels ausnahmsweise keine Anrechnung des Nachtarbeitszuschlags auf andere Zuschläge stattfindet. Wenn sich schon Nachtarbeit im Rahmen eines Schichtsystems nicht vermeiden lässt, so soll jedenfalls jegliche weitere Nachtarbeit nach Möglichkeit vermieden und zurückgedrängt werden. Die Nachtarbeit im Bereich der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie ist zwar nicht zum Schutz von Leib und Leben, wie beispielsweise im Rettungsdienst und im Krankenhaus, zwingend erforderlich, sondern folgt vorrangig wirtschaftlichen Erwägungen. Unzulässig ist die Nachtarbeit deshalb aber nicht. Den Tarifvertragsparteien erschien dieser Sachverhalt regelungsbedürftig, um die ökonomischen Interessen einerseits und den Schutz der Arbeitnehmer andererseits zu einem Ausgleich zu bringen. Die Tarifvertragsparteien haben Zuschlag- und Freizeitregelungen geschaffen, die zum einen besondere Belastungen ausgleichen sollen und zum anderen eine Steuerungsfunktion haben.

58

Die gesundheitlichen Gefahren, die mit Nachtarbeit verbunden sind, mögen bei Nachtarbeit innerhalb und außerhalb eines Schichtsystems vergleichbar sein. Diesen Gefahren kann nicht mit einem finanziellen Zuschlag entgegengewirkt werden, der je nach Höhe ggf. sogar noch einen finanziellen Anreiz zur Nachtarbeit bieten kann. Dem Schutz der Gesundheit dient vor allem ein entsprechender Freizeitausgleich, um ausreichend Zeit für die körperliche Erholung und die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben bereitzustellen. Vor allem aber sind die Schichtmodelle so zu gestalten und anzupassen, dass die mit Nachtarbeit verbundenen gesundheitlichen Belastungen so weit wie möglich gesenkt werden. Dies kann z. B. durch eine Verringerung der aufeinanderfolgenden Nachtschichten geschehen.

59

Die Tarifvertragsparteien des MTV haben den ihnen zustehenden Regelungsspielraum auch nicht dadurch überschritten, dass sie die vorhandenen Unterschiede durch die Spannweite der Leistungen überproportional gewichtet haben, ohne hierfür einen sachlich vertretbaren Grund zu haben. Der Gleichheitsgrundsatz kann nicht nur dadurch verletzt sein, dass überhaupt eine Unterscheidung vorgenommen wurde. Stehen die jeweils gewährten Leistungen in einem auffälligen Missverhältnis zu den vorhandenen Unterschieden und dem

Leistungszweck, kann sich daraus ebenfalls eine sachwidrige Ungleichbehandlung ergeben.

60

Bei einem Vergleich der für "Schichtarbeit während der Nachtzeit" gewährten Leistungen mit denen für "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" sind alle Vergünstigungen einzubeziehen, die demselben Leistungszweck dienen, also dem angemessenen Ausgleich für die Mehrbelastungen und der Verteuerung von Arbeit zur Nachtzeit. Arbeitnehmer in der Schichtarbeit erhalten für Arbeiten während der Nachtzeit nicht nur einen Zuschlag von 25 %, sondern zudem für je 25 geleistete Nachtschichten eine Freischicht (§ 4 Satz 1 MTV). Die Tarifvertragsparteien haben als Ausgleich für die Nachtarbeit eine Kombination aus Zuschlag und Freizeit gewählt. Rechnerisch ergibt sich danach ein Ausgleich in Höhe von $25 \% + 4 \% = 29 \%$. Die Freischicht ist an einen ständigen Einsatz im Drei-Schicht-Wechsel gebunden. Arbeitnehmer, die Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit leisten, kommen somit nicht in den Genuss einer Freischicht. Demgegenüber ist jedoch zu berücksichtigen, dass bei Nachtarbeit außerhalb des Schichtdienstes eine Sonderregelung für den Fall des Zusammentreffens mehrerer Zuschläge gilt. Nach § 5 Abs. 3 Unterabs. 3 MTV ist beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nur der jeweils höhere zu zahlen. Ausgenommen davon ist der Zuschlag für Nachtarbeit außerhalb eines Zwei- bzw. Drei-Schicht-Wechsels. Dieser Zuschlag tritt jeweils zu den anderen Zuschlägen hinzu. Bei Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit kann sich daraus im Einzelfall ein Gesamtzuschlag von 75 %, 100 % bis hin zu maximal 210 % ergeben. Diese Additionsregel kann den Vorteil der zusätzlichen Freischichten bei Schicht-Nachtarbeit durchaus aufwiegen.

61

Ein im Vergleich zur Schicht-Nachtarbeit in etwa doppelt so hoher Zuschlag für sonstige Nachtarbeit erscheint im Hinblick auf die Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien noch sachlich vertretbar. Das gilt insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels, sonstige Nachtarbeit außerhalb eines Schichtsystems zu verteuern und diese Form der Nachtarbeit dadurch nach Möglichkeit zu verhindern bzw. einzudämmen. Dieser Ansatz erweist sich in der Praxis als wirksam. Ein in etwa doppelt so hoher Zuschlag ist auch angesichts der zusätzlichen Erschwernisse durch unregelmäßige Nachtarbeit nicht unverhältnismäßig. Die Tarifvertragsparteien durften diese mit nochmals 25 % bewerten. Kurzfristige Umplanungen im persönlichen Bereich verursachen häufig einen erheblichen Zeitaufwand und können zusätzliche Kosten mit sich bringen. Das kann beispielsweise für die Organisation der Kinderbetreuung gelten oder vergebliche Aufwendungen für Freizeitaktivitäten. Solche zusätzlichen Belastungen werden bei typisierender Betrachtung durch den Zuschlag von 50 % jedenfalls nicht offensichtlich übermäßig entschädigt. Den Tarifvertragsparteien ist es aufgrund ihrer Sachnähe vorbehalten, diese Erschwernisse zu gewichten und zu bewerten. Die von Ihnen vorgenommene Bewertung widerspricht nicht den tatsächlichen Lebensverhältnissen. Die Tarifvertragsparteien haben die praktische Situation der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Nachtarbeit nicht falsch eingeschätzt und aufgrund dessen die Erschwernisse von Nachtarbeit außerhalb der Schichtarbeit fehlerhaft bewertet.

62

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO, die Zulassung der Revision aus § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.