

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes

Urteil

§ 6 V ArbZG; Richtlinie 2003/88/EG

- 1. Im Tarifvertrag festgelegte Zuschläge für Nachtarbeit müssen nicht mindestens genauso hoch sein wie diejenigen, die von den Arbeitsgerichten im Falle fehlender tarifvertraglicher Ausgleichsregelungen einzelfallbezogen herangezogen werden. Eine tarifliche Regelung, nach der für Nachtarbeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr ein Zuschlag in Höhe von 15 % zu zahlen ist, verstößt weder gegen § 6 Abs. 5 ArbZG noch gegen die Richtlinie 2003/88/EG.**
- 2. Den mit der regelmäßigen Nachtarbeit verbundenen gesundheitlichen Gefahren kann grundsätzlich nur durch eine Verringerung der insgesamt zu leistenden Nachtarbeit entgegengewirkt werden.**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.10.2021 Az. : 5 Sa 21/21

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 03.12.2020 – 1 Ca 764/20– wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer tarifvertraglichen Regelung zur Höhe des Zuschlags für Nachtarbeit.

2

Der im Mai 1965 geborene Kläger war vom 04.04.2011 bis zum 31.12.2020 bei der Beklagten als Maschinenbediener mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von zuletzt 38 Stunden bei einem Stundenlohn von € 11,68 brutto beschäftigt. Er arbeitete im Schichtdienst und leistete in unterschiedlichem Umfang Nachtarbeit. Seit dem 01.11.2016 unterlag das Arbeitsverhältnis dem (Haus-)Manteltarifvertrag der Beklagten, abgeschlossen mit der IG Metall, vom 01.11.2016 (im Folgenden nur: MTV). Im MTV heißt es zur Nachtarbeit:

3

" ...

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

...

2. Begriff der Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

...

...

§ 6 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Höhe der Zuschläge

...

1.3 Der Nachtarbeitszuschlag beträgt 15%.

1.4 Der Spätschichtzuschlag für die Schichtzeit von 20:00 – 22:00 Uhr beträgt 10%.

1.5 Es ist nur ein Zuschlag zu zahlen. Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so gilt der jeweils höhere Zuschlag.

...

1.7 Bei der Berechnung der Zuschläge ist der tarifliche Grundlohn zugrunde zu legen.

..."

4

Mit Schreiben vom 27.06.2019 forderte der Kläger von der Beklagten erfolglos die Zahlung eines Nachtarbeitszuschlags in Höhe von 30 % für die in den Monaten März bis Mai 2019 geleistete Nachtarbeit. Mit verschiedenen weiteren Schreiben machte er Ansprüche für die Folgemonate geltend.

5

Der Kläger hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass er einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % beanspruchen könne, da der tarifliche Satz von 15 % angesichts der gesundheitsschädlichen Auswirkungen von Nachtarbeit nicht rechtskonform sei. Zwar sei es nach § 6 Abs. 5 ArbZG grundsätzlich den Tarifvertragsparteien überlassen, wie der Ausgleich für Nachtarbeit geregelt werde. Es müsse sich aber um eine angemessene Kompensation der mit Nachtarbeit verbundenen Belastungen handeln. Eine tarifvertragliche Regelung, die nicht mehr angemessen sei, könne den gesetzlichen Anspruch aus § 6 ArbZG nicht sperren. Nachtarbeit fördere verschiedene physische und psychische Erkrankungen. Der menschliche Körper gewöhne sich nicht an Arbeit außerhalb des biologischen Tagesrhythmus. Dauernachtschichtarbeiter seien besonders gefährdet. Ein Zuschlag von 15 % sei nicht geeignet, Nachtarbeit einzudämmen. Angemessen sei ein Zuschlag von 30 %, wie auch ein Blick auf verwandte Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie zeige.

6

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger

8

1. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat März 2019 € 78,84 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.04.2019 zu zahlen,

9

2. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat April 2019 € 132,28 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.05.2019 zu zahlen,

10

3. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Mai 2019 € 65,70 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.06.2019 zu zahlen,

11

4. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Juni 2019 € 131,40 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.07.2019 zu zahlen,

12

5. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Juli 2019 € 69,20 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.08.2019 zu zahlen,

13

6. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat August 2019 € 118,26 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.09.2019 zu zahlen,

14

7. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat September 2019 € 65,70 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.10.2019 zu zahlen,

15

8. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Oktober 2019 € 91,98 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.11.2019 zu zahlen,

16

9. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat November 2019 € 78,84 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.12.2019 zu zahlen,

17

10. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Dezember 2019 € 91,98 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.01.2020 zu zahlen,

18

11. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Januar 2020 € 39,42 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.02.2020 zu zahlen,

19

12. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Februar 2020 € 65,70 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.03.2020 zu zahlen,

20

13. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat März 2020 € 131,40 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.04.2020 zu zahlen,

21

14. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat April 2020 € 13,14 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.05.2020 zu zahlen,

22

15. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Juli 2020 € 131,40 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.08.2020 zu zahlen.

23

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Festsetzung der Höhe von Nachtarbeitszuschlägen obliege den Tarifvertragsparteien und nicht den Arbeitsgerichten. § 6 Abs. 5 ArbZG überlasse die Ausgestaltung des Ausgleichs für Nachtarbeit den Tarifvertragsparteien, da diese mit den Verhältnissen vor Ort besser vertraut seien, und schaffe nur subsidiär einen gesetzlichen Anspruch. Den Tarifvertragsparteien seien arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse keinesfalls unbekannt, da entsprechende Fachleute bei ihnen beschäftigt seien und bei Tarifvertragsverhandlungen hinzugezogen würden. Ohnehin könne eine einzelne Tarifnorm nicht isoliert betrachtet werden, da sie Teil eines Gesamtpakets sei, das im Ergebnis auf einem Kompromiss zu verschiedensten Regelungen beruhe. Im MTV beginne die Nachtzeit anders als im Arbeitszeitgesetz bereits um 22:00 Uhr und nicht erst um 23:00 Uhr. Darüber hinaus gebe es einen im Arbeitszeitgesetz nicht vorgesehenen Spätschichtzuschlag. Hinzu komme ein tariflicher Mehrurlaub von 10 Tagen, eine zusätzliche Urlaubsvergütung von 50 % und eine Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer. All diese Regelungen seien Bestandteil des Gesamtpakets. Im Übrigen ändere ein höherer Zuschlag nichts an den mit der Nachtarbeit verbundenen Nachteilen noch bewirke er eine Verringerung der Nachtarbeit. Den gesundheitlichen Belastungen könne nicht mit einem höheren Zuschlag, sondern nur mit längeren Erholungsphasen entgegengewirkt werden, beispielsweise mit einem Mehrurlaub, wie ihn der MTV vorsehe. Im Übrigen seien die gesundheitlichen Belastungen der Nachtarbeit zu einem erheblichen Teil von sozialen Faktoren (z. B. Wohnverhältnisse, Schlafmöglichkeiten) und der physischen Konstitution (z. B. Gewicht, Rauchen) abhängig. Eine Dauernachtschicht gebe es bei der Beklagten nicht. Abgesehen davon seien evtl. Ansprüche des Klägers zum Teil verfallen.

24

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, dass es an einer Anspruchsgrundlage für die Forderung des Klägers fehle. § 6 Abs. 5 ArbZG komme nicht zur Anwendung, da eine tarifvertragliche Regelung vorhanden sei. Weshalb diese Regelung nicht angemessen sein sollte, sei nicht erkennbar, zumal die Zahlung des Zuschlags bereits um 22:00 Uhr einsetze und davor ein Spätschichtzuschlag gezahlt werde. Auch aus der Richtlinie 2003/88/EG ergebe sich kein Anspruch auf einen höheren Nachtzuschlag.

25

Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts stehe dem Kläger nach § 6 Abs. 5 ArbZG ein Nachtzuschlag in Höhe von 30 % zu. Das Arbeitsgericht habe die staatliche Pflicht zum Gesundheitsschutz bei Nachtarbeit nicht ausreichend

berücksichtigt. Eine tarifvertragliche Regelung müsse eine angemessene Kompensation für die mit Nacharbeit verbundenen Belastungen vorsehen. Dazu reiche ein Zuschlag von 15 % nicht aus. Der Kläger habe Vollarbeit geleistet, nicht nur Bereitschaftsdienst. Der Gesundheitsschutz dürfe nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden.

26

Der Kläger beantragt,

27

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Rostock vom 03.12.2020 – 1 Ca 764/20 – die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger

28

1. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat März 2019 € 78,84 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.04.2019 zu zahlen,

29

2. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat April 2019 € 132,28 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.05.2019 zu zahlen,

30

3. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Mai 2019 € 65,70 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.06.2019 zu zahlen,

31

4. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Juni 2019 € 131,40 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.07.2019 zu zahlen,

32

5. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Juli 2019 € 69,20 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.08.2019 zu zahlen,

33

6. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat August 2019 € 118,26 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.09.2019 zu zahlen,

34

7. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat September 2019 € 65,70 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.10.2019 zu zahlen,

35

8. als weiteren Nachtzuschlag für den Monat Oktober 2019 € 91,98 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.11.2019 zu zahlen,

36

9. als weiteren Nachzuschlag für den Monat November 2019 € 78,84 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.12.2019 zu zahlen,

37

10. als weiteren Nachzuschlag für den Monat Dezember 2019 € 91,98 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.01.2020 zu zahlen,

38

11. als weiteren Nachzuschlag für den Monat Januar 2020 € 39,42 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.02.2020 zu zahlen,

39

12. als weiteren Nachzuschlag für den Monat Februar 2020 € 65,70 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.03.2020 zu zahlen,

40

13. als weiteren Nachzuschlag für den Monat März 2020 € 131,40 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.04.2020 zu zahlen,

41

14. als weiteren Nachzuschlag für den Monat April 2020 € 13,14 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.05.2020 zu zahlen,

42

15. als weiteren Nachzuschlag für den Monat Juli 2020 € 131,40 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07.08.2020 zu zahlen.

43

Die Beklagte beantragt,

44

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

45

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Da im MTV eine Ausgleichsregelung für Nachtarbeit vorhanden sei, komme § 6 Abs. 5 ArbZG nicht zur Anwendung. Die tarifvertragliche Regelung gehe vor – mit welchem Inhalt auch immer. Unabhängig davon stelle der Nachzuschlag von 15 % unter Berücksichtigung des im Vergleich zum Arbeitszeitgesetz erweiterten Nachtzeitraums und des Spätschichtzuschlags einen angemessenen Ausgleich dar. Die Tarifautonomie verwehre es den Arbeitsgerichten, in das tarifvertragliche Regelungsgefüge einzugreifen und dieses einseitig zu verändern.

46

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:

47

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit der zutreffenden Begründung abgewiesen.

48

Der Kläger hat weder aus § 6 Abs. 5 ArbZG noch einer anderen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags in Höhe von mehr als 15 % für die von März 2019 bis April 2020 und im Juli 2020 geleistete Nachtarbeit.

49

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. Der Arbeitgeber kann wählen, ob er den Ausgleichsanspruch durch Zahlung von Geld, durch bezahlte Freistellung oder durch eine Kombination von beiden erfüllt.

50

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

Angemessen ist ein nach § 6 Abs. 5 ArbZG zu gewährender 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 15. Juli 2020 – 10 AZR 123/19 – Rn. 30, juris = NZA 2021, 44; 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 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 15. Juli 2020 – 10 AZR 123/19 – Rn. 32, juris = NZA 2021, 44; BAG, Urteil vom 23. August 2017 – 10 AZR 859/16 – Rn. 50, juris = NJW 2017, 3675).

52

§ 6 Abs. 5 ArbZG überlässt die Ausgestaltung des Ausgleichs für Nachtarbeit wegen der größeren Sachnähe den Tarifvertragsparteien und schafft nur subsidiär einen gesetzlichen Anspruch. Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich frei darin, wie sie den Ausgleich regeln. Um den gesetzlichen Anspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG zu ersetzen, muss die tarifliche Regelung eine Kompensation für die mit der Nachtarbeit verbundenen Belastungen vorsehen. Dies folgt aus Wortlaut sowie Sinn und Zweck des dem Gesundheitsschutz dienenden § 6 Abs. 5 ArbZG. Der tarifliche Ausgleich kann nicht nur ausdrücklich, sondern auch stillschweigend geregelt sein. Letzteres ist aber nur der Fall, wenn entweder der Tarifvertrag selbst entsprechende Hinweise enthält oder sich dafür aus der Tarifgeschichte oder aus Besonderheiten des Geltungsbereichs Anhaltspunkte ergeben (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 6 AZR 549/17 – Rn. 18, juris = NZA 2019, 935; BAG, Urteil vom 12. Dezember 2012 – 10 AZR 192/11 – Rn. 14, juris = ZTR 2013, 318).

53

Ein Ausgleichsanspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG kann auch bestehen, wenn der Tarifvertrag nur für einen Teilbereich der Nachtarbeit einen Ausgleich regelt; dies kommt in der Formulierung "soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen" deutlich zum Ausdruck. Eine tarifvertragliche Regelung, die partiell keinen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit vorsieht, aber nicht abschließend ist, kann rechtswirksam sein. Wird der gesetzliche Anspruch des Nachtarbeitnehmers aus § 6 Abs. 5 ArbZG auf einen Ausgleich für Nachtarbeit dagegen (partiell) ausgeschlossen, ohne dass tariflich selbst ein Ausgleich für geleistete Nachtarbeit bestimmt wird, so verstößt dies gegen § 6 Abs. 5 ArbZG (BAG, Urteil vom 12. Dezember 2012 – 10 AZR 192/11 – Rn. 15, juris = ZTR 2013, 318).

54

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 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). Vorgaben zur Höhe eines Zuschlags für Nachtarbeit finden sich jedoch weder in Art. 12 Buchst. a noch in den weiteren Regelungen in Art. 8 bis 12 der Richtlinie 2003/88/EG (BAG, Urteil vom 15. Juli 2020 – 10 AZR 123/19 – Rn. 52 f., juris = NZA 2021, 44).

55

Den mit der regelmäßigen Nachtarbeit verbundenen gesundheitlichen Gefahren kann grundsätzlich nur durch eine Verringerung der insgesamt zu leistenden Nachtarbeit entgegengewirkt werden. In Betracht kommt z. B. die Gewährung von bezahlten Freischichten, aber auch eine Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, mit der sich im Regelfall zugleich die von dem Arbeitnehmer insgesamt zu leistende Nachtarbeit verringert. Aus gesundheitlichen Gründen ist der Freizeitausgleich gegenüber der Zahlung eines Zuschlags vorzuziehen. Ein hoher Zuschlag kann sogar einen Anreiz bieten, aus finanziellen Erwägungen vermehrt nachts zu arbeiten und gesundheitliche Belange zurückzustellen.

56

Für den Gesundheitsschutz ist vor allem ausschlaggebend, in welchem Schichtrhythmus Nachtarbeit zu leisten ist. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfiehlt aktuell, in Schichtplänen nicht mehr als drei aufeinanderfolgende Nachtschichten vorzusehen (BAuA, Flexible Arbeitszeitmodelle, 2. Aufl. 2019, S. 48, www.baua.de/dok/8658190; BAuA, Orts- und zeitflexibel

arbeiten, 1. Aufl. 2020, S. 24, www.baua.de/dok/8838116). Das Schichtmodell wird regelmäßig nicht von den Tarifvertragsparteien, sondern auf betrieblicher Ebene unter Einbindung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) festgelegt. Dabei ist die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Nacht- und Schichtarbeit festzulegen (§ 6 Abs. 1 ArbZG).

57

Der MTV enthält eine tarifvertragliche Ausgleichsregelung im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG. Aufgrund dessen scheidet ein Rückgriff auf die gesetzliche Regelung aus. Der MTV sieht ausdrücklich Zuschläge für Nachtarbeit vor. Die Tarifvertragsparteien haben den Fall der Nachtarbeit geregelt und den Weg eines finanziellen Ausgleichs gewählt. Die tarifvertragliche Nachtzeit erfasst die gesetzliche Nachtzeit und erweitert diese zusätzlich um 1 Stunde. Nach § 5 Ziff. 2 MTV ist Nachtarbeit die zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistete Arbeit. Sinn und Zweck des Zuschlags ist es, die mit der Nachtarbeit verbundenen Belastungen ausgleichen. Die Bewertung dieser Belastungen ist Sache der Tarifvertragsparteien.

58

Die tarifvertraglichen Prozentsätze weichen zwar in der Höhe von denjenigen ab, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als angemessen anzusehen sind. Dies ist jedoch unschädlich, da die Tarifvertragsparteien zum einen im Rahmen der Tarifautonomie grundsätzlich darin frei sind, wie sie den Ausgleich regeln. Zum anderen ist ein Vergleich der Prozentsätze allein nicht aussagekräftig, da die Ausdehnung der zuschlagpflichtigen Nachtzeit nicht unberücksichtigt bleiben kann. Der Spätschichtzuschlag dient hingegen nicht dem Ausgleich von Nachtarbeit, sondern bezieht sich auf andere Arbeitszeiten.

59

Der Gesetzgeber hat im Hinblick auf die in etwa ebenbürtigen Verhandlungspositionen der Tarifvertragsparteien darauf verzichtet, ihnen verbindliche Mindestsätze für den Ausgleich von Nachtarbeit vorzugeben. Sehen die Tarifvertragsparteien von einer eigenständigen Regelung hierzu ab, bleibt es bei den gesetzlichen Bestimmungen. Im MTV haben die Tarifvertragsparteien von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eigenständige Ausgleichsregelungen für Nachtarbeit zu schaffen. Da hierdurch der Rückgriff auf die gesetzliche Ausgleichsregelung ausscheidet, ist davon auszugehen, dass die geringeren Zuschlagsätze im MTV an anderer Stelle oder in anderer Form kompensiert werden. Aus Gründen des Gesundheitsschutzes war es jedenfalls nicht erforderlich, einen höheren Zuschlag festzusetzen, da hierzu andere Maßnahmen zielführender sind.

60

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.