

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 22. März 2023
- 10 AZR 587/20 -
ECLI:DE:BAG:2023:220323.U.10AZR587.20.0

I. Arbeitsgericht
Mainz

Urteil vom 6. November 2019
- 4 Ca 1105/19 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 17. November 2020
- 8 Sa 450/19 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Nachtarbeitszuschläge - Gleichheitssatz

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 587/20

8 Sa 450/19

Landesarbeitsgericht

Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

22. März 2023

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger sowie den ehrenamtlichen Richter Guthier und die ehrenamtliche Richterin Salzburger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 17. November 2020 - 8 Sa 450/19 - teilweise unter Zurückweisung der Revision im Übrigen aufgehoben.
2. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 6. November 2019 - 4 Ca 1105/19 - auf die Berufung der Klägerin abgeändert.
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.367,27 Euro brutto zu zahlen.
3. Von den Kosten der ersten Instanz haben die Klägerin 16 % und die Beklagte 84 % zu tragen. Von den Kosten der Berufung und der Revision haben die Klägerin 86 % und die Beklagte 14 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe tariflicher Nachtarbeitszuschläge. 1

Die Klägerin leistete im streitgegenständlichen Zeitraum Nachtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit bei der Beklagten, einem Unternehmen der Ernährungsindustrie. Für das Arbeitsverhältnis gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag vom 26. Oktober 2001 (MTV), der zwischen den Vereinigten Arbeitgeberverbänden Nahrung und Genuss Hessen, Rheinland-Pfalz e. V., Wiesbaden und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Hessen/Rheinland-Pfalz/Saar, Frankfurt am Main abgeschlossen wurde. 2

Der MTV enthält unter anderem folgende Regelungen: 3

„§ 3

Arbeitszeit

...

9. Soweit aus betrieblichen Gründen in drei durchgehenden Schichten gearbeitet werden muss, ohne dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verlas-

sen kann, sind bezahlte Kurzpausen bis zur Dauer von insgesamt 30 Minuten innerhalb der Arbeitszeit zu gewähren.

10. Bei Arbeiten in fließender Fertigung sind den beteiligten Arbeitnehmern durch betriebliche Regelung angemessene bezahlte Kurzpausen zu gewähren.
11. Zur Abgeltung der im ständigen Drei-Schicht-Wechsel auftretenden Erschwernisse und Belastungen wird ein Ausgleich durch mit dem regelmäßigen Entgelt bezahlte Freizeit gewährt.

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

§ 3a

Altersfreizeit

1. Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet und eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren erreicht haben, haben Anspruch auf eine mit dem regelmäßigen tariflichen Entgelt bezahlte Altersfreizeit. Die Altersfreizeit beträgt:
nach Vollendung des 58. Lebensjahres 2 Arbeitstage,
nach Vollendung des 60. Lebensjahres 12 Arbeitstage
pro Kalenderjahr.

...

§ 4

Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit.
- ...
3. Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete Arbeit.

...

§ 5

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zum Stundenlohn zu zahlen. ...

a) für Mehrarbeit	25 %
b) für Mehrarbeit ab der 3. Stunde täglich im inneren Betrieb	35 %
c) für Nachtarbeit	50 %
d) für Mehrarbeit im Anschluss an Nachtarbeit	60 %
e) für regelmäßige Schichtarbeit in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr	25 %
f) für Arbeit an Sonntagen	75 %
g) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Arbeitstag fallen	200 %
h) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen sonst arbeitsfreien Tag fallen	100 %

...

4. Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen.

...

6. Die Abgeltung der Mehrarbeit sowie der Mehrarbeitszuschläge nach Ziffer 1 kann durch Gewährung entsprechender Freizeit erfolgen.

...

§ 8

Entgeltzahlungsbestimmungen

1. Die Entgeltzahlung erfolgt monatlich und nachträglich.

...

3. Die monatliche Grundvergütung bzw. Abschlagszahlung wird so rechtzeitig überwiesen, dass sie den Arbeitnehmern möglichst am Monatsende zur Verfügung steht.

Soweit Mehrarbeitsstunden oder sonstige zuschlagspflichtige Arbeitsstunden gesondert abgerechnet werden, wird die Restzahlung im darauffolgenden Monat überwiesen.

Werden Grundvergütungen und zuschlagspflichtige Arbeitsstunden zusammen abgerechnet, so muss das Gesamtentgelt für den Arbeitnehmer spätestens

am 5. Arbeitstag des folgenden Monats verfügbar sein.

Abweichungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

...

§ 22

Ausschlussfrist

Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten als verwirkt, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Kenntnis geltend gemacht werden.“

Die Klägerin verrichtete von Januar bis August 2019 mit Ausnahme des Monats Juni 2019 regelmäßige Schichtarbeit in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr, für die sie einen Zuschlag in Höhe von 25 % erhielt. Es handelt sich um 47,45 Stunden im Januar 2019, 45,28 Stunden im Februar 2019, 80,65 Stunden im März 2019, 43,59 Stunden im April 2019, 35,50 Stunden im Mai 2019, 70,37 Stunden im Juli 2019 und 58,44 Stunden im August 2019. Der Stundenlohn betrug in den Monaten Januar bis März 2019 16,30 Euro brutto, in den Monaten April und Mai 2019 16,72 Euro brutto sowie in den Monaten Juli und August 2019 18,34 Euro brutto.

4

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin - nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung - für die geleistete Nachtarbeit die Zahlung weiterer Nacharbeitszuschläge in Höhe der Differenz zwischen dem gezahlten tariflichen Zuschlag für regelmäßige Schichtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr in Höhe von 25 % und dem tariflichen Zuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 50 %.

5

Sie hat die Auffassung vertreten, der Anspruch ergebe sich aus § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV iVm. dem allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Nach der tariflichen Regelung erhielten Arbeitnehmer für Schichtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr - trotz Vergleichbarkeit beider Arbeitnehmergruppen - Zuschläge von nur 25 %, für Nachtarbeit dagegen Zuschläge von 50 %, ohne dass für diese Ungleichbehandlung ein sachlicher Grund vorliege. Der vorrangig zu beachtende Gesundheitsschutz rechtfertige die Ungleichbehandlung nicht; andere Aspekte als dieser könnten bei Nachtarbeit höhere Zuschläge nicht rechtfertigen. Zudem

6

sei die Teilhabe am sozialen Leben auch bei Schichtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr deutlich erschwert. Planbarkeit könne sowohl bei Schichtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr als auch bei Nachtarbeit vorliegen oder fehlen. Ein Zuschlag von nur 25 % für Schichtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr sei nicht vom Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien gedeckt, er verteuere die Nachtarbeit nicht ausreichend. Außerdem sei dieser Gestaltungsspielraum mit Blick darauf eingeschränkt, dass tarifvertragliche Regelungen für Nachtarbeitszuschläge der Durchführung von Unionsrecht iSv. Art. 51 Abs. 1 Satz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) dienen und insoweit an Art. 20 und Art. 31 Abs. 1 GRC zu messen seien.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Interesse - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.628,47 Euro brutto zu zahlen.

7

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die tarifvertraglichen Zuschlagsregelungen für Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit verstießen nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Die Gruppen der Arbeitnehmer, die Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit verrichteten, seien schon nicht vergleichbar. Zwischen Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit bestehe zudem ein Regel-Ausnahmeverhältnis, weil die planbare Nachtschichtarbeit sehr viel häufiger anfalle als sonstige Nachtarbeit. Die unterschiedliche Höhe der Nachtarbeitszuschläge überschreite auch nicht den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien. Die Zuschlagsdifferenz verringere sich außerdem durch die Regelungen zu den Schichtfreizeiten, Altersfreizeit, Kurzpausen und den Umstand, dass der Zuschlag von 50 % für Nachtarbeit typischerweise Mehrarbeit betreffe und daher den Mehrarbeitszuschlag enthalte. Er solle auch nicht nur die Erschwernis für die Arbeit in der Nacht ausgleichen, sondern kompensieren, dass die betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit verlieren, über ihre Freizeit zu disponieren. Arbeitgeber sollten von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abgehalten werden. Außerdem sei die Teilhabe am sozialen Leben, etwa die Organisation der Kinderbetreuung, bei unregelmäßiger Nachtarbeit wesentlich schwerer zu organisieren. Schließlich sei eine „Anpassung nach oben“ abzulehnen.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin zuletzt noch ihre Zahlungsansprüche weiter. 9

Der Senat hat das Revisionsverfahren im Hinblick auf zwei Vorabentscheidungsersuchen zum Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ausgesetzt. Der EuGH hat auf die dort gestellte Frage mit Urteil vom 7. Juli 2022 geantwortet (- C-257/21 und C-258/21 - [*Coca-Cola European Partners Deutschland*]). 10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist hinsichtlich der zuletzt nur noch gestellten Zahlungsanträge weitgehend begründet. Die Klägerin hat für den streitgegenständlichen Zeitraum entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts für die während der Nachtschichten geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen höheren Nachtarbeitszuschlag. Dies führt insoweit zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (§ 562 Abs. 1 ZPO). Die Klage ist überwiegend begründet, was der Senat selbst entscheiden kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). 11

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin hat für jeden Monat des streitgegenständlichen Zeitraums die Anzahl der geleisteten Nachtarbeitsstunden angegeben und die Klageforderung ausgehend vom tariflichen Bruttostundenlohn mit der geltend gemachten Differenz von 25 Prozentpunkten für die geleisteten Nachtarbeitsstunden berechnet. Damit ist die Klage in Bezug auf jeden Monat, für den die Klägerin höhere Nachtarbeitszuschläge verlangt, als abschließende Gesamtklage zu verstehen und hinreichend bestimmt (vgl. BAG 25. Mai 2022 - 10 AZR 230/19 - Rn. 14 mwN; 21. März 2018 - 10 AZR 34/17 - Rn. 13, BAGE 162, 230). 12

- II. Die Klage ist überwiegend begründet. Die Beklagte hat an die Klägerin für den streitgegenständlichen Zeitraum für ihre Arbeit in der Nachtschicht von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr den Zuschlag für Nachtarbeit nach § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV in Höhe von 50 % des Stundenlohns unter Berücksichtigung des Anspruchs auf bezahlte Freischichten und abzüglich der geleisteten Zuschläge zu zahlen. 13
1. Ein Anspruch auf einen höheren Nachtarbeitszuschlag ergibt sich nicht unmittelbar aus den Regelungen des MTV. 14
- a) Der MTV gilt im Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). 15
- b) Nach § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV ist für regelmäßige Schichtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr (im Folgenden regelmäßige Nachtschichtarbeit) ein Zuschlag von 25 % und nach § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV für Nachtarbeit - in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr (§ 4 Nr. 3 MTV) - (im Folgenden sonstige Nachtarbeit) ein Zuschlag von 50 % zu zahlen. Da es sich bei der von der Klägerin im Rahmen von Wechselschichtarbeit geleisteten Nachtarbeit um regelmäßige Schichtarbeit iSv. § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV handelt (vgl. zum Begriff „Schichtarbeit“ BAG 28. Juli 2021 - 10 AZR 397/20 (A) - Rn. 53, BAGE 175, 296; 12. Dezember 2012 - 10 AZR 354/11 - Rn. 10 mwN), hat sie nach den Regelungen des MTV nur Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % des Stundenlohns (vgl. § 5 Nr. 1 MTV). Davon gehen auch die Parteien übereinstimmend aus. 16
2. Höhere Nachtarbeitszuschläge stehen der Klägerin aber zu, weil die tarifvertragliche Unterscheidung der Zuschläge für sonstige Nachtarbeit (§ 5 Nr. 1 Buchst. c MTV) und regelmäßige Nachtschichtarbeit (§ 5 Nr. 1 Buchst. e MTV) einer Kontrolle am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG nicht standhält. Nachtschichtarbeiter werden gegenüber Arbeitnehmern, die außerhalb von Schichtsystemen Nachtarbeit leisten, gleichheitswidrig schlechter gestellt. Dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) kann nur dadurch genügt werden, dass die Klägerin für die im Rahmen von Nachtschichten geleistete Nachtarbeit ebenso wie ein Arbeitnehmer, der sonstige Nachtarbeit iSv. § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV leis- 17

tet, behandelt wird. Sie hat ergänzend zu dem gezahlten Nachtarbeitszuschlag nach § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV unter Berücksichtigung der Freischichten nach § 3 Nr. 11 MTV Anspruch auf einen Zuschlag von weiteren 21 % zu ihrem jeweiligen Stundenlohn für die von ihr geleisteten Stunden zur tariflichen Nachtzeit.

a) Die Tarifvertragsparteien sind nicht unmittelbar an Grundrechte gebunden, wenn sie tarifliche Normen setzen (*st. Rspr., zB BAG 15. Juni 2021 - 9 AZR 413/19 - Rn. 33; 24. Februar 2021 - 10 AZR 108/19 - Rn. 26; 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 26, BAGE 173, 205; 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 21; 2. September 2020 - 5 AZR 168/19 - Rn. 21*). Die Tarifautonomie ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Vergütungen und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 146, BVerfGE 146, 71*). Mit der Normsetzung auf Grundlage der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie üben die Tarifvertragsparteien daher keine delegierte Staatsgewalt aus. Sie nehmen vielmehr privatautonom ihre Grundrechte wahr, wobei ihre Normsetzung durch den in § 4 Abs. 1 TVG enthaltenen staatlichen Geltungsbefehl tariflicher Rechtsnormen getragen wird. Mit der kollektiv ausgeübten privatautONOMEN Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge ist eine unmittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien nicht zu vereinbaren. Sie führte zu einer umfassenden Überprüfung tarifvertraglicher Regelungen am Maßstab der Verhältnismäßigkeit und damit zu einer „Tarifzensur“ durch die Arbeitsgerichte (*BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 19, BAGE 169, 163; 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 17; ErfK/Schmidt 23. Aufl. GG Einl. Rn. 47*).

b) Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bildet aber als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie. Der Schutzauftrag der Verfassung verpflichtet die Arbeitsgerichte dazu, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden. Dementsprechend ist Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen (*vgl. BAG 16. August 2022 - 9 AZR 490/21 - Rn. 20*;

23. Februar 2021 - 3 AZR 618/19 - Rn. 39, BAGE 174, 116; 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 27 ff. mwN auch zur Gegenauffassung, BAGE 173, 205; 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 21; 29. September 2020 - 9 AZR 364/19 - Rn. 47, BAGE 172, 313; 27. Mai 2020 - 5 AZR 258/19 - Rn. 37; 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 23 ff., BAGE 169, 163; 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 18; zust. Bayreuther NZA 2019, 1684, 1686). Diese Grenze ist zu beachten, obwohl Tarifnormen nicht selten Ergebnisse tarifpolitischer Kompromisse sind („Gesamtpaket“), und kann damit zur Beschränkung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Rechte der Tarifvertragsparteien führen (vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 31 mwN, aaO; abl. Jacobs RdA 2023, 9, 15 ff.).

c) Bei der Erfüllung ihres verfassungsrechtlichen Schutzauftrags haben die Gerichte allerdings zu beachten, dass den Tarifvertragsparteien als selbständigen Grundrechtsträgern bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zusteht. Sie bestimmen in diesem Rahmen nicht nur den Zweck einer tariflichen Leistung (BAG 29. September 2020 - 9 AZR 364/19 - Rn. 47, BAGE 172, 313; 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 34, BAGE 165, 1). Ihnen kommt auch eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind (BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 26, BAGE 169, 163; vgl. auch BT-Drs. 12/5888 zum Entwurf des ArbZG S. 20: „Ein wesentliches Ziel des Gesetzentwurfs ist es, den Tarifvertragsparteien ... im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitszeitschutzes mehr Befugnisse und mehr Verantwortung als bisher zu übertragen. Die Tarifvertragsparteien kennen die in den Betrieben zu leistende Arbeit und die für die Arbeitnehmer entstehenden zeitlichen Belastungen [größere Sachnähe der Tarifvertragsparteien ...]. Sie können daher viel stärker differenzieren, ...“). Darüber hinaus verfügen die Tarifvertragsparteien über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelungen (BAG 16. Dezember 2020 - 5 AZR 143/19 (A) - Rn. 43, BAGE 173, 251). 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 wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht (*BAG 23. Februar 2021 - 3 AZR 618/19 - Rn. 40, BAGE 174, 116; 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 41, BAGE 173, 205; 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - aaO; 24. Oktober 2019 - 2 AZR 158/18 - Rn. 34, BAGE 168, 238; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 32, BAGE 151, 235*). Ob ein Sachgrund eine Differenzierung rechtfertigt, ist auch dann zu prüfen, wenn die ggf. erforderliche Anpassung nach oben mit erheblichen Mehrkosten für die betroffenen Arbeitgeber verbunden ist (*vgl. BAG 10. November 2011 - 6 AZR 148/09 - Rn. 33 f., BAGE 140, 1*).

Dies bedingt im Ergebnis eine deutlich zurückgenommene Prüfungsdichte durch die Gerichte (*BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 42, BAGE 173, 205*). Ein Verstoß gegen das allgemeine Gleichheitsgrundrecht 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. Bei der Gruppenbildung dürfen sie generalisieren und typisieren. Allerdings müssen die Differenzierungsmerkmale im Normzweck angelegt sein und dürfen ihm nicht widersprechen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann daher nicht von einer Vermutung ausgegangen werden, dass Tarifnormen auf sachlichen Gründen beruhen. Auch kommt es nicht auf abstrakt denkbare Zwecke an, sondern auf solche, die den Tarifnormen im Weg der Auslegung zu entnehmen sind. Es ist Aufgabe der Gerichte, nach den geltenden Auslegungsmethoden zu ermitteln, welcher Zweck hinter den tariflichen Leistungen steht. Insoweit besteht - anders als das Landesarbeitsgericht meint - keine Vortragslast der Parteien. Die Zwecke können sich insbesondere aus den in der Regelung selbst normierten Voraussetzungen sowie den Ausschluss- und Kürzungstatbeständen ergeben, die die Tarifvertragsparteien unter Beachtung ihres Gestaltungsspielraums festgelegt haben (*BAG 12. Oktober 2021 - 9 AZR 577/20 (B) -*

21

Rn. 34 mwN). Das gilt unabhängig davon, ob es sich um Verbandstarifverträge, unternehmensbezogene Verbandstarifverträge oder Tarifverträge mit einzelnen Arbeitgebern handelt.

d) Diese Grundsätze gelten im Ausgangspunkt auch für tarifvertragliche Regelungen über den Ausgleich der Belastungen durch Nachtarbeit. Allerdings können solche tariflichen Regelungen den gesetzlichen Ausgleichsanspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG nur verdrängen, wenn sie unter Beachtung des Gesundheitsschutzes der Nachtarbeitnehmer tatsächlich einen angemessenen Ausgleich gewährleisten. 22

aa) Das Bundesverfassungsgericht hat für den Bereich der Nachtarbeit erkannt, dass der Gesetzgeber verpflichtet ist, den Schutz der Arbeitnehmer vor den schädlichen Folgen der Nachtarbeit zu regeln. Eine solche Regelung war notwendig, um dem objektiven Gehalt der Grundrechte, insbesondere dem Recht auf körperliche Unversehrtheit aus Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG, zu genügen. Für dieses Grundrecht besteht eine staatliche Schutzpflicht. Dem Gesetzgeber kommt dabei ein weiter Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsfreiraum zu, um die Schutzpflicht zu erfüllen (*BVerfG 28. Januar 1992 - 1 BvR 1025/82 ua. - zu C III 3 der Gründe, BVerfGE 85, 191; BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 44, BAGE 173, 205*). 23

bb) Der Gesetzgeber ist dem Schutzauftrag mit § 6 Abs. 5 ArbZG nachgekommen. Die Norm überantwortet die Schaffung von Ausgleichsregelungen für geleistete Nachtarbeit wegen ihrer größeren Sachnähe vorrangig den Tarifvertragsparteien. Die gesetzlichen Ansprüche greifen nur subsidiär (*vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 45 mwN, BAGE 173, 205*). Auch bei solchen tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen für Nachtarbeit handelt es sich aber um originär ausgeübte Tarifautonomie (*BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 46, aaO; aA Kohte Gutachten zu Nachtarbeitszuschlagsregelungen S. 21*). Der verfassungsrechtlich gewährleistete Schutz der Koalitionsfreiheit ist nicht auf den Bereich des Unerlässlichen beschränkt. Er geht über den Kernbe- 24

reich des Art. 9 Abs. 3 GG hinaus und erstreckt sich auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen (*BVerfG 12. Juni 2018 - 2 BvR 1738/12 ua. - Rn. 115 mwN, BVerfGE 148, 296*).

cc) Die Tarifvertragsparteien sind frei in ihrer Entscheidung, ob sie einen tariflichen Ausgleich für erbrachte Nachtarbeit regeln wollen. Dies gilt sowohl im Anwendungsbereich des § 6 Abs. 5 ArbZG als auch darüber hinaus. So können sie beispielsweise die Nachtzeit gegenüber den Bestimmungen des ArbZG erweitern oder auch Arbeitnehmern, die keine Nachtarbeitnehmer nach § 2 Abs. 5 ArbZG sind, einen Ausgleichsanspruch gewähren. Entscheiden sie sich aber im Anwendungsbereich des § 6 Abs. 5 ArbZG dafür, eine Regelung zu treffen, sind sie - anders als regelmäßig sonst bei der Gewährung tariflicher Leistungen - in einem gewissen Maß inhaltlich gebunden. Sie haben zu beachten, dass der Gesundheitsschutz beim Ausgleich der Belastungen durch Nachtarbeit im Vordergrund steht und diesem Genüge getan werden muss. Die tarifliche Regelung muss die mit der Nachtarbeit verbundenen Belastungen angemessen kompensieren (*BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 332/20 (A) - Rn. 72 mwN, BAGE 173, 165; 13. Dezember 2018 - 6 AZR 549/17 - Rn. 18; 17. Januar 2012 - 1 ABR 62/10 - Rn. 15 mwN; 18. Mai 2011 - 10 AZR 369/10 - Rn. 18; Baeck/Deutsch/Winzer ArbZG 4. Aufl. § 6 Rn. 83; BeckOK ArbSchR/Höfer Stand 1. Januar 2023 ArbZG § 6 Rn. 51, 53; BeckOK ArbR/Kock Stand 1. Dezember 2022 ArbZG § 6 Rn. 25 f.; Creutzfeldt/Eylert ZFA 2020, 239, 269; Kohte FS Buschmann 2014 S. 71, 81; Raab ZFA 2014, 237, 244; J. Ulber AuR 2020, 157, 161 f.; aA Höpfner Die Rechtmäßigkeit der tarifvertraglichen Zuschlagsregelungen für geleistete Nachtarbeit am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG S. 26 f.; wohl auch Neumann/Biebl ArbZG 16. Aufl. § 6 Rn. 26*). Nur dann kann die tarifliche Regelung den gesetzlichen Ausgleichsanspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG hinsichtlich des die Nachtarbeit leistenden Arbeitnehmers verdrängen. Das folgt schon aus dem Wortsinn des Begriffs „Ausgleichsregelung“ in § 6 Abs. 5 ArbZG und entspricht dem Sinn und Zweck des Gesundheitsschutzes (*BAG 17. Januar 2012 - 1 ABR 62/10 - aaO*).

dd) Bei der näheren Ausgestaltung, wie eine solche angemessene Kompensation erfolgen soll, sind die Tarifvertragsparteien hingegen im Rahmen der

Tarifautonomie freier als der unmittelbar an § 6 Abs. 5 ArbZG gebundene Arbeitgeber. Ihnen kommt ein Beurteilungsspielraum zu, wie sie den Ausgleich für die Nachtarbeit regeln wollen (*BAG 18. Mai 2011 - 10 AZR 369/10 - Rn. 18; HK-ArbZeitR/Lorenz 2. Aufl. ArbZG § 6 Rn. 127*). § 6 Abs. 5 ArbZG sieht für tarifliche Regelungen keine konkreten Mindestvorgaben vor. Erforderlich, aber auch ausreichend ist, dass die tarifvertragliche Regelung den mit § 6 Abs. 5 ArbZG verfolgten Zwecken (*vgl. dazu zuletzt BAG 25. Mai 2022 - 10 AZR 230/19 - Rn. 28, 36 mwN*) bei einer Gesamtbetrachtung gerecht wird. Die Tarifvertragsparteien sind deshalb auch nicht an die von der Rechtsprechung entwickelten Regelwerte für gesetzliche Nachtarbeitszuschläge gebunden (*aA Kohte Gutachten zu Nachtarbeitszuschlagsregelungen S. 14; J. Ulber AuR 2020, 157, 162 f.*).

ee) Soweit tarifvertragliche Ausgleichsregelungen für Nachtarbeit einen Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich begründen, tritt unmittelbar eine gesundheitsschützende Wirkung in den Fällen ein, in denen sich die Dauer der Arbeitszeit für den Arbeitnehmer durch den bezahlten Freizeitausgleich insgesamt verringert und er zeitnah gewährt wird. Nachtarbeitszuschläge wirken sich dagegen nicht positiv auf die Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers aus. Der individuelle Gesundheitsschaden wird über den Zuschlag kommerzialisiert. Die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers wird verteuert, um auf diesem Weg allgemein Nachtarbeit einzudämmen, wodurch die Gesundheit mittelbar geschützt wird. Außerdem soll der Nachtarbeitszuschlag den Arbeitnehmer in einem gewissen Umfang für die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben entschädigen (*vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 48 mwN, BAGE 173, 205*). 27

e) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze haben die Tarifvertragsparteien für Beschäftigte, die - wie die Klägerin - regelmäßige Nachtschichtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr leisten, im MTV Regelungen geschaffen, die den Zwecken des § 6 Abs. 5 ArbZG gerecht werden und die mit der Nachtarbeit verbundenen Belastungen angemessen kompensieren. Damit werden die gesetzlichen Ausgleichsansprüche für die streitgegenständlichen Schichtzeiten verdrängt. 28

- aa) Ob im jeweiligen Tarifvertrag ein angemessener Ausgleich für die Belastungen durch die Nachtarbeit vorgesehen ist und die entsprechende Regelung den gesetzlichen Ausgleichsanspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG verdrängt, ist jeweils anhand der betroffenen Arbeitnehmergruppe - hier die Arbeitnehmer, die regelmäßige Nachtschichtarbeit leisten, - und der konkreten Arbeitssituation, die im Streit steht, zu prüfen. Eine Gesamtbetrachtung des Tarifvertrags im Hinblick auf seinen persönlichen Geltungsbereich ist nicht vorzunehmen. Eine solche würde auf der einen Seite nicht sicherstellen, dass für jeden einzelnen Nachtarbeitnehmer iSd. ArbZG ein angemessener tariflicher Ausgleichsanspruch besteht. Auf der anderen Seite kann der Umstand, dass es für einzelne Arbeitnehmergruppen an einem angemessenen Ausgleich fehlt (*vgl. zu einer solchen Fallgestaltung zB BAG 18. Mai 2011 - 10 AZR 369/10 -*) nicht dazu führen, dass tarifliche Regelungen, die für andere Gruppen einen angemessenen Ausgleich beinhalten, entgegen § 6 Abs. 5 ArbZG der Vorrang verwehrt wird. 29
- bb) Danach wird § 6 Abs. 5 ArbZG auch im Hinblick auf Beschäftigte, die regelmäßige Nachtschichtarbeit leisten, durch die streitgegenständliche tarifliche Regelung verdrängt. 30
- (1) Diese erhalten grundsätzlich einen tariflichen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % auf den Stundenlohn (§ 5 Nr. 1 Buchst. e MTV). Dieser Wert erhöht sich durch den in § 3 Nr. 11 MTV geregelten Anspruch auf eine Freischicht für je 25 geleistete Nachtschichten. Hierbei handelt es sich um einen spezifischen Ausgleich für Nachtarbeit. Nach dem Wortlaut soll es sich zwar um eine Leistung handeln, mit der die im Drei-Schicht-Wechsel auftretenden Erschwernisse und Belastungen abgegolten werden sollen. Allerdings besteht der Anspruch auch bei ständiger Nachtschichtarbeit. Da insoweit kein Schichtwechsel anfällt, geht es nach dem Inhalt des Anspruchs deshalb nicht um eine Kompensation für die Belastungen durch den Schichtwechsel, sondern um einen spezifischen Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit. Der zu gewährende Freizeitausgleich entspricht einer um etwa 4 % reduzierten Arbeitszeit. Entsprechend erhöht sich der Zuschlag nach § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV um diesen Wert. Zu keiner weiteren Erhöhung führt hingegen - anders als die Beklagte meint - der Anspruch 31

auf Altersfreizeit nach § 3a Nr. 1 MTV. Er knüpft allein an das Lebensalter der Arbeitnehmer an und steht in keinerlei Zusammenhang mit der Leistung von Nachtarbeit.

(2) Danach stellt im Rahmen der bei der Beurteilung der Angemessenheit notwendigen wertenden Betrachtung der von den Tarifvertragsparteien vorgesehene Ausgleich unter Berücksichtigung der Art der zu leistenden Arbeit, also der Gegenleistung der Arbeitnehmer (*vgl. dazu BAG 25. Mai 2022 - 10 AZR 230/19 - Rn. 26 mwN*), eine hinreichende Kompensation für die mit der Nachtarbeit verbundene Erschwernis dar und beinhaltet eine Entschädigung für die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben. 32

cc) Soweit die Klägerin darauf verweist, dass eine Regelung, die für regelmäßige Nachtschichtarbeit geringere Zuschläge gewährt als für sonstige Nachtarbeit, die gesetzliche Zielsetzung missachte und deshalb unwirksam sei, vermag dies nicht zu überzeugen (*so aber zB auch J. Ulber AuR 2020, 157, 163*). Dies vermengt die Frage der Angemessenheit des Ausgleichs mit der Frage der Gleichbehandlung. Die Frage der Angemessenheit iSv. § 6 Abs. 5 ArbZG richtet sich aber nicht danach, ob andere Arbeitnehmer den gleichen oder ggf. einen höheren Nachtarbeitszuschlag erhalten. 33

f) Die im MTV enthaltene Differenzierung zwischen den Zuschlägen für regelmäßige Nachtschichtarbeit und sonstige Nachtarbeit in § 5 Nr. 1 Buchst. c und e MTV verstößt aber - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Es liegen miteinander vergleichbare Arbeitnehmergruppen vor. Die unterschiedliche Behandlung bei den Zuschlägen für regelmäßige Nachtschichtarbeit im Gegensatz zur sonstigen Nachtarbeit ist - wie die Auslegung des MTV ergibt - nicht durch einen aus dem Tarifvertrag erkennbaren sachlichen Grund gerechtfertigt. 34

aa) Arbeitnehmer, die regelmäßige Nachtschichtarbeit bzw. sonstige Nachtarbeit leisten, sind - entgegen der Ansicht der Beklagten - miteinander vergleichbar. Die jeweiligen Zuschlagstatbestände knüpfen übereinstimmend an die Arbeitsleistung in der tarifvertraglich definierten Nachtzeit an, die sich - insbeson-

dere durch das Maß an Belastung - von der Arbeit zu anderen Zeiten unterscheidet (vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 50 ff. mwN auch zu krit. Stimmen, BAGE 173, 205). Dem steht auch nicht entgegen, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich autonom die Tatbestandsvoraussetzungen festlegen können, auf deren Grundlage die Gruppen zu bilden sind. Das entbindet sie nicht davon, die Grenzen von Art. 3 Abs. 1 GG zu beachten. Die sich dabei stellende Frage, ob sachliche Gründe für die unterschiedliche Behandlung vorliegen, ist auf der Rechtfertigungsebene zu klären (vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 52, aaO; aA zB Creutzfeldt/Eylert ZFA 2020, 239, 267 f.; ähnlich Höpfner Die Rechtmäßigkeit der tarifvertraglichen Zuschlagsregelungen für geleistete Nachtarbeit am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG S. 16 ff.; Kleinebrink NZA 2019, 1458, 1461).

bb) Die unterschiedlich hohen Zuschläge für Nachtarbeit in § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV und für Schichtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr in § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV führen dazu, dass zwei Gruppen von Arbeitnehmern, die nachts arbeiten, ungleich behandelt werden. Der Ausgleich, den Arbeitnehmer für sonstige Nachtarbeit erhalten, ist deutlich höher als derjenige für regelmäßige Nachtschichtarbeit. 36

(1) Nach § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV erhalten Arbeitnehmer für regelmäßige Nachtschichtarbeit einen Zuschlag von 25 % des Stundenlohns (§ 5 Nr. 1 MTV), während der Zuschlag für sonstige Nachtarbeit nach § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV 50 % beträgt. Das führt zu einer Differenz in Höhe von 25 Prozentpunkten. 37

(2) Diese Differenz zwischen den beiden Zuschlagstatbeständen verringert sich um vier Prozentpunkte dadurch, dass nach § 3 Nr. 11 MTV für je 25 geleistete Nachtschichten eine Freischicht zu gewähren ist. Dabei handelt es sich um einen spezifischen Ausgleich für die Belastungen durch die Arbeit in der Nachtzeit (vgl. Rn. 31). 38

(3) Die rechnerische Differenz bei der Zuschlagshöhe vermindert sich hingegen nicht um die bezahlten Kurzpausen innerhalb der Arbeitszeit nach § 3 Nr. 9 und 10 MTV. Diese stehen Arbeitnehmern zu, die aus betrieblichen Grün- 39

den wegen ununterbrochenen Fortgangs in Form von durchgehenden Schichten bzw. fließender Fertigung ihren Arbeitsplatz nicht verlassen können. Der Anspruch setzt somit schon nicht voraus, dass ein Einsatz in der Nachtschicht erfolgt. Die Pausen werden vielmehr bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen - im Fall von § 3 Nr. 10 MTV konkretisiert durch betriebliche Regelungen - in allen Schichten gewährt, also auch in Tagschichten. Demnach dienen sie nicht dem Ausgleich der spezifischen Belastungen durch die Nachtarbeit, sondern dem Ausgleich des ununterbrochenen Fortgangs der Arbeit verbunden mit dem Umstand, den Arbeitsplatz für eine Pause nicht verlassen zu können.

(4) Ebenso wenig verringert sich der Unterschied in der Zuschlagshöhe - anders als die Beklagte meint - dadurch, dass sonstige Nachtarbeit in der Regel Mehrarbeit ist und der Zuschlag für Nachtarbeit einen Mehrarbeitszuschlag umfasst. Zwar begründet § 5 Nr. 1 MTV für Mehrarbeit einen Zuschlag in Höhe von 25 % (*Buchst. a*), ab der 3. Mehrarbeitsstunde täglich im inneren Betrieb in Höhe von 35 % (*Buchst. b*). In den tariflichen Regelungen ist aber nicht angelegt, dass Nachtarbeit stets oder auch nur regelmäßig zuschlagspflichtige Mehrarbeit im Tarifsinn ist, also über die jeweilige regelmäßige werktägliche Arbeitszeit des betroffenen Arbeitnehmers hinausgeht (§ 4 Nr. 1 MTV). 40

(5) Unerheblich ist auch, dass der Nachtarbeitszuschlag nach § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV bereits für die Zeit ab 20:00 Uhr geschuldet wird und somit der Beginn der Nachtzeit gegenüber der gesetzlichen Regelung um drei Stunden vorgezogen ist. Das gilt sowohl für die regelmäßige Nachtschichtarbeit also auch die sonstige Nachtarbeit, so dass sich hieraus in Bezug auf die Ungleichbehandlung keine Relativierung ergibt (*aA wohl Creutzfeldt/Eylert ZFA 2020, 239, 251 „Ausgleichsfaktor“*). 41

(6) Eine Verringerung der Differenz ergibt sich entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht aus dem Umstand, dass die Beklagte Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge gewährt und für die Klägerin in ein Versorgungswerk einzahlt. Damit werden keine spezifischen Belastungen durch die Nachtarbeit ausgeglichen. 42

cc) Die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern, die regelmäßige Nachtschichtarbeit leisten, gegenüber Arbeitnehmern, die sonstige Nachtarbeit leisten, ist - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Ein solcher lässt sich den maßgeblichen Regelungen des MTV nicht entnehmen. 43

(1) Die Tarifvertragsparteien sind im Rahmen ihrer Einschätzungsprärogative nicht gehindert, tatsächliche Unterschiede hinsichtlich der Belastungen durch regelmäßige Nachtschichtarbeit und sonstige Nachtarbeit anzunehmen. Dabei sind sie nicht auf gesundheitliche Aspekte beschränkt. Diese tatsächlichen Unterschiede vermögen auf der Regelungsebene aufgrund des den Tarifvertragsparteien zukommenden Beurteilungs- und Ermessensspielraums einen - auch deutlich - höheren Ausgleich für sonstige Nachtarbeit zu rechtfertigen. Dabei hat sich die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung am - aus dem Tarifvertrag erkennbaren - Zweck der Leistung zu orientieren (*BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 66, BAGE 165, 1; 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 55, BAGE 158, 360*). An einem solchen weiteren Zweck neben dem Gesundheitsschutz fehlt es hier. Das ergibt die Auslegung der tariflichen Regelungen. 44

(2) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags, die in der Revisionsinstanz in vollem Umfang überprüfbar ist, folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der 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 ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung, ergänzend herangezogen werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr., zB BAG 16. November 2022 - 10 AZR 210/19 - Rn. 13 mwN*). 45

(3) Dies zugrunde gelegt ergibt sich zunächst, dass die Tarifvertragsparteien mit der Regelung von Nachtarbeitszuschlägen den Gesundheitsschutz der Nachtarbeitnehmer bezwecken. Das gilt sowohl im Hinblick auf den Zuschlag für regelmäßige Nachtschichtarbeit als auch für sonstige Nachtarbeit. Dieser Zweck stellt aber keinen Sachgrund für höhere Zuschläge zugunsten der Arbeitnehmer dar, die sonstige Nachtarbeit leisten. 46

(a) Der Zweck des Gesundheitsschutzes ist zwar nicht ausdrücklich im MTV benannt. Er hat aber hinreichend Niederschlag gefunden. Die Zuschläge werden ausdrücklich als solche für Nachtarbeit bzw. für regelmäßige Schichtarbeit in der tariflichen Nachtzeit bezeichnet (§ 5 Nr. 1 Buchst. c und e MTV). Der MTV definiert den Begriff der Nachtarbeit als die Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr (§ 4 Nr. 3 MTV) bzw. der Nachtschichtarbeit als die Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr (§ 5 Nr. 1 Buchst. e MTV). Die Regelung knüpft damit an § 2 Abs. 3 ArbZG an und erweitert den Nachtzeitraum. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Ausgleichsregelung des § 6 Abs. 5 ArbZG und dem dort normierten grundsätzlichen Vorrang von Ausgleichsregelungen in Tarifverträgen liegt nahe, dass die Tarifvertragsparteien von dieser Kompetenz Gebrauch machen und auch der gesetzlichen Zwecksetzung genügen wollten. Die Gesundheit - über die Verteuerung der Arbeit zumindest mittelbar - zu schützen, ist der typischerweise mit Nachtarbeitszuschlägen verfolgte Zweck (vgl. BAG 25. Mai 2022 - 10 AZR 230/19 - Rn. 25). 47

(b) Der Zweck des Gesundheitsschutzes vermag die Ungleichbehandlung allerdings nicht zu rechtfertigen. 48

(aa) Nachtarbeit ist nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen für jeden Menschen schädlich, weil sie negative gesundheitliche Auswirkungen hat (BVerfG 28. Januar 1992 - 1 BvR 1025/82 ua. - zu C I 2 a der Gründe, BVerfGE 85, 191; ebenso BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 70 f., BAGE 173, 205; 15. Juli 2020 - 10 AZR 123/19 - Rn. 27 mwN, BAGE 171, 280; 21. März 2018 - 10 AZR 34/17 - Rn. 49, BAGE 162, 230; 18. Oktober 2017 - 10 AZR 47/17 - Rn. 39, BAGE 160, 325; Schlachter/Heinig/Bayreuther Europä- 49

isches Arbeits- und Sozialrecht [EnzEuR Bd. 7] § 11 Rn. 33; EuArbRK/Gallner 3. Aufl. RL 2003/88/EG Art. 8 Rn. 3 mwN). Das gilt im Ausgangspunkt unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb von Schichtsystemen geleistet wird. Die gesundheitliche Belastung durch Nachtarbeit steigt nach bisherigem Kenntnisstand in der Arbeitsmedizin durch die Zahl der Nächte im Monat und die Zahl der aufeinanderfolgenden Nächte, in denen Nachtarbeit geleistet wird (*BAG 25. Mai 2022 - 10 AZR 230/19 - Rn. 24; 15. Juli 2020 - 10 AZR 123/19 - aaO; 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 - Rn. 17 mwN, BAGE 153, 378; 11. Dezember 2013 - 10 AZR 736/12 - Rn. 19, BAGE 147, 33).*

(bb) Durch Arbeit während der Nachtzeit wird die sog. zirkadiane Rhythmik 50 gestört. Zu der sozialen Desynchronisation kommt die physiologische Desynchronisation der Körperfunktionen, die sich typischerweise in Schlafstörungen, Magen-Darm-Beschwerden und kardiovaskulären Beeinträchtigungen äußert (*Beermann Nacht- und Schichtarbeit - ein Problem der Vergangenheit? S. 4 f. = <https://d-nb.info/992446481/34>; Langhoff/Satzer Gutachten zu arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit S. 26 ff., 37 f.; DGUV Report 1/2012 S. 81 f., 91 ff., 119 ff.*). Sekundärstudien deuten darauf hin, dass sich Nachtarbeit auch negativ auf die Psyche auswirkt (*vgl. Amlinger-Chatterjee Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt S. 31*). Anerkannt ist, dass Nachtarbeit umso schädlicher ist, in je größerem Umfang sie geleistet wird (*BAG 25. Mai 2022 - 10 AZR 230/19 - Rn. 24; 15. Juli 2020 - 10 AZR 123/19 - Rn. 27 mwN, BAGE 171, 280; 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 - Rn. 17 mwN, BAGE 153, 378; vgl. auch den siebten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88/EG; Mitteilung der Europäischen Kommission zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. EU C 165 vom 24. Mai 2017 S. 42).*

(cc) Aufgrund der steigenden gesundheitlichen Belastung durch eine größere 51 Zahl der Nächte im Monat und eine höhere Zahl der aufeinanderfolgenden Nächte, in denen Nachtarbeit geleistet wird, sollten möglichst wenige Nachtschichten aufeinanderfolgen. Dem steht nicht entgegen, dass viele Schichtarbeit-

nehmer, die in einem Rhythmus von fünf und mehr aufeinanderfolgenden Nachtschichten arbeiten, subjektiv den Eindruck haben, dass sich ihr Körper der Nachtschicht besser anpasst. Das trifft nicht zu (vgl. *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit* 9. Aufl. S. 12 f.; *Langhoff/Satzer Gutachten zu arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit* S. 32). Aufeinanderfolgende Nachtschichten sind besonders schädlich, obwohl sich Arbeitnehmer typabhängig unterschiedlich gut an die Nachtarbeit anpassen (*BAG* 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 72, *BAGE* 173, 205; 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 - Rn. 17, *BAGE* 153, 378; 11. Dezember 2013 - 10 AZR 736/12 - Rn. 19 f. mwN, *BAGE* 147, 33; vgl. *Langhoff/Satzer aaO* S. 36). Bislang ist nicht belegt, dass aufeinanderfolgende Nachtschichten signifikant weniger gesundheitsschädlich sind, wenn Arbeitnehmer nach einem Schichtplan eingesetzt werden, der ihnen im Voraus bekannt ist. Nach Amlinger-Chatterjee zeigen extrahierte statistische Daten lediglich eine tendenziell geringere gesundheitliche Belastung, wenn die Arbeitszeiten vorhersagbar sind (*Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt* S. 52).

(dd) Gesundheitsschutzaspekte können danach die im MTV vorgenommene Differenzierung für sich genommen sachlich nicht rechtfertigen. 52

(4) Dafür, dass der Zuschlag für sonstige Nachtarbeit - so die Beklagte - auch den Zweck habe, einen Ausgleich für Mehrarbeit zu gewähren, die in der Regel mit sonstiger Nachtarbeit verbunden sei, ergeben sich aus dem MTV - wie ausgeführt (Rn. 40) - keine Anhaltspunkte. 53

(5) Soweit die Beklagte darauf hinweist, der MTV regle die sonstige Nachtarbeit im Verhältnis zur regelmäßigen Nachtschichtarbeit als Ausnahmetatbestand, falle somit seltener an, ergibt sich auch aus einem solchen Ausnahmecharakter für sich genommen kein sachlicher Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte. Der mögliche Ausnahmecharakter wäre zwar ein Umstand, der auf einen bestimmten Zweck der Leistung hindeuten kann, nicht aber ein selbständiger Zweck, der mit der Tarifregelung verfolgt wird. Außerdem ist ein 54

solcher Ausnahmecharakter in den Bestimmungen und der Struktur des MTV für seinen Geltungsbereich weder inhaltlich angelegt noch aus diesen auch nur im Ansatz erkennbar. Weder in den allgemeinen Regelungen über die Arbeitszeit in § 3 MTV noch in den speziellen Bestimmungen über die Nachtarbeit und deren Ausgleich (§ 4 Nr. 3, § 5 Nr. 1 Buchst. c bis e MTV) finden sich dazu Hinweise. Auch die Größe der jeweils betroffenen Arbeitnehmergruppe - sollte die Beklagte hierauf abstellen - vermag die Begünstigung einer Mehrheit oder Minderheit allein nicht zu rechtfertigen. Denn Ungleichbehandlungen sind - dem Grundgedanken des Gleichheitsgebots folgend - unabhängig von der Größe der betroffenen Gruppen zu vermeiden.

(6) Es ist auch sonst kein Zweck erkennbar, der die Differenzierung zwischen den Zuschlägen für sonstige Nachtarbeit und regelmäßige Nachtschichtarbeit sachlich rechtfertigen könnte. Die Tarifvertragsparteien des MTV haben den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum auch unter Zugrundelegung eines zurückgenommenen Prüfungsmaßstabs (*Rn. 21*) überschritten. Zwischen der sonstigen Nachtarbeit und der regelmäßigen Nachtschichtarbeit bestehen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht, die die Differenzierung bei der Höhe der Nachtarbeitszuschläge sachlich rechtfertigen könnten. Das gilt auch, soweit die Beklagte anführt, der MTV wolle die fehlende Planbarkeit sonstiger Nachtarbeit mit dem höheren Zuschlag ausgleichen. Dieser Zweck ist dem MTV nicht zu entnehmen. 55

(a) Richtig ist, dass der Zweck des Ausgleichs der schlechteren Planbarkeit von unregelmäßiger Nachtarbeit eine Ungleichbehandlung bei der Zuschlagshöhe zu rechtfertigen vermag. Es handelt sich um einen sachlich vertretbaren Grund. Unerheblich ist dabei, wenn mit einer tariflichen Zuschlagsregelung mehrere Zwecke gebündelt verfolgt werden, solange diese Zwecke Niederschlag im Tarifvertrag gefunden haben. Ist dies der Fall, kommt es auch nicht darauf an, wie der weitere Zweck von den Tarifvertragsparteien finanziell bewertet wird (*umfassend dazu BAG 22. Februar 2023 - 10 AZR 332/20 - Rn. 52 ff.*). 56

(b) Der Zweck des Ausgleichs einer schlechteren Planbarkeit von - unregelmäßiger - Nachtarbeit hat im MTV keinen Niederschlag gefunden. 57

(aa) § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV benennt nicht ausdrücklich, welchem Zweck die höheren Zuschläge für sonstige Nachtarbeit - neben dem Gesundheitsschutz - dienen. Der MTV enthält in den Bestimmungen, die die Zuschläge für Nachtarbeit regeln, auch nicht ein Begriffspaar wie „regelmäßig“ und „unregelmäßig“, aus dessen Gegenüberstellung sich der damit verbundene weitere Zweck erkennen ließe (*vgl. dazu BAG 22. Februar 2023 - 10 AZR 332/20 - Rn. 53 ff.*). Dem Regelungssystem des MTV lässt sich zwar entnehmen, dass es sich bei der regelmäßigen Nachtschichtarbeit um die regelmäßige Form der Nachtarbeit handelt, nicht aber, dass mit „Nachtarbeit“ iSv. § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV ausschließlich unregelmäßige Nachtarbeit gemeint ist und hieraus folgend mit dem höheren Zuschlag die schlechtere Planbarkeit ausgeglichen werden soll. 58

(bb) § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV verwendet bereits den Begriff der „regelmäßigen“ Nachtschichtarbeit, was deren Regelmäßigkeit voraussetzt. Im Übrigen wird der Begriff der Schichtarbeit im Tarifvertrag nicht definiert, sodass der Begriff in seiner allgemeinen arbeitsrechtlichen Bedeutung heranzuziehen ist. Danach ist wesentlich, dass eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblich längeren Zeitraum als die wirkliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinaus anfällt und diese daher von mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geordneten zeitlichen Reihenfolge, teilweise auch außerhalb der allgemein üblichen Arbeitszeit, erbracht wird. Die Arbeit muss dabei nach einem Schichtplan erfolgen, wobei nicht erforderlich ist, dass dieser vom Arbeitgeber vorgegeben ist (*BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 354/11 - Rn. 10; 24. März 2010 - 10 AZR 570/09 - Rn. 14 mwN*). Schichtarbeit ist damit eine regelmäßige Form der Nachtarbeit. „Regelmäßig“ bedeutet „einer bestimmten festen Ordnung, Regelung (die besonders durch zeitlich stets gleiche Wiederkehr, gleichmäßige Aufeinanderfolge gekennzeichnet ist) entsprechend, ihr folgend“ (*www.duden.de Stichwort „regelmäßig“, zuletzt abgerufen am 20. März 2023; vgl. auch BAG 19. September 2007 - 4 AZR 617/06 - Rn. 16*). Bei typisierender Betrachtung folgt hieraus, dass regelmäßige Nachtarbeit besser vorhersehbar und planbar ist als unregelmäßige 59

Nachtarbeit. Das gilt unabhängig davon, wie oft regelmäßige Nachtarbeit geleistet wird. Typischerweise werden bei dieser Art der Nachtarbeit (Schicht-)Pläne mit zeitlichem Vorlauf aufgestellt, die einem gewissen Rhythmus folgen. Deshalb ist es auch besser möglich, dass der Arbeitnehmer sich auf diese regelmäßig geschuldete Arbeitsleistung einstellt und sein privates Umfeld ggf. darauf ausrichtet.

(cc) Nicht erkennbar ist allerdings, dass die Nachtarbeit iSv. § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV ausschließlich unregelmäßige Arbeit zur tariflichen Nachtzeit ist. Es fehlt nicht nur an einer Bezeichnung wie „unregelmäßig“. Auch im Übrigen ist aus den Regelungen des MTV nicht ersichtlich, dass sonstige Nachtarbeit nicht regelmäßig oder sogar dauerhaft anfallen kann. Der MTV beschränkt insoweit weder in den allgemeinen Regelungen über die Arbeitszeit in § 3 MTV noch in den speziellen Bestimmungen über die Nachtarbeit und deren Ausgleich (§ 4 Nr. 3, § 5 Nr. 1 Buchst. c bis e MTV) die Gestaltungsfreiheit für den Arbeitgeber bzw. die Betriebsparteien hinsichtlich der Arbeitszeitmodelle. Insbesondere ist danach nicht ausgeschlossen, dass ständige oder wiederkehrende Nachtarbeit auf Arbeitsplätzen außerhalb eines Schichtsystems anfällt. Eine solche Arbeitszeitgestaltung ist regelmäßig und planbar. Eine Beschränkung der sonstigen Nachtarbeit auf Ausnahmesituationen (*vgl. zu einer solchen Tarifgestaltung zB BAG 22. Februar 2023 - 10 AZR 397/20 - Rn. 57*) haben die Tarifvertragsparteien nicht vorgenommen.

(dd) Nichts anderes ergibt sich aus dem langjährigen Begriffsverständnis in der Rechtsprechung zur Differenzierung bei Zuschlägen für regelmäßige und unregelmäßige bzw. planbare und unplanbare Nachtarbeit auch bereits vor Abschluss des hier maßgeblichen MTV (*zur Fortführung eines bestimmten Begriffs durch die Tarifvertragsparteien vgl. zB BAG 24. März 2010 - 10 AZR 58/09 - Rn. 22, BAGE 134, 34*). Dieses ging dahin, „unregelmäßige“ Nachtarbeit sei weniger vorhersehbar und die ungeplante und nicht vorhersehbare Heranziehung bringe eine weitere, anders gelagerte Belastung - nicht unbedingt gesundheitlicher Art - mit sich (*vgl. BAG 4. Juli 1973 - 4 AZR 475/72 -; 26. September 2007 - 5 AZR 808/06 - Rn. 31 ff.; 11. Dezember 2013 - 10 AZR 736/12 - Rn. 23,*

BAGE 147, 33). Ein solches Begriffsverständnis hat sich in der hier streitgegenständlichen Tarifregelung gerade nicht niedergeschlagen. Soweit in einer frühen Entscheidung ohne nähere Begründung unter „Nachtarbeit“, die nicht Schichtarbeit ist, iSd. damals maßgeblichen Tarifvertrags ohne Weiteres ein unregelmäßiges Arbeiten und ein Ausnahmecharakter solcher Arbeiten verstanden wurde (*BAG 15. November 1957 - 1 AZR 610/56 - zu II der Gründe, BAGE 5, 107*), ist dieses Verständnis in der späteren Rechtsprechung nicht mehr fortgeführt worden. Hinsichtlich der Bestimmungen des MTV scheidet es - wie dargelegt - schon deshalb aus, weil dauerhafte und regelmäßige Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit als Arbeitszeitmodell möglich und zulässig ist.

(c) Ob § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV den Zweck verfolgt, einen Anreiz zu bilden, ggf. dauerhafte oder regelmäßige Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit zu leisten, kann dahinstehen. Darin läge angesichts der Gesundheitsschädlichkeit von Nachtarbeit kein legitimer Zweck. Durch Ausgleichsregelungen soll die Nachtarbeit verringert und nicht ausgedehnt werden. Eine solche Zwecksetzung könnte daher keinen sachlichen Grund für einen höheren Nachtarbeitszuschlag bilden (*vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 81, BAGE 173, 205; Kohte Gutachten zu Nachtarbeitszuschlagsregelungen S. 43 f., 50; aA Kleinebrink NZA 2019, 1458, 1461*). 62

3. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz hat zur Folge, dass die Klägerin - unter Berücksichtigung des Anspruchs auf Freischichten - Anspruch auf Zahlung des höheren Nachtarbeitszuschlags von insgesamt 50 % des Stundenlohns für die von ihr geleistete streitgegenständliche Nachtarbeit hat. Die gleichheitswidrige Ungleichbehandlung kann für die im Streit stehende Vergangenheit nur durch eine Anpassung „nach oben“ beseitigt werden (*umfassend dazu BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 87 ff. mwN, BAGE 173, 205*). 63

a) Den Angehörigen der benachteiligten Gruppe sind dieselben Vorteile zu gewähren wie den nicht benachteiligten Arbeitnehmern; die begünstigende Regelung bleibt insoweit das einzig gültige Bezugssystem. Kann der Arbeitgeber 64

den Begünstigten für die Vergangenheit die gewährten Leistungen - wie hier - nicht mehr entziehen, ist eine solche zur Beseitigung der Diskriminierung erforderliche Anpassung „nach oben“ selbst dann gerechtfertigt, wenn sie zu erheblichen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führt (vgl. BAG 24. Mai 2022 - 9 AZR 337/21 - Rn. 91; 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 87 f., BAGE 173, 205; 25. August 2020 - 9 AZR 266/19 - Rn. 41 [zu § 7 AGG]; 28. Juli 2020 - 1 AZR 590/18 - Rn. 32 [zu § 75 Abs. 1 BetrVG]; 22. Oktober 2015 - 8 AZR 168/14 - Rn. 30 [zu § 4 Abs. 1 TzBfG]). Um den gleichheitswidrigen Zustand zu beseitigen, muss daher § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV unangewendet bleiben, soweit der Anspruch auf den Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 50 % für regelmäßige Nachtschichtarbeit ausgeschlossen ist. Daran ändert auch - entgegen der Ansicht der Beklagten - die in Art. 9 Abs. 3 GG grundrechtlich verbürgte Tarifautonomie nichts, da eine andere Möglichkeit der Beseitigung der Benachteiligung für die Vergangenheit nicht besteht (vgl. BAG 10. November 2011 - 6 AZR 481/09 - Rn. 32).

b) Soweit die Beklagte einwendet, eine Anpassung nach oben scheide aus, weil die Gesamtregelung zu den Zuschlägen eine Einheit bilde und nur insgesamt nichtig sein könne, kann dem nicht gefolgt werden. § 139 BGB findet auf Tarifverträge keine Anwendung. Die Unwirksamkeit einer Tarifbestimmung führt nicht zur Unwirksamkeit der übrigen tariflichen Bestimmungen, sondern bleibt auf die inkriminierte Vorschrift beschränkt. Maßgebend ist, ob der Tarifvertrag ohne die unwirksame Bestimmung noch eine sinnvolle, in sich geschlossene Regelung enthält (st. Rspr., zuletzt zB BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 27 mwN, BAGE 170, 56). Dies ist hier der Fall. Nicht die Gesamtheit der Zuschlagsregelungen in § 5 Nr. 1 MTV ist gleichheitswidrig. Der Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot betrifft im vorliegenden Rechtsstreit allein die Zuschlagsregelung zur regelmäßigen Nachtschichtarbeit. Nur sie benachteiligt die Normunterworfenen im Vergleich zu den Arbeitnehmern, die sonstige Nachtarbeit leisten (vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 95 mwN, BAGE 173, 205). Auch ohne die Geltung der Zuschlagsregelung für regelmäßige Nachtschichtarbeit trifft der MTV in § 5 Nr. 1 Buchst. c noch eine Regelung zum Ausgleich für

65

Nachtarbeit, die § 6 Abs. 5 ArbZG verdrängt. Damit verbleibt insoweit ein sinnvolles und in sich geschlossenes Regelwerk.

c) Auch würde ein bloßer Rückgriff auf die gesetzliche Regelung in § 6 Abs. 5 ArbZG im Weg der Derogation (*vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 96 mwN, BAGE 173, 205*) zwar dazu führen, dass der Klägerin, soweit sie Nachtarbeitnehmerin iSv. § 2 Abs. 5 ArbZG ist, für die während der gesetzlichen Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden ein Ausgleichsanspruch zusteht. Die hier gegebene Benachteiligung wäre aber nicht beseitigt. 66

d) Danach hat die Klägerin Anspruch auf die Differenz zwischen dem an sie gezahlten Zuschlag für regelmäßige Nachtschichtarbeit (§ 5 Nr. 1 Buchst. e MTV) und dem Zuschlag in Höhe von 50 % entsprechend § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV für sonstige Nachtarbeit. Diese Differenz reduziert sich um den Anspruch auf Freischichten nach § 3 Nr. 11 MTV, da es sich dabei um einen spezifischen Ausgleich für Nachtarbeit handelt. Er ist mit einem Wert von 4 % in die Berechnung einzustellen (*Rn. 31*). Im Ergebnis stehen der Klägerin damit weitere 21 % an Zuschlag zum Stundenlohn zu. 67

4. Die Klägerin hat die tarifliche Ausschlussfrist für die geforderten Nachtarbeitszuschläge gewahrt, wobei die erstmalige Geltendmachung in der vorliegenden Streitkonstellation auch für später entstandene Ansprüche genügt. 68

a) Nach § 22 MTV müssen gegenseitige Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Kenntnis geltend gemacht werden. 69

aa) Eine Forderung ist im Allgemeinen dann entstanden, wenn der von der Norm zu ihrer Entstehung vorausgesetzte Tatbestand verwirklicht ist, auch wenn der Gläubiger die Leistung zu diesem Zeitpunkt noch nicht verlangen kann, also die Fälligkeit der Forderung hinausgeschoben ist. Der Lauf der Ausschlussfrist beginnt aber nicht vor Fälligkeit, dh. nicht vor dem Zeitpunkt, zu dem der Gläubiger vom Schuldner die Leistung verlangen (§ 271 BGB) und im Weg der Klage 70

durchsetzen kann (*BAG 25. Januar 2023 - 4 AZR 171/22 - Rn. 35; 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 55 mwN, BAGE 163, 144*).

- bb) Nach § 8 Nr. 1 MTV erfolgt die monatliche Entgeltzahlung in der Regel zum Monatsende. Mehrarbeitsstunden und sonstige zuschlagspflichtige Arbeitsstunden sind, soweit sie - wie im Streitfall - gesondert abgerechnet werden, nach § 8 Nr. 3 Satz 2 MTV im darauffolgenden Monat zu überweisen. Die Nachtarbeitszuschläge sind damit jeweils erst am Monatsende des Folgemonats nach Leistung der Nachtarbeit fällig geworden. Der älteste Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge für den Abrechnungszeitraum Februar 2019 war somit Ende Februar 2019 fällig, die Ausschlussfrist begann am 1. März 2019 zu laufen. 71
- cc) Dem Vortrag der Klägerin, sie habe ihre Ansprüche mit Schreiben vom 28. Mai 2019 geltend gemacht, ist die Beklagte nicht entgegengetreten. 72
- b) Diese erstmalige Geltendmachung genügt nach § 22 MTV auch für später entstandene Ansprüche. 73
- aa) Eine Geltendmachung von Ansprüchen setzt zwar grundsätzlich voraus, dass der Anspruch bereits entstanden ist. Eine Besonderheit liegt aber vor, wenn bei unveränderter rechtlicher und tatsächlicher Lage ein Anspruch aus einem bestimmten Sachverhalt hergeleitet werden kann. Dies ist etwa der Fall, wenn ein bestimmter Anspruch jeweils aus einem ständig gleichen Grundtatbestand entsteht. Durch einmalige ordnungsgemäße Geltendmachung kann die Ausschlussfrist dann auch im Hinblick auf noch nicht entstandene Ansprüche gewahrt sein. Auch wenn die jeweilige Tarifbestimmung dies nicht ausdrücklich vorsieht, kommt eine entsprechende Auslegung in Betracht, wenn der mit der Ausschlussfrist verfolgte Zweck, dem Schuldner zeitnah Gewissheit zu verschaffen, mit welchen Ansprüchen er zu rechnen hat, durch die einmalige Geltendmachung erreicht wird. Die einschränkende Auslegung ist insbesondere dann geboten, wenn lediglich über die stets gleiche Berechnungsgrundlage von im Übrigen unstreitigen Ansprüchen gestritten wird; hier reicht im Zweifel die einmalige Geltendma- 74

chung der richtigen Berechnungsmethode auch für später entstehende Zahlungsansprüche aus. Steht allein ein bestimmtes Element einer bestimmten Art von Ansprüchen in Streit, erfüllt die Aufforderung, dieses zukünftig in konkreter Art und Weise zu beachten, die Funktion einer Inanspruchnahme. Für den Schuldner kann kein Zweifel bestehen, was von ihm verlangt wird, und der Gläubiger darf ohne Weiteres davon ausgehen, dass er seiner Obliegenheit zur Geltendmachung Genüge getan hat (vgl. BAG 19. Februar 2020 - 10 AZR 19/19 - Rn. 61, BAGE 170, 24; umfassend BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 31, BAGE 144, 210).

bb) Nach diesen Grundsätzen genügt vorliegend die einmalige Geltendmachung auch für später entstehende Differenzansprüche zwischen dem geleisteten Zuschlag für regelmäßige Nachtschichtarbeit nach § 5 Nr. 1 Buchst. e MTV und dem Zuschlag für sonstige Nachtarbeit nach § 5 Nr. 1 Buchst. c MTV. Der Wortlaut des § 22 MTV schließt die Geltendmachung künftiger Ansprüche nicht von vornherein aus. Der Umfang der geleisteten Nachtarbeit stand und steht zwischen den Parteien außer Streit. Umstritten ist einzig die Rechtsfrage, ob die tarifliche Differenzierung bei der Höhe der Nachtarbeitszuschläge rechtswirksam ist und welche Rechtsfolgen an eine Unwirksamkeit ggf. geknüpft sind. Die Beklagte musste vor diesem Hintergrund nach der erstmaligen Geltendmachung deshalb damit rechnen, dass diese Streitfrage sich auch bei in den Folgemonaten geleisteter regelmäßiger Nachtschichtarbeit stellt, und sie konnte ihr Verhalten darauf einstellen. 75

5. Danach stehen der Klägerin weitere Nachtarbeitszuschläge für die Monate Januar bis Mai sowie Juli und August 2019 in Höhe von insgesamt 1.367,27 Euro brutto zu. Dieser Betrag ergibt sich aus der folgenden Berechnung: 76

Monat der Leistung	Nachtarbeit in Std.	Bruttostundenlohn in Euro	Prozentsatz	Bruttoanspruch in Euro
Januar 2019	47,45	16,30	21	162,42
Februar 2019	45,28	16,30	21	154,99

März 2019	80,65	16,30	21	276,06
April 2019	43,59	16,72	21	153,05
Mai 2019	35,50	16,72	21	124,65
Juli 2019	70,37	18,34	21	271,02
August 2019	58,44	18,34	21	225,08

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Soweit die Klägerin die Klage zurückgenommen hat und Zuschläge von mehr als 21 % geltend gemacht hat, hat sie die Kosten zu tragen, im Übrigen die Beklagte. 77

W. Reinfelder

Günther-Gräff

Pessinger

W. Guthier

Salzburger