

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 14. Dezember 2023
- 10 AZR 410/20 -
ECLI:DE:BAG:2023:141223.U.10AZR410.20.0

I. Arbeitsgericht Mannheim

Urteil vom 29. Januar 2020
- 7 Ca 63/19 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Urteil vom 17. Juli 2020
- 12 Sa 39/20 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Nachtarbeitszuschläge - Gleichheitssatz - Aussetzung

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 410/20
12 Sa 39/20
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Dezember 2023

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Nowak sowie die ehrenamtliche Richterin Rudolph und den ehrenamtlichen Richter Gratzer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 17. Juli 2020 - 12 Sa 39/20 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 29. Januar 2020 - 7 Ca 63/19 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.964,34 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.102,17 Euro seit dem 20. Juli 2019 und aus weiteren 1.862,17 Euro seit dem 14. Januar 2020 zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe tariflicher Nachtarbeitszuschläge. 1

Der Kläger leistete im streitgegenständlichen Zeitraum Nachtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit bei der Beklagten, einem Unternehmen der Getränkeindustrie. Er ist Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Die Beklagte ist durch den mit der NGG geschlossenen Unternehmenstarifvertrag „Geltung von Manteltarifverträgen“ (UTV) an den Rahmen-Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Ernährungsindustrie in Baden-Württemberg vom 31. März 2000 (RMTV), den Zusatz-Tarifvertrag für die Erfrischungsgetränkeindustrie in Baden-Württemberg vom 26. April 1989 (ZTV) und den Ergänzungsvertrag zum ZTV vom 9. März 1992 (EV ZTV) gebunden. 2

Der Kläger verrichtete von Oktober 2018 bis Juni 2019 in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr Nachtarbeit in Wechselschicht, für die er einen Zuschlag in Höhe von 25 % des Stundenentgelts erhielt. Es handelt sich um 53 Stunden im Oktober 2018, 80 Stunden im November 2018, 15,05 Stunden im Dezember 2018, 73,02 Stunden im Januar 2019, 54,4 Stunden im Februar 2019, 3

49 Stunden im März 2019, 88,67 Stunden im April 2019, 52,3 Stunden im Mai 2019 und 114 Stunden im Juni 2019. Der Stundenlohn des Klägers betrug bis 31. Dezember 2018 19,92 Euro brutto, ab 1. Januar 2019 20,65 Euro brutto.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger - nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung - für die geleistete Nachtarbeit die Zahlung weiterer Nachtarbeitszuschläge in Höhe der Differenz zwischen dem gezahlten tariflichen Zuschlag für Schichtarbeit in der Nachtzeit in Höhe von 25 % und dem tariflichen Zuschlag für Nachtarbeit, die nicht Schichtarbeit ist, in Höhe von 50 %.

4

Am Standort Mannheim der Beklagten, an dem der Kläger beschäftigt ist, gab es im streitgegenständlichen Zeitraum keinen Aushang am Schwarzen Brett, mit dem auf die tariflichen Ausschlussfristen hingewiesen wurde.

5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Anspruch ergebe sich aus § 3 Abschn. II Nr. 3 Buchst. a ZTV iVm. dem allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Nach der tariflichen Regelung erhielten Arbeitnehmer für Schichtarbeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr - trotz Vergleichbarkeit beider Arbeitnehmergruppen - Zuschläge für Nachtarbeit von nur 20 %, für sonstige 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 sei die Teilhabe am sozialen Leben auch bei Schichtarbeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr deutlich erschwert. Planbarkeit könne sowohl bei Schichtarbeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr als auch bei Nachtarbeit vorliegen oder fehlen. Ein Zuschlag von nur 20 % für Schichtarbeit von 22:00 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.

6

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Differenzlohn für Nachtschichtzuschläge für die Monate Oktober 2018 bis Juni 2019 2.964,34 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffas- 8
sung vertreten, 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 und zur bezahlten Essenspause. Der Zuschlag von 50 % solle auch nicht nur die Erschwernis für die Arbeit in der Nacht ausgleichen, sondern kompensieren, dass die betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit verlören, 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.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht 9
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger seine Zahlungsansprüche weiter.

Der Senat hat das Revisionsverfahren im Hinblick auf zwei Vorabent- 10
scheidungsersuchen 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]).

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Der Kläger hat für den streitgegenständlichen Zeitraum entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts für die während der Nachtschichten geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen höheren Nachtarbeitszuschlag. Dies führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (§ 562 Abs. 1 ZPO). Die Klage ist begründet, was der Senat selbst entscheiden kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). 11

I. Der Rechtsstreit war nicht in entsprechender Anwendung von § 148 Abs. 1 ZPO wegen der gegen das Urteil des Senats vom 24. Mai 2023 - 10 AZR 369/20 - eingelegten Verfassungsbeschwerde (- 1 BvR 1823/23 -) auszusetzen (vgl. zur entsprechenden Anwendung von § 148 Abs. 1 ZPO bei Anhängigkeit einer Verfassungsbeschwerde BAG 10. September 2020 - 6 AZR 136/19 (A) - Rn. 42 ff., BAGE 172, 175). 12

1. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist eine Aussetzung in entsprechender Anwendung von § 148 Abs. 1 ZPO nur möglich, wenn in Abwägung zwischen der Gefahr sich widersprechender Entscheidungen und dem Beschleunigungsgebot des § 9 Abs. 1 ArbGG eine Aussetzung unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien angemessen erscheint. Dies ist anhand der Umstände des Einzelfalls zu beurteilen. Dabei sind insbesondere die bisherige Verfahrensdauer und der jetzige Verfahrensstand sowie die bei einer Aussetzung zu prognostizierende Verlängerung der Verfahrensdauer zu berücksichtigen, welche einer Einschätzung durch das Gericht bedarf (vgl. BAG 22. März 2023 - 10 AZR 499/20 - Rn. 20 mwN; 10. September 2020 - 6 AZR 136/19 (A) - Rn. 45 mwN, BAGE 172, 175). 13

2. In Abwägung zwischen der Gefahr sich widersprechender Entscheidungen und dem Beschleunigungsgebot des gerichtlichen Verfahrens (§ 9 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 ArbGG, §§ 198 ff. GVG) ist eine nochmalige Aussetzung des Verfahrens unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien nicht angezeigt. 14

a) Streitgegenständlich sind vorliegend Ansprüche des Klägers auf höhere Nachtarbeitszuschläge für den Zeitraum von Oktober 2018 bis Juni 2019. Die der Beklagten am 19. Juli 2019 zugestellte Klage ist seit über vier Jahren rechtshängig. In dritter Instanz ist das Verfahren bereits im Hinblick auf zwei Vorabentscheidungsersuchen zum Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV ausgesetzt worden. Dieser Aussetzungsgrund ist mit der Entscheidung des Gerichtshofs vom 7. Juli 2022 (- C-257/21 und C-258/21 - [*Coca-Cola European Partners Deutschland*]) entfallen. 15

b) Eine weitere Aussetzung bis zum Abschluss des Verfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht würde unter Berücksichtigung der üblichen Dauer eines Verfassungsbeschwerdeverfahrens, dessen Abschluss nicht valide abzuschätzen ist, zu einer erheblichen Verlängerung der ohnehin bereits beträchtlichen Verfahrensdauer führen. Mit Blick darauf war dem Interesse des Klägers an einem zeitnahen Abschluss des Verfahrens vor einem Aussetzungsinteresse der Beklagten der Vorrang einzuräumen. Der Zweck der Aussetzung, die Gefahr sich widersprechender Entscheidungen zu vermeiden, tritt insoweit zurück. 16

II. Die zulässige Klage ist begründet. Die Beklagte hat an den Kläger für den streitgegenständlichen Zeitraum für seine Arbeit in der Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr den Zuschlag für Nachtarbeit nach § 3 Abschn. II Nr. 3 Buchst. a ZTV in Höhe von 50 % des Stundenentgelts abzüglich der nach § 3 Abschn. II Nr. 4 ZTV geleisteten Zuschläge zu zahlen. 17

1. Dem Kläger stehen höhere Nachtarbeitszuschläge zu, weil die tarifvertragliche Unterscheidung der Zuschläge für sonstige Nachtarbeit (§ 3 Abschn. II Nr. 3 Buchst. a ZTV) und Nachtschichtarbeit (§ 3 Abschn. II Nr. 4 ZTV) einer Kontrolle am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG nicht standhält. Nachtschichtarbeitnehmer 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 der Kläger für die im Rahmen von Nachtschichten geleistete Nachtarbeit ebenso wie ein Arbeitnehmer, der sonstige Nachtarbeit iSv. § 3 Abschn. II Nr. 3 Buchst. a ZTV leistet, behandelt wird. Daher hat der Kläger - wie beantragt - ergänzend zu 18

dem gezahlten Zuschlag nach § 3 Abschn. II Nr. 4 ZTV Anspruch auf einen Zuschlag von weiteren 25 % zu seinem jeweiligen Stundenentgelt für die von ihm geleisteten Stunden zur tariflichen Nachtzeit. Das hat der Senat zu den hier maßgeblichen Tarifnormen bereits entschieden (*BAG 24. Mai 2023 - 10 AZR 369/20 - Rn. 37 ff.*). Das Vorbringen im Streitfall entspricht dem Vorbringen in dem bereits entschiedenen Verfahren und führt zu keiner anderen Bewertung. Um Wiederholungen zu vermeiden, wird daher auf die Erwägungen im vorstehenden Urteil verwiesen.

2. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz hat zur Folge, dass der Kläger Anspruch auf Zahlung des höheren Nachtarbeitszuschlags von 50 % des Stundenentgelts für die von ihm geleistete streitgegenständliche Nachtarbeit hat. Die gleichheitswidrige Ungleichbehandlung kann für die im Streit stehende Vergangenheit nur durch eine Anpassung „nach oben“ beseitigt werden. Auch insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Erwägungen des Senats im Urteil vom 24. Mai 2023 (- 10 AZR 369/20 - Rn. 65 ff.) verwiesen. 19

3. Die Ansprüche des Klägers sind nicht wegen Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen. Der Kläger war nicht gehalten, die streitgegenständlichen Ansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlussfristen geltend zu machen, weil die Beklagte es unterlassen hat, auf diese am Standort Mannheim durch einen Aushang am Schwarzen Brett hinzuweisen. Bei § 13 Nr. 3 Satz 1 RMTV handelt es sich nicht um eine bloße Ordnungsvorschrift, deren Verletzung keine Rechtsfolgen nach sich zieht (*näher BAG 24. Mai 2023 - 10 AZR 369/20 - Rn. 70*). 20

4. Danach stehen dem Kläger weitere Nachtarbeitszuschläge für die Monate Oktober 2018 bis Juni 2019 in Höhe von insgesamt 2.964,34 Euro brutto zu. Diese ergeben sich wie folgt: 21

Abrechnungsmonat	Nachtarbeit in Std.	Bruttostundenlohn in Euro	Prozentsatz	Bruttoanspruch in Euro
Oktober 2018	53	19,92	25	263,94
November 2018	80	19,92	25	398,40
Dezember 2018	15,05	19,92	25	74,95

Januar 2019	73,02	20,65	25	376,97
Februar 2019	54,4	20,65	25	280,84
März 2019	49	20,65	25	252,96
April 2019	88,67	20,65	25	457,76
Mai 2019	52,3	20,65	25	270,00
Juni 2019	114	20,65	25	588,53

5. Die geforderten Prozesszinsen stehen dem Kläger ab dem 20. Juli 2019 bzw. dem 14. Januar 2020 zu. Die Klage, mit der der Kläger Ansprüche für die Monate Oktober 2018 bis Januar 2019 geltend gemacht hat, ist der Beklagten am 19. Juli 2019 zugestellt worden, die Klageerweiterung, mit der er weitere Zahlungen für den Monat Januar 2019 sowie für die Monate Februar bis Juni 2019 verlangt hat, am 13. Januar 2020. Die Pflicht zur Verzinsung beginnt bei Prozesszinsen nach §§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2, § 187 Abs. 1 BGB mit dem Folgetag der Rechtshängigkeit (*st. Rspr., vgl. nur BAG 10. November 2021 - 10 AZR 261/20 - Rn. 58*). 22

III. Die Kostenentscheidung folgt mit Rücksicht auf die geringfügige Rücknahme der Klageforderung für die Monate Oktober bis Dezember 2018 (2,56 Euro brutto) aus § 91 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO (*vgl. BAG 15. November 2022 - 3 AZR 457/21 - Rn. 44*). 23

W. Reinfelder

Nowak

Pessinger

Rudolph

Gratzer