

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 21. Februar 2024
- 10 AZR 160/21 -
ECLI:DE:BAG:2024:210224.U.10AZR160.21.0

I. Arbeitsgericht Oldenburg

Urteil vom 5. Februar 2020
- 2 Ca 262/19 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 23. Februar 2021
- 10 Sa 419/20 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Nachtarbeitszuschläge - Gleichheitssatz - Aussetzung

BUNDEARBEITSGERICHT



10 AZR 160/21
10 Sa 419/20
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2024

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung am 21. Februar 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger sowie die ehrenamtlichen Richter Schurkus und Schumann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. Februar 2021 - 10 Sa 419/20 - teilweise unter Zurückweisung der Revision im Übrigen aufgehoben.
2. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 5. Februar 2020 - 2 Ca 262/19 - auf die Berufung des Klägers abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger

166,86 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2019,

156,97 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2019,

187,87 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2019,

205,16 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. April 2019,

206,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2019 und

111,67 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2019 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 aus dem Bereich der Mineralwasser- und Süßgetränkproduktion. Für das Arbeits- 2

verhältnis gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitenden Industrie, der Fruchtsaftindustrie und der Mineralbrunnen für Niedersachsen und Bremen vom 23. August 2005 (MTV).

Der Kläger verrichtete von November 2018 bis April 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. 3

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 zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr in Höhe von 25 % und dem tariflichen Zuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 50 %. 4

Er hat die Auffassung vertreten, der Anspruch ergebe sich aus § 5 Nr. 2 Buchst. b MTV 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 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 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 25 % 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. 5

Der Kläger hat beantragt,

6

die Beklagte zu verurteilen, an ihn Nachtzuschläge in Höhe von

1. 166,86 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2019,
2. 156,97 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2019,
3. 187,87 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. März 2019,
4. 205,16 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. April 2019,
5. 206,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2019 und
6. 111,67 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2019

zu zahlen.

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 und zu den bezahlten Pausen sowie 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 verlören, über ihre Freizeit zu disponieren. Arbeitgeber sollten von

7

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 hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger seine Zahlungsansprüche weiter. 8

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]). 9

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist weit überwiegend 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 - mit Ausnahme eines Zinstermins - begründet, was der Senat selbst entscheiden kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). 10

I. Der Rechtsstreit war nicht in entsprechender Anwendung von § 148 Abs. 1 ZPO wegen der gegen Urteile des Senats zur streitgegenständlichen Thematik eingelegten Verfassungsbeschwerden - die andere Tarifverträge betreffen - 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). 11

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*). 12

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. 13
 - a) Streitgegenständlich sind vorliegend Ansprüche des Klägers auf höhere Nachtarbeitszuschläge für die Monate November 2018 bis April 2019. Die der Beklagten im 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. 14
 - 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. 15

II. Die zulässige Klage ist - mit Ausnahme eines Zinstermins - begründet. 16
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 § 5 Nr. 2 Buchst. b MTV in Höhe von 50 % des tatsächlichen Stundenentgelts abzüglich der geleisteten Zuschläge zu zahlen.

1. Dem Kläger stehen höhere Nachtarbeitszuschläge zu, weil die tarifvertragliche Unterscheidung der Zuschläge für Nachtarbeit (§ 5 Nr. 2 Buchst. b MTV) - in der Zeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr (§ 5 Nr. 1 Buchst. c MTV) - (im Folgenden sonstige Nachtarbeit) und Schichtarbeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr (§ 5 Nr. 2 Buchst. c MTV) (im Folgenden Nachtschichtarbeit) 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. § 5 Nr. 2 Buchst. b MTV leistet, behandelt wird. Daher hat der Kläger ergänzend zu dem gezahlten Zuschlag nach § 5 Nr. 2 Buchst. c MTV 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 22. März 2023 - 10 AZR 553/20 - Rn. 34 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. 17

Diese Differenz von 25 Prozentpunkten ist entgegen der Ansicht der Beklagten auch nicht - unabhängig von der Frage des fachlichen Geltungsbereichs (§ 1 Nr. 2 Buchst. a oder b MTV) - um den Anspruch auf Schichtfreizeiten nach § 4 Nr. 2 Satz 1 MTV zu reduzieren. Denn es handelt sich - was der Senat ebenfalls bereits entschieden hat - nicht um einen spezifischen Ausgleich für Nachtarbeit (BAG 22. März 2023 - 10 AZR 553/20 - Rn. 31). 18

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 22. März 2023 (- 10 AZR 553/20 - Rn. 62 ff.) verwiesen. 19
3. Der Kläger hat die tarifliche Ausschlussfrist für die geforderten Nachtarbeitszuschläge für die Monate November 2018 bis April 2019 gewahrt. Der älteste Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge aus November 2018 war Ende Dezember 2018 fällig, die Ausschlussfrist begann am 1. Januar 2019 zu laufen. Dem Vortrag des Klägers, er habe seine Ansprüche mit Schreiben vom 25. März 2019 und somit innerhalb von drei Monaten geltend gemacht, ist die Beklagte nicht entgegengetreten. Diese Geltendmachung genügt nach § 14 MTV auch für später entstandene Ansprüche (*näher zum Ganzen BAG 22. März 2023 - 10 AZR 553/20 - Rn. 68 ff.*). 20
4. Danach stehen dem Kläger weitere Nachtarbeitszuschläge für die Monate November 2018 bis April 2019 in Höhe von insgesamt 1.034,53 Euro brutto zu. Die Höhe der Zuschläge ist zwischen den Parteien unstreitig und zutreffend berechnet. 21
5. Nach § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB schuldet die Beklagte Verzugszinsen, die dem Kläger gemäß § 187 Abs. 1 BGB ab dem Tag nach Eintritt der Fälligkeit zustehen (*vgl. BAG 19. Mai 2021 - 5 AZR 420/20 - Rn. 38 mwN*). Fällig sind die Ansprüche auf Nachtarbeitszuschläge am Ende des Folgemonats. Zinsen sind damit jeweils nach Ablauf dieses Monats zu zahlen. Wegen § 193 BGB verschiebt sich der Beginn der Verzinsung allerdings für die Ansprüche aus dem Monat Februar 2019 auf den 2. April 2019. Insoweit war die Revision des Klägers teilweise zurückzuweisen. 22

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Nr. 1 ZPO.

23

W. Reinfelder

Pessinger

Günther-Gräff

Schumann

Schurkus