

Bundesarbeitsgericht  
Zehnter Senat

Urteil vom 3. Juli 2024  
- 10 AZR 415/21 -  
ECLI:DE:BAG:2024:030724.U.10AZR415.21.0

I. Arbeitsgericht Stralsund  
- Kammern Neubrandenburg -

Urteil vom 19. Januar 2021  
- 13 Ca 189/20 -  
Urteil vom 19. Januar 2021  
- 13 Ca 273/19 -

II. Landesarbeitsgericht  
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 13. Juli 2021  
- 5 Sa 43/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Nachtarbeitszuschläge - Gleichheitssatz - Aussetzung

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 415/21

5 Sa 43/21

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

3. Juli 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 mündlichen Verhandlung vom 3. Juli 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger sowie die ehrenamtliche Richterin Viehl und den ehrenamtlichen Richter Dr. Frankenberg für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Juli 2021 - 5 Sa 43/21 - teilweise unter Zurückweisung der Revision im Übrigen aufgehoben.
2. Im Umfang der Aufhebung werden die Urteile des Arbeitsgerichts Stralsund - Kammern Neubrandenburg - vom 19. Januar 2021 - 13 Ca 273/19 - und - 13 Ca 189/20 - auf die Berufungen des Klägers abgeändert.  
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Monate Januar, Februar sowie April 2019 694,67 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 7. August 2019 und für die Monate Mai, Juni sowie August bis Oktober 2019 692,56 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 7. Mai 2020 zu zahlen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger 10 % und die Beklagte 90 % 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 Ernährungsindustrie. Für das Arbeitsverhältnis gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Mecklenburg-Vorpommern vom 2. Juni 2009 (MTV). 2

Der Kläger verrichtete in den Monaten Dezember 2018, Januar, Februar, April bis Juni sowie August bis Oktober 2019 Nachtarbeit in Wechselschicht in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr, für die er einen Zuschlag in Höhe von 25 % des Stundenentgelts erhielt. 3

Mit seiner Klage begehrt der Kläger 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 außerhalb von Schichtarbeit in Höhe von 50 %.

4

Er hat die Auffassung vertreten, der Anspruch ergebe sich aus § 5 Abs. 2 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 von nur 25 %, für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit 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 außerhalb von Schichtarbeit 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

1. für die Monate Dezember 2018 bis Februar 2019 sowie April 2019 852,07 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klagezustellung und
2. für die Monate Mai und Juni sowie August bis Oktober 2019 692,56 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die tarifvertraglichen Zuschlagsregelungen für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit und Nachtschichtarbeit verstießen nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Die Gruppen der Arbeitnehmer, die Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit und Nachtschichtarbeit verrichteten, seien schon nicht vergleichbar. Zwischen Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit und Nachtschichtarbeit bestehe zudem ein Regel-Ausnahmeverhältnis, weil die planbare Nachtschichtarbeit sehr viel häufiger anfalle als sonstige Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit. Die unterschiedliche Höhe der Nachtarbeitszuschläge überschreite auch nicht den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien. Die Zuschlagsdifferenz verringere sich außerdem durch die Regelungen zu den Schichtfreizeiten und den Umstand, dass der Zuschlag von 50 % für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit 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 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.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen des Klägers nach Verbindung der Verfahren 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*]). Vor dem Landesarbeitsgericht Hamburg (- 4 Sa 53/22 -) ist derzeit im Zusammenhang mit der streitgegenständlichen Fragestellung ein Verfah-

9

ren über eine sog. Verbandsklage iSv. § 9 TVG betreffend die Auslegung des MTV vom 2. Juni 2009 anhängig.

## Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist weit überwiegend begründet. Der Kläger hat 10  
für den streitgegenständlichen Zeitraum entgegen der Auffassung des Landes-  
arbeitsgerichts für die während der Nachtschichten geleisteten Arbeitsstunden  
grundsätzlich Anspruch auf einen höheren Nachtarbeitszuschlag. Dies führt zur  
teilweisen Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (§ 562 Abs. 1  
ZPO). Die Klage ist überwiegend begründet, was der Senat selbst entscheiden  
kann (§ 563 Abs. 3 ZPO).

I. Der Rechtsstreit war nicht in entsprechender Anwendung von § 148 11  
Abs. 1 ZPO wegen der gegen das Urteil des Senats vom 22. März 2023  
(- 10 AZR 499/20 -) eingelegten Verfassungsbeschwerde (- 1 BvR 1478/23 -)  
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*).

1. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist eine Aussetzung in entsprechender 12  
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 Ein-  
zelfalls zu beurteilen. Dabei sind insbesondere die bisherige Verfahrensdauer  
und der jetzige Verfahrensstand sowie die bei einer Aussetzung zu prognostizie-  
rende Verlängerung der Verfahrensdauer zu berücksichtigen, welche einer Ein-  
schätzung 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*).

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 Dezember 2018, Januar, Februar, April bis Juni sowie August bis Oktober 2019. Die der Beklagten im August 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. Ebenso wenig war der Rechtsstreit im Hinblick auf das zwischen den Tarifvertragsparteien anhängige Verbandsklageverfahren über die Auslegung des MTV auszusetzen. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Erwägungen des Senats im Urteil vom 22. März 2023 (- 10 AZR 499/20 - Rn. 12 ff.) verwiesen. 16
- III. Die zulässige Klage ist überwiegend begründet. Die Beklagte hat an den Kläger für die Monate Januar, Februar, April bis Juni sowie August bis Oktober 2019 für seine Arbeit in der Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr den Zuschlag für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit nach § 5 Abs. 2 Alt. 2 MTV in Höhe von 50 % des tariflichen Stundenentgelts abzüglich der geleisteten 17

Zuschläge zu zahlen. Der klägerische Anspruch für den Monat Dezember 2018 ist hingegen unbegründet.

1. Dem Kläger stehen höhere Nachtarbeitszuschläge zu, weil die tarifvertragliche Unterscheidung der Zuschläge für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit (§ 5 Abs. 2 Alt. 2 MTV) und Nachtschichtarbeit (§ 5 Abs. 2 Alt. 3 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 der Kläger für die im Rahmen von Nachtschichten geleistete Nachtarbeit ebenso wie ein Arbeitnehmer, der Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit iSv. § 5 Abs. 2 Alt. 2 MTV leistet, behandelt wird. Er hat ergänzend zu dem gezahlten Nachtarbeitszuschlag nach § 5 Abs. 2 Alt. 3 MTV Anspruch auf einen Zuschlag von weiteren 25 % des tariflichen Stundenentgelts 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 499/20 - Rn. 46 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.

Diese Differenz von 25 Prozentpunkten ist entgegen der Ansicht der Beklagten auch nicht um den Anspruch auf Schichtfreizeiten nach § 4 Abs. 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 499/20 - Rn. 43*).

2. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz hat zur Folge, dass der Kläger grundsätzlich 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 499/20 - Rn. 74 ff.) verwiesen. Dies gilt nach § 5 Abs. 3 Unterabs. 3 Satz 2 MTV auch beim Zusammentreffen



des Zuschlags für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit mit anderen Zuschlägen. Kein Anspruch besteht allerdings für den Monat Dezember 2018, denn insoweit ist die Klage unschlüssig und unbegründet. Der Kläger hat für diesen Monat trotz Rüge der Beklagten weder eine Abrechnung vorgelegt noch den Anspruch näher dargelegt.

3. Die Ansprüche des Klägers sind nicht wegen Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen. Der Kläger war nicht gehalten, die streitgegenständlichen Ansprüche innerhalb der dreimonatigen Ausschlussfrist nach § 12 Abs. 1 MTV (*vgl. dazu BAG 22. März 2023 - 10 AZR 499/20 - Rn. 80 ff.*) geltend zu machen. Die Beklagte hat zwar die „wirksame und fristgemäße Geltendmachung“ der Klageforderung gerügt. Sie hat aber nicht vorgetragen, dass sie gemäß § 12 Abs. 2 MTV den Tarifvertrag an geeigneter Stelle im Betrieb bekannt gemacht hat. Dabei handelt es sich nicht um eine bloße Ordnungsvorschrift, deren Verletzung keine Rechtsfolgen nach sich zieht. Vielmehr bestimmt § 12 Abs. 2 MTV ausdrücklich, dass die Ausschlussfrist für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nur läuft, wenn eine entsprechende Bekanntmachung erfolgt. Die Regelung dient insoweit auch dem Schutz der Arbeitnehmer und soll verhindern, dass diese ihre Ansprüche nicht rechtzeitig iSd. tariflichen Ausschlussfrist geltend machen, weil ihnen die Ausschlussfrist unbekannt ist (*vgl. zu einer ähnlichen Bestimmung BAG 24. Mai 2023 - 10 AZR 369/20 - Rn. 70*). 21

4. Danach stehen dem Kläger weitere Nachtarbeitszuschläge für die Monate Januar, Februar sowie April 2019 in Höhe von 694,67 Euro brutto und für die Monate Mai, Juni sowie August bis Oktober 2019 in Höhe von 692,56 Euro brutto zu. Die Höhe der Zuschläge ist zwischen den Parteien unstrittig. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1, § 291 BGB. 22

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

23

Reinfelder

Günther-Gräff

Pessinger

S. Viehl

Frankenberg