

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 4. Dezember 2024
- 10 AZR 89/24 -
ECLI:DE:BAG:2024:041224.U.10AZR89.24.0

I. Arbeitsgericht Lüneburg

Urteil vom 24. März 2021
- 1 Ca 534/19 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 19. März 2024
- 10 Sa 422/21 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifvertragliche Nachtarbeitszuschläge - Gleichheitssatz - Aussetzung

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 89/24
10 Sa 422/21
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Dezember 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 4. Dezember 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Weber und Nowak sowie die ehrenamtliche Richterin Salzburger und den ehrenamtlichen Richter Rinck für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. März 2024 - 10 Sa 422/21 - teilweise unter Zurückweisung der Revision im Übrigen aufgehoben.
2. Im Umfang der Aufhebung wird auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Lüneburg vom 24. März 2021 - 1 Ca 534/19 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 150,02 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2019, weitere 167,95 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 2. Juli 2019 sowie weitere 241,88 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. August 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 der Ernährungsindustrie. Der Kläger ist Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Für das Arbeitsverhältnis gilt der zwischen der Arbeitgeberin und der NGG geschlossene Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der Döhler Dahlenburg GmbH vom 16. November 2017 (MTV). 2

Der MTV enthält unter anderem folgende Regelungen:

3

„§ 4
Alters- und Schichtfreizeit

...

2. Schichtfreizeit

Arbeitnehmer, die ständig im Drei-Schicht-Wechsel arbeiten, erhalten für je 20 geleistete Nachtschichten in diesem System eine Freischicht. Nachtschichten, die in einem Jahr nicht zu Schichtfreizeiten führen, weil ihre Summe die Bezugszahl nicht erreicht, werden auf das nächste Kalenderjahr vorgetragen.

Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn ein regelmäßiger Wechsel des Schichtbeginns und damit der zeitlichen Lage der Schicht erfolgt und die Spätschicht mindestens bis 20.00 Uhr dauert.

...

§ 5
Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Begriffsbestimmung

...

c) Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die in der Zeit von 21.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit, soweit es sich nicht um Schicht- und Nachtschichtarbeit handelt.

d) Schichtarbeit ist die Arbeit in Wechselschicht. Sie muss sich im Rahmen des § 3 auf mindestens eine Woche erstrecken. Nachtschichtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Schichtarbeit.

e) Sonntags- und Feiertagsarbeit

Sonntags- und Feiertagsarbeit ist an den Sonntagen und den gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit. ...

2. Zuschläge

Für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit in der Nacht, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:

...

b) Der Mehrarbeitszuschlag beträgt ab der ersten Stunde 25 %, ab der 3. Stunde täglich 40 %. ...

- d) für Nachtarbeit 50 %
- e) für Nachtschichtarbeit
 - von 22.00 Uhr bis 24.00 Uhr 20 %
 - von 00.00 Uhr bis 04.00 Uhr 40 %
 - von 04.00 Uhr bis 06.00 Uhr 20 %
- f) für Arbeit an Sonntagen 80 %

...

3. Berechnung der Zuschläge

- a) Zuschläge werden von dem tatsächlichen Stundenentgelt berechnet. Das Stundenentgelt beträgt bei 38stündiger tariflicher Wochenarbeitszeit 1/165 des tatsächlichen Monatsentgelts.

...

§ 7 Entgeltzahlung

Die monatliche Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos, zum Monatsende. ...

Variable Entgeltbestandteile können im Folgemonat abgerechnet und ausbezahlt werden.

...

§ 17 Schlussbestimmungen

...

Sofern sich Regelungslücken ergeben, finden die diese Thematik regelnden Tarifverträge der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie Anwendung.“

Der Kläger verrichtete in den Monaten April, Mai und Juni 2019 Nachtarbeit in Wechselschicht in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr, für die er mit den Abrechnungen der jeweiligen Folgemonate Zuschläge von 20 % bzw. 40 % des tatsächlichen Stundenentgelts nach § 5 Ziff. 2 Buchst. e MTV erhielt.

4

Mit seiner Klage begehrt der Kläger - nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung - für die geleistete Nachtarbeit die Zahlung weiterer Nachtarbeitszuschläge in Höhe der Differenz zwischen den gezahlten tariflichen Zuschlägen für Nachtschichtarbeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr in Höhe

5

von 20 % bzw. 40 % und dem tariflichen Zuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 50 %.

Er hat die Auffassung vertreten, der Anspruch ergebe sich aus § 5 Ziff. 2 Buchst. d MTV iVm. dem allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Nach der tariflichen Regelung erhielten Arbeitnehmer für Nachtschichtarbeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr - trotz Vergleichbarkeit beider Arbeitnehmergruppen - Zuschläge von nur 20 % bis 40 %, 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 Nachtschichtarbeit deutlich erschwert. Planbarkeit könne sowohl bei Nachtschichtarbeit als auch bei Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit vorliegen oder fehlen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn

1. für den Monat Mai 2019 150,02 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2019,
2. für den Monat Juni 2019 167,95 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2019 und
3. für den Monat Juli 2019 241,88 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. August 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 anfallt als Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit. Die unterschiedliche Höhe der Nachtarbeitszuschläge überschreite auch nicht den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien. Die Zu-

schlagsdifferenz verringere sich außerdem durch die Regelungen zu den Schichtfreizeiten 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.

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

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 insoweit 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 vorangegangene Urteile des Senats eingelegten Verfassungsbeschwerden 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 Abrechnungsmonate Mai bis Juli 2019. Die am 14. Oktober 2019 beim Arbeitsgericht eingereichte Klage ist seit über fünf Jahren rechtshängig. In zweiter Instanz ist das Verfahren bereits vor Erlass des angefochtenen Urteils im Hinblick auf das Vorabentscheidungsersuchen zum EuGH im Verfahren - 10 AZR 332/20 - ausgesetzt worden. 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 ist 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 des Zinstermins für die Forderung aus dem Abrechnungsmonat Juni 2019 begründet. Die Beklagte hat an den Kläger für die in den Monaten April, Mai und Juni 2019 in der Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleisteten und in den Folgemonaten abgerechneten Arbeitsstunden den Zuschlag für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit nach § 5 Ziff. 2 Buchst. d MTV in Höhe von 50 % des tatsächlichen Stundenentgelts abzüglich der geleisteten Zuschläge zu zahlen. 16

1. Dem Kläger stehen höhere Nachtarbeitszuschläge für die geleistete Nachtschichtarbeit zu, weil die tarifvertragliche Unterscheidung der Zuschläge für Nachtarbeit (§ 5 Ziff. 2 Buchst. d MTV) und Nachtschichtarbeit (§ 5 Ziff. 2 Buchst. e MTV) 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 Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit iSv. § 5 Ziff. 2 Buchst. d MTV leistet, behandelt wird. Er hat ergänzend zu den gezahlten Nachtarbeitszuschlägen nach § 5 Ziff. 2 Buchst. e MTV Anspruch auf einen Zuschlag von weiteren 30 % des tatsächlichen Stundenentgelts für die von 22:00 Uhr bis 00:00 Uhr und von 04:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleisteten Stunden und von weiteren 10 % für die von 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr geleisteten Stunden. Das hat der Senat zum Tarifvertrag für die obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitende Industrie, der Fruchtsaftindustrie und der Mineralbrunnen für Niedersachsen und Bremen bereits entschieden (*BAG 22. März 2023 - 10 AZR 553/20 - Rn. 34 ff.*). Die Tarifnormen des streitgegenständlichen MTV weisen mit Ausnahme der in § 5 Ziff. 2 Buchst. e enthaltenen Staffelung nach dem jeweiligen Zeitfenster nur geringe Abweichungen im Wortlaut auf. Das Vorbringen im Streitfall entspricht im Wesentlichen dem Vorbringen in dem bereits entschiedenen Verfahren und führt zu keiner anderen Bewertung. Um Wiederholungen zu vermeiden, wird daher zunächst auf die Erwägungen im vorstehenden Urteil verwiesen. 17

- a) Die unterschiedlich hohen Zuschläge für Nachtarbeit in § 5 Ziff. 2 Buchst. d MTV und für Nachtschichtarbeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr in § 5 Ziff. 2 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 in jedem Zeitfenster höher als derjenige für Nachtschichtarbeit. Entgegen der Auffassung der Beklagten beinhaltet der Zuschlag für Nachtarbeit nach § 5 Ziff. 2 Buchst. d MTV auch keinen Zuschlag für Mehrarbeit (*vgl. BAG 22. März 2023 - 10 AZR 553/20 - Rn. 36, 40*). 18
- b) Auch dem hier streitgegenständlichen Haustarifvertrag lässt sich ein sachlicher Grund, der die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern, die Nachtschichtarbeit verrichten, gegenüber Arbeitnehmern, die Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit leisten, nicht entnehmen. Der Zweck des Ausgleichs einer schlechteren Planbarkeit von - unregelmäßiger - Nachtarbeit hat im MTV keinen Niederschlag gefunden. 19
- aa) Nachtschichtarbeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr setzt zwar eine gewisse Regelmäßigkeit voraus. Das kommt auch in § 5 Ziff. 1 Buchst. d MTV zum Ausdruck, wonach unter Schichtarbeit die Arbeit in Wechselschicht verstanden wird, die sich im Rahmen der Regelungen über die Arbeitszeit in § 3 MTV auf mindestens eine Woche erstrecken muss. Unterstrichen wird die Regelmäßigkeit von Wechselschichtarbeit zudem durch § 4 Ziff. 2 Abs. 2 MTV. Danach liegt Wechselschichtarbeit vor, wenn ein regelmäßiger Wechsel des Schichtbeginns und damit der zeitlichen Lage der Schicht erfolgt und die Spätschicht mindestens bis 20:00 Uhr dauert. 20
- bb) Nicht erkennbar ist allerdings, dass die Nachtarbeit iSv. § 5 Ziff. 2 Buchst. d MTV - definiert als Arbeit in der Zeit von 21:00 Uhr bis 06:00 Uhr, soweit es sich nicht um Schicht- und Nachtschichtarbeit handelt (§ 5 Ziff. 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 insofern weder in den allgemeinen Regelungen über die Arbeitszeit in § 3 MTV noch 21

in den speziellen Bestimmungen über die Nachtarbeit und deren Ausgleich (§ 5 Ziff. 1 Buchst. c, Buchst. d Satz 2, Ziff. 2 Buchst. d und 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. Soweit die Beklagte in der mündlichen Verhandlung eingewandt hat, die Dauernachtarbeit sei vom Begriff der Nachtschichtarbeit in § 5 Ziff. 2 Buchst. e MTV erfasst, steht dem entgegen, dass die Tarifvertragsparteien den Begriff der Schichtarbeit (und darauf aufbauend den Begriff der Nachtschichtarbeit) in § 5 Ziff. 1 Buchst. d MTV eigenständig als Arbeit in Wechselschicht definiert haben. Dass die Tarifvertragsparteien keine Beschränkung der sonstigen Nachtarbeit auf Ausnahmesituationen vorgesehen haben, wird auch aus einem Vergleich mit der Regelung zur Mehrarbeit in § 5 Ziff. 1 Buchst. b MTV deutlich. Danach ist Mehrarbeit nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie soll nur vorübergehend in Fällen dringender betrieblicher Notwendigkeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden, soweit es sich nicht um einzelne Arbeitnehmer und nicht vorhersehbare Fälle handelt. Eine solche Regelung für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit fehlt. Insoweit gelten auch hier dieselben Erwägungen, die der Entscheidung des Senats vom 22. März 2023 zu den Tarifnormen des MTV der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Niedersachsen und Bremen zugrunde lagen (*BAG 22. März 2023 - 10 AZR 553/20 - Rn. 59 f.*).

c) Die Differenz zwischen den Nachtarbeitszuschlägen nach § 5 Ziff. 2 Buchst. d und e MTV von 10 bzw. 30 Prozentpunkten ist entgegen der Ansicht der Beklagten auch nicht um den Anspruch auf Schichtfreizeiten nach § 4 Ziff. 2 Abs. 1 MTV zu reduzieren. Denn es handelt sich - was der Senat bereits zu der vergleichbaren Klausel im MTV für die obst- und gemüseverarbeitende Industrie entschieden hat - nicht um einen spezifischen Ausgleich für Nachtarbeit (*vgl. BAG 22. März 2023 - 10 AZR 553/20 - Rn. 31*). Nach § 4 Ziff. 2 Abs. 1 MTV erhalten Arbeitnehmer, die ständig im Drei-Schicht-Wechsel arbeiten, für je 20 geleistete Nachtschichten „in diesem System“ eine Freischicht. Es handelt sich hierbei vorrangig um eine Kompensation für die Belastungen durch den Schicht-

wechsel im Drei-Schicht-Turnus. Denn der Anspruch besteht weder bei ständiger Nacharbeit noch bei Nacharbeit im Zweischichtsystem. Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, dass die Tarifvertragsparteien unter Schichtarbeit nach § 5 Ziff. 1 Buchst. d MTV nur die Wechselschicht verstehen. Diese muss nicht im Drei-Schicht-Turnus erfolgen. Für nach den tariflichen Bestimmungen mögliche Nacharbeit in einem anderen System wird kein Ausgleich gewährt.

d) Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz hat zur Folge, dass der Kläger Anspruch auf Zahlung des höheren Nacharbeitszuschlags von 50 % des tatsächlichen Stundenentgelts für die von ihm geleistete streitgegenständliche Nacharbeit 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. 23

e) Der Kläger hat die tarifliche Ausschlussfrist für die geforderten Nacharbeitszuschläge mit dem am 22. August 2019 bei der Beklagten eingegangenen Schreiben vom 21. August 2019 gewahrt. Diese Geltendmachung genügt nach § 16 MTV auch für später entstandene Ansprüche (*näher zum Ganzen BAG 22. März 2023 - 10 AZR 553/20 - Rn. 68 ff.*). 24

f) Danach stehen dem Kläger weitere Nacharbeitszuschläge iHv. 150,02 Euro brutto für den Abrechnungsmonat Mai 2019, 167,95 Euro brutto für den Abrechnungsmonat Juni 2019 und weitere 241,88 Euro brutto für den Abrechnungsmonat Juli 2019 zu. Die Höhe der Zuschläge ist zwischen den Parteien unstreitig und zutreffend berechnet. 25

2. Gemäß § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB schuldet die Beklagte auf die dem Kläger zustehende Klageforderung Verzugszinsen ab dem Tag nach Eintritt der Fälligkeit (§ 187 Abs. 1 BGB, vgl. BAG 19. Mai 2021 - 5 AZR 420/20 - Rn. 38 mwN). Fällig sind die Ansprüche auf Nacharbeitszuschläge als variable Entgeltbestandteile gem. § 7 Abs. 2 MTV am Ende des Folgemonats, in dem sie auch abzurechnen sind. Für die Ansprüche aus dem Abrechnungsmonat Juni 26

2019 verschiebt sich der Beginn der Verzinsung auf den 2. Juli 2019, weil der 30. Juni 2019 auf einen Sonntag fiel (§ 193 *BGB*). Wegen des geltend gemachten früheren Zinstermins war die Revision zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

27

W. Reinfelder

Weber

Nowak

Salzburger

Rinck