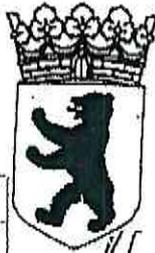


Arbeitsgericht Berlin
Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
44 Ca 10012/19



nach Z. R. Prüfung	Wiederholung
2025 Rechtschutz GmbH 10000 Berlin -- 3. FEB. 2020	
Erliegt	Fristen + Termine
	Bearbeitet

29 JAN 2020

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Kläger -

- Beklagte -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 44. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 23.01.2020 durch den Richter ; sowie den ehrenamtlichen Richter ; rd und die ehrenamtliche Richterin ; für Recht erkannt:

I.

Die Klage wird abgewiesen.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klagepartei.

III.

Der Wert des Streitgegenstands wird auf 1.455,70 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über tarifliche Nachtarbeitszuschläge für im Rahmen von Nachtschichten geleistete Arbeitsstunden.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kommt der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Erfrischungsgetränke-Industrie sowie des Getränkefachgroßhandels für die Länder Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen vom 24. März 1998 (im Folgenden MTV genannt) zur Anwendung.

Die beklagte Partei, ein Unternehmen der Getränkebranche, hat die Geltung des MTV durch Unternehmenstarifvertrag geregelt.

Der MTV enthält unter anderem folgende Regelungen:

„§ 4C. Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit

1. Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr.
...
3. Bei Schichtarbeit kann eine Verschiebung der Zeiträume der Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend den Schichtzeiten festgelegt werden.
4. Schichtarbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitstag in verschiedene Abschnitte – Schichten eingeteilt wird.
5. Zur Abgeltung der auftretenden Erschwernisse und Belastungen bei ständiger Nachtschicht oder im 3-Schicht-Wechsel wird ein Ausgleich durch Freizeit gewährt.
6. Arbeitnehmer/innen, die in ständiger Nachtschicht oder im 3-Schicht-Wechsel arbeiten, erhalten für je 20 geleistete Nachtschichten einen Tag Schichtfreizeit.
7. Die Vergütung dieser Schichtfreizeit erfolgt mit dem entsprechenden Anteil des Monatsentgeltes.
8. In Betrieben, in denen im 3-Schicht-System gearbeitet wird, muss den Arbeitnehmer/innen, die aus betrieblichen Gründen wegen ununterbrochenen Fortgangs der Arbeit ihren Arbeitsplatz nicht verlassen können, eine bezahlte Essenspause von 30 Minuten innerhalb der Arbeitszeit gewährt werden. Die bezahlte Essenspause ist nicht mit der wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit zu verrechnen.

§ 7 Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden folgende Zuschläge gezahlt:

...

regelmäßige Nachtarbeit ab 1998	17,5 %
ab 1999	20 %
unregelmäßige Nachtarbeit ab 1998	40 %
ab 1999	50 %

2. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.

...

§ 17 Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus diesem Tarifvertrag sind jeweils bis zum 31. Januar des Kalenderjahres für das Vorjahr oder 3 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen.
2. Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen, sowie auf Zahlung von Zuschlägen, müssen innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit und unter Vorlage der Abrechnung geltend gemacht werden, andernfalls sind sie verwirkt.

...

Die beklagte Partei zahlte der klagenden Partei Nachtarbeitszuschläge in Höhe von 20 Prozent.

Mit der vorliegenden Klage verlangt die Klagepartei die Zahlung weiterer Zuschläge für Nachtarbeit. Sie meint, dass die differenzierende Nachtzuschlagsregelung im MTV gegen Art. 3 Abs.1 GG verstoße und diese gleichheitswidrige Ungleichbehandlung für die Vergangenheit durch eine Anpassung „nach oben“ zu beseitigen sei.

Die Klagepartei verweist insoweit auf das Urteil des BAG vom 21.03.2018 – 19 AZR 34/17. Diese Entscheidung sei auf den vorliegenden Tarifvertrag übertragbar.

Daraus folge, dass die Beklagte auch für die von der Klagepartei regelmäßig geleistete Nachtarbeit einen Zuschlag in Höhe von 50% schulde, worauf die gezahlten Nachtzuschläge anzurechnen seien.

Die Klagepartei trägt zur weiteren Begründung wie folgt vor:

Die tarifliche Regelung, nach der für regelmäßige Nachtarbeit geringere Zuschläge als für unregelmäßige Nachtarbeit gezahlt werden, sei nicht durch einen sachlichen Grund

gerechtfertigt. Die Nachtarbeiter, die regelmäßig die Nachtarbeit verrichten, würden gegenüber Arbeitnehmern, die unregelmäßig die Nachtarbeit verrichten, gleichheitswidrig schlechter gestellt, obwohl beide Arbeitnehmergruppen miteinander vergleichbar seien, da sie sich im Hinblick auf die Lage ihrer Arbeitszeit in den Nachtstunden zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr in einer vergleichbaren Situation befänden und hierdurch vergleichbar beeinflusst würden, indem sie gegen die innere Uhr arbeiteten. Die Nachtarbeit sei nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen grundsätzlich für jeden Menschen schädlich und habe negative Auswirkungen. Es sei anerkannt, dass Nachtarbeit umso schädlicher sei, in je größerem Umfang sie geleistet werde. Die Gesundheit der Arbeitnehmer, die regelmäßig in der Nachtschicht arbeiten, sei in höherem Maß gefährdet als die Gesundheit der Arbeitnehmer, die nur unregelmäßig zur Nachtarbeit herangezogen werden.

Der Zuschlag entschädige auch die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben. Diesen Nachteil erleide insbesondere der in Wechselschicht eingesetzte Arbeitnehmer, weil er regelmäßig Nachtarbeit erbringen müsse. Demgegenüber sei das Freischichtenmodell nur ein ungenügender Ausgleich.

Bezüglich des weiteren Vortrags der Klagepartei wird auf die Schriftsätze nebst den beigefügten Anlagen verwiesen.

Die klagende Partei beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klagepartei

1.

für den Monat Dezember 2018 1,71 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.01.2019,

2.

für den Monat Januar 2019 258,15 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.02.2019,

3.

für den Monat Februar 2019 251,99 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.03.2019,

4.

für den Monat März 2019 354,14 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.04.2019,

5.

für den Monat April 2019 248,65 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.05.2019,

6.

für den Monat Mai 2019 341,06 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.06.2019 zu zahlen.

Die beklagte Partei beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie vertritt die Auffassung, dass die streitgegenständliche Regelung nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Die dafür erforderliche gleichheitswidrige Gruppenbildung sei nicht gegeben. Jedenfalls sei der den Tarifvertragsparteien zustehende Wertungs-, Beurteilungs- und Ermessensspielraum nicht durch die Zuschlagsregelungen überschritten worden.

Es sei zu berücksichtigen, dass die unregelmäßige Nachtarbeit im Vergleich zur regelmäßig zu leistenden Nachtschichtarbeit im Betrieb der Beklagten ein seltener Ausnahmefall sei. Die Differenzierung zwischen Nachtarbeit in und außerhalb von Schichtdienst wirke sich damit praktisch kaum aus.

Die tarifliche Systematik der Zuschläge belege, dass eine gleichheitswidrige Differenzierung nicht gegeben sei. In das von den Tarifvertragsparteien auf der Grundlage der Tarifautonomie verhandelte Gesamtkonzept aus Geld- und Zeitkomponenten dürfe nicht eingegriffen werden.

Die beklagte Partei meint, bei der Differenzierung des § 7.1 MTV hätten die Tarifvertragsparteien den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Zum einen sei die Zuschlagsdifferenz zwischen regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit geringer, zumal nach § 4 Buchstabe C Ziffer 5 MTV für je 20 geleistete Nachtstunden ein Tag Schichtfreizeit zu gewähren sei. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge sei nach § 7 Ziffer 2 MTV nur der jeweils höhere zu zahlen, wobei es sich bei unregelmäßiger Nachtarbeit in der Regel um Mehrarbeit handele. Die Beschäftigten würden außerhalb ihrer Tagschicht nachts in den Betrieb gerufen, weil wichtige, nicht aufschiebbare Arbeiten zu erledigen seien. Diese zusätzliche Mehrarbeit solle der erhöhte Zuschlag für unregelmäßige Mehrarbeit von 50 Prozent ausgleichen, denn einen Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen hätten diese Beschäftigten nicht.

Der Zuschlag für unregelmäßige Nachtarbeit solle nicht nur die Erschwernis für die Arbeit in der Nacht ausgleichen, sondern darüber hinaus einen Ausgleich dafür schaffen, die

Einbuße der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abhalten. Den Tarifvertragsparteien sei es darum gegangen, auch die „Lästigkeit“ in der Nachtarbeit auszugleichen. Die Tarifvertragsparteien der Getränkeindustrie hätten zu keinem Zeitpunkt die Intention gehabt, die gesundheitliche Belastung nur durch Geld auszugleichen. Bei dem streitgegenständlichen MTV sei Tarifzweck die Vermeidung von „sonstiger Nachtarbeit“. Der Zuschlag für „sonstige“, nicht regelmäßige Nachtarbeit solle im Verhältnis zur „üblichen Schichtarbeit“ die „sonstige“ Nachtarbeit in weitaus größerem Umfang verteuern und damit die Schwelle für ihre Anordnung möglichst weit erhöhen, um Mehrarbeit grundsätzlich zu vermeiden.

Die Ausschlussfristen seien nicht eingehalten.

Bezüglich des weiteren Vortrags der Beklagten wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

I.

Die Klagepartei kann von der Beklagten nicht nach dem Grundsatz „Anpassung nach oben“ die Zahlung eines Zuschlags für die geleistete Nachtarbeit in Höhe von insgesamt 50% verlangen. Denn die tarifvertragliche Differenzierung, durch welche regelmäßig Nachtarbeit erbringende Arbeitnehmer einen geringeren Nachtarbeitszuschlag erhalten als Arbeitnehmer, welche Nachtarbeit nur unregelmäßig erbringen, verstößt nicht gegen Artikel 3 Absatz 1 GG. Die Beklagte ist deshalb nicht verpflichtet, der Klagepartei die eingeklagten Vergütungsdifferenzen für die in Nachtschichten geleisteten Arbeitsstunden zu zahlen.

1.

Bei der Entscheidung ist die Kammer von folgenden Grundsätzen ausgegangen:

Als selbstständigen Grundrechtsträgern kommt den Tarifvertragsparteien aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Sie haben eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen. Bei der Lösung tarifpolitischer Konflikte sind sie nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Vereinbarung zu treffen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht.

Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu einer Gruppenbildung führen, mit der Art. 3 GG verletzt wird. Aus Art. 3 GG folgt das Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln. Die aus dem Gleichheitssatz folgenden Grenzen sind überschritten, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solchem Gewicht bestehen, dass sie eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können (BAG, Urt. v. 21.3.2018 – 10 AZR 34/17).

2.

§ 7 MTV ist hinsichtlich der Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die außerhalb eines Schichtsystems gelegentlich Nachtarbeit leisten, und solchen, die innerhalb eines Schichtsystems regelmäßig zu Nachtzeiten herangezogen werden, nicht gleichheitswidrig.

Beide Gruppen sind zwar insoweit vergleichbar, als beide Arbeitnehmergruppen jeweils zur tariflich bestimmten Nachtzeit arbeiten. Ebenso betreffen die mit Nachtarbeit einhergehende Gesundheitsgefährdung und die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben alle Nachtarbeiter unabhängig davon, ob sie Nachtarbeit regelmäßig oder unregelmäßig zu erbringen haben.

Allerdings bestehen weitere sachlich vertretbare Gründe, welche die Tarifvertragsparteien im Rahmen des ihnen nach Art. 9 Abs.3 GG zukommenden, weiten Wertungs-, Beurteilungs- und Ermessenspielraums berechtigen, eine unterschiedliche Entlohnung der Nachtarbeit zwischen beiden Gruppen zu regeln.

Die tariflichen Nachtzuschläge des MTV sollen nicht nur die regelmäßig mit der Nachtarbeit einhergehenden Belastungen der Arbeitnehmer finanziell kompensieren. Es ist auch zu beachten, dass Arbeitnehmer im Schichtsystem die Nachtarbeiten voraussehen und ihren Lebensablauf entsprechend organisieren können. Dabei mögen einige Arbeitnehmer die Nachtarbeit bevorzugen, andere sich gegen die Arbeit im Nachtschichtsystem entschieden haben. Der Zuschlag für unregelmäßig anfallende Nachtarbeit soll diese verteuern und damit die Schwelle für ihre Anordnung möglichst weit erhöhen, um so Druck auf den Arbeitgeber zu entfalten, solche oftmals für die Arbeitnehmer nicht planbaren und damit in das Privatleben der Mitarbeiter in erheblichem Umfang einwirkende, von der normalen Leistungserbringung abweichende Einsätze nach Möglichkeit zu vermeiden.

3.

Diese nach Auffassung der Kammer sachlich vertretbaren Differenzierungsaspekte sprechen für die Annahme, dass den Tarifvertragsparteien im Rahmen der ihnen zustehenden Tarifautonomie das Letztentscheidungsrecht darüber zustehen muss, wie sie die Vergütung der unterschiedlichen Nachtarbeitssysteme regeln wollen. Gerade wegen des den Tarifvertragsparteien zustehenden weiten Wertungs-, Beurteilungs- und Ermessensspielraums und der daraus folgenden beschränkten Kontrollmöglichkeit sollte das Vertrauen der Normunterworfenen in die Verlässlichkeit des eigenen Tarifrechts nicht dadurch geschmälert werden, dass Gerichte in Grenzbereichen lohngestaltende Tarifregelungen mit der Rechtsfolge einer „Anpassung nach oben“ kassieren (vgl. Kleinebrink, NZA 2019, 1458ff. und Bayreuther, NZA 2019, 1684ff., 1687).

II.

Die Klagepartei hat gemäß § 91 Abs.1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits, dessen Streitwert sich aus der Summe der bezifferten Forderungen ergibt, zu tragen.