

Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

44 Ca 9152/19



1	100 2. K. Nankowstraße	Wörterverzeichnis
100 2. K. Nankowstraße GmbH Berlin-Charlottenburg		
- 3. FEB. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Beschw. /

Im Namen des Volkes

Urteil

- Klägerin -

- Beklagte -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 44. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 30.01.2020 durch den Richter
sowie den ehrenamtlichen Richter und den ehrenamtlichen Richter
für Recht erkannt:

I.

Die Klage wird abgewiesen.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klagepartei.

III.

Der Wert des Streitgegenstands wird auf 2.005,68 EUR festgesetzt.

Tatbestand

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

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kommt der Bundesmanteltarifvertrag für die Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Süßwarenindustrie vom 14.05.2007, gültig ab 01.02.2007 (im Folgenden BMTV genannt) zur Anwendung.

Der Manteltarifvertrag sieht in § 4 II. b) Zuschläge für Nachtarbeit in Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit, die in die Nachtzeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr fallen in Höhe von 15%, die regelmäßig länger als 14 Tage überwiegend in die Nachtzeit von 22.00 bis 06.00 Uhr fallen in Höhe von 20% und für sonstige Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr in Höhe von 60% vor.

Die Beklagte zahlte der Klagepartei entsprechend dieser tariflichen Regelung Nachtzuschläge in Höhe von 15 bzw. 20%.

Mit der vorliegenden Klage verlangt die Klagepartei die Zahlung weiterer Zuschläge für regelmäßige 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 für die im regelmäßig geleisteten Schichtdienst geleistete Nachtarbeit einen Zuschlag in Höhe von 60% schulde, worauf die gezahlten Nachtzuschläge anzurechnen seien.

Die Klagepartei trägt zur weiteren Begründung wie folgt vor:

Die tarifliche Regelung, nach der für regelmäßige Nachtarbeit Zuschläge von 15% bzw. 20% und für unregelmäßige Nachtarbeitszuschläge Zuschläge von 60% 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 in einer vergleichbaren Situation befänden und hierdurch vergleichbar beeinflusst würden, indem sie gegen die innere Uhr arbeiteten. Die Nachtarbeit sei nach gesi-

cherten 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.

Außerdem entspreche die tarifliche Regelung der Zuschläge für regelmäßige Nachtarbeit nicht den von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen zu § 6 Abs. 5 ArbZG.

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

Die klagende Partei beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klagepartei

1.
für den Monat November 2018 382,26 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.12. 2018,
2.
für den Monat Dezember 2018 226,35 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01. 2019,
3.
für den Monat Januar 2019 216,23 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2019,
4.
für den Monat April 2019 236,46 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.05.2019,
6.
für den Monat Mai 2019 299,80 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.06.2019;
7.
für den Monat Juni 2019 301,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.07.2019,
8.
für den Monat Juli 2019 343,28 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.08.2019 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. Ungeplante Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit sei immer auch Mehrarbeit, da sie nur nach der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden könne. Mit dem höheren Zuschlag für ungeplante Nachtarbeit werde auch die Mehrarbeit abgegolten.

Im Übrigen sei es das Ziel der Gewerkschaft gewesen, die Belastungen der Nachtarbeit nicht durch Geld, sondern durch freie Zeit auszugleichen. Deshalb dürfe in das von den Tarifvertragsparteien auf der Grundlage der Tarifautonomie verhandelte Gesamtkonzept aus Geld- und Zeitkomponenten nicht eingegriffen werden.

Es sei dabei zu berücksichtigen, dass die Belastungen der Nachtarbeit bei Arbeitnehmern in Wechselschicht gemäß § 4 III. BMTV auch durch Schichtfreizeiten kompensiert werden. Außerdem sehe der Tarifvertrag für Arbeitnehmer im Schichtbetrieb zusätzliche Kurzpausen vor.

Die Tarifsystematik des BMTV zeige auch, dass der Zuschlag für „sonstige“, nicht regelmäßige Nachtarbeit im Verhältnis zur „üblichen Schichtarbeit“ die „sonstige“ Nachtarbeit in weitaus größerem Umfang verteuern und dadurch die Schwelle für ihre Anordnung erhöht werden sollte. Die Tarifautonomie berechtige die Tarifvertragsparteien Differenzierungen zu regeln, um diesen Zweck zu erreichen. Der Grund für diesen Zweck liege darin, dass die Nachtschichten für Wechselschichtarbeitnehmer planbar seien. Das soziale Leben könne von diesen auf die geplanten Schichtzeiten eingestellt werden.

Die Beklagte meint weiter, dass die im BMTV geregelte Schlichtung vorrangig sei.

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

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

1.

Die Klagepartei kann von der Beklagten nicht nach dem Grundsatz „Anpassung nach oben“ die Zahlung eines höheren Zuschlags für die geleistete Nachtarbeit verlangen. Denn die tarifvertragliche Differenzierung in § 4 II. b) BMTV, 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 von folgenden Grundsätzen auszugehen:

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.

§ 4 II.b) 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 Ermessensspielraums 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 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).

4.

Ein Anspruch gemäß § 6 Abs.5 ArbZG besteht ebenfalls nicht.

Nach § 6 Abs. 5 ArbZG hat der Arbeitgeber, dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder

einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren, wenn eine tarifliche Ausgleichsregelung nicht besteht.

§ 6 Abs. 5 ArbZG überlässt die Ausgestaltung des Ausgleichs für Nachtarbeit wegen der größeren Sachnähe den Tarifvertragsparteien und schafft nur subsidiär einen gesetzlichen Anspruch. Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich frei darin, wie sie den Ausgleich regeln. Um den gesetzlichen Anspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG zu ersetzen, muss die tarifliche Regelung eine Kompensation für die mit der Nachtarbeit verbundenen Belastungen vorsehen (Urteil vom 18.05.2011 - 10 AZR 369/10).

§ 4 II. b) des BMTV sieht Ausgleichsregelungen für alle Formen der Nachtarbeit – auch der regelmäßigen – vor. Damit besteht eine tarifvertragliche Ausgleichsregelung und der Anwendungsbereich des § 6 Abs. 5 ArbZG ist nicht eröffnet. Auf die Rechtsprechung zur Höhe des angemessenen Ausgleichs iSd § 6 Abs. 5 ArbZG kommt es deshalb nicht an.

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.
