

Aktenzeichen:
2 Ca 327/20

Abschrift



Verkündet am:
26.08.2020

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Kaiserslautern		
31. AUG. 2020		
Erladigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
	Uoksa	

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Kaiserslautern,
handelnd durch Rechtssekretär
Richard-Wagner-Straße 1, 67655 Kaiserslautern

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern auf die mündliche Verhandlung vom 26. August 2020 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter und die ehrenamtliche Richterin als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 4.376,71 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe tariflicher Nachtarbeitszuschläge für in Nachtschichtarbeit geleistete Arbeitsstunden:

Der am 09.04.1959 geborene Kläger war vom 03.10.1977 bis 31.12.2019 bei der Beklagten in der Werksfeuerwehr beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifzugehörigkeit der Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 20.07.2005 (im Folgenden: MTV) Anwendung.

Der MTV lautete auszugsweise für den streitgegenständlichen Zeitraum wie folgt:

§ 6

Mehrarbeit, Nachtarbeit, Wechselschichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

3. Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn

- a) in zwei Schichten (z.B. Früh- und Spätschicht),

b) in drei Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht)

in regelmäßigem Wechsel gearbeitet wird.

Die Einführung von Wechselschichtarbeit kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mit einer Ankündigungsfrist von mindestens drei Tagen zum Wochenbeginn für eine Mindestdauer von zwei Wochen bei Doppelschicht und drei Wochen bei drei Schichten vereinbart werden.

4. Im Zweischichtbetrieb liegt Spätschichtarbeit vor, wenn mindestens sechs Stunden in der Zeit nach 14:00 Uhr gearbeitet wird.

5. **Nachtarbeit** ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr, bei Schichtarbeit die von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

Regelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn sie für mindestens eine Arbeitswoche (in der Regel fünf bis sechs Arbeitstage) durchgeführt wird. Die Ansagefrist beträgt mindestens 24 Stunden.

§ 7

Zuschläge

1. Der Zuschlag beträgt bei

a) Mehrarbeit

- | | |
|---|------|
| - für die 1. bis 6. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 25 % |
| - für die 7. und 8. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 40 % |
| - ab der 9. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 50 % |

b) ...

c) Nachtarbeit

- | | |
|---|------|
| - für regelmäßige Nachtarbeit
(ausgenommen solche im Rahmen von Wechselschichtarbeit) | 25 % |
| - für den Fall, dass die Ansagefrist (§ 6 Ziff. 5 Abs. 2)
nicht eingehalten werden kann, ist für die erste Nacht
ein Zuschlag zu zahlen von | 50 % |
| - für Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit
für die volle Nachtschicht | 20 % |

- für regelmäßige Nachtarbeit - einschl. Nachtschichtarbeit -, die zugleich Mehrarbeit von der 1. bis 6. Stunde pro Woche ist 40 %
- für regelmäßige Nachtarbeit - einschl. Nachtschichtarbeit -, die zugleich Mehrarbeit ab der 7. Stunde pro Woche ist und für unregelmäßige Nachtarbeit 50 %

2.

3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu zahlen.

Der Kläger leistete in der Zeit von April 2019 bis Dezember 2019 Nachtschichtarbeit im Rahmen von mit dem Betriebsrat vereinbarter Wechselschicht. Die Beklagte zahlte für diese an den Kläger jeweils Nachtschichtzulagen in Höhe von 20%.

Mit seiner am 26.03.2020 eingegangenen Klage verlangt der Kläger für die geleisteten Nachtarbeitsstunden einen Zuschlag von weiteren 30 %.

Der Kläger ist der Ansicht, die Regelung in § 7 Ziffer 1 c) MTV, wonach unterschiedliche Zuschläge für Nachtarbeit zu zahlen sind, je nachdem, ob diese in Wechselschicht, im Rahmen regelmäßiger Nachtarbeit oder in unregelmäßiger Nachtarbeit geleistet wird, verstoße gegen Art. 3 GG. Da für die Vergangenheit der Gleichheitsverstoß nur durch Anhebung und Auszahlung des höchsten Nachtarbeitszuschlags geheilt werden könne, stünden dem Kläger jeweils Nachtarbeitszuschläge in Höhe von 50 % für jede geleistete Nachtarbeitsstunde zu. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung sei nicht gegeben. Die Intention der Tarifvertragsparteien bei der Regelung der Nachtarbeitszuschläge liege darin, entsprechend der Vorgabe des § 6 Abs. 5 ArbZG einen Ausgleich für die Belastung der Gesundheit durch Nachtarbeit zu schaffen. Nach derzeitigem Kenntnisstand sei die Gesundheit von Nachtschichtarbeitnehmern, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, jedenfalls nicht in geringerem Maße gefährdet als die Gesundheit von Arbeitnehmern, die außerhalb von Schichtarbeit nur unregelmäßig zur Nachtarbeit herangezogen werden. Viel-

mehr folge aus gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, dass Nachtarbeit umso gesundheitsschädlicher sei, je mehr Nachtarbeit geleistet werde und je größer die Anzahl der hintereinanderliegenden Nächte mit Nachtarbeit sei. Sofern Nachtarbeitszuschläge ein geeignetes Mittel darstellen sollen, um ein gesundheitliches Risiko zu kompensieren, müsse die Betroffene, die eine höhere gesundheitliche Belastung eingeht, auch eine höhere Kompensation erhalten. Die möglicherweise vorhandene Planbarkeit der Nachtarbeit bei Schichtarbeit führe nicht zu geringeren Belastungen der betroffenen Arbeitnehmer, da bei Nachtarbeit innerhalb von Schichtsystemen die Gefahr sozialer Desynchronisation nicht gemindert sei, da die Gesellschaft in ihrem Freizeitverhalten eine Feierabendgesellschaft sei, bei der zum Beispiel das Vereinsleben typischerweise zwischen 18 Uhr und 22 Uhr stattfinde. Die Vorschrift des § 7 Ziffer 1 c) MTV sei nur nicht gleichheitswidrig, wenn unregelmäßige Nachtarbeit gesundheitlich und sozial so belastend sei wie regelmäßige Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ab der siebten Stunde pro Woche ist. Für die Annahme einer gleichheitswidrigen Regelung dürfe nicht gefordert werden, dass eine "deutlichen Schlechterstellung" bzw. eine "erheblich weniger günstigen Zuschlagsregelung" vorliegt, da diese Begriffe nicht hinreichend konkretisiert seien.

Der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere Nachtschichtzuschläge in Höhe von 4.376,71 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit aus 530,50 € seit 1.5.2019, 663,12 € seit 1.6.2019, 353,66 € seit 1.7.2019, 530,50 € seit 1.8.2019, 176,83 € seit 1.9.2019, 442,08 € seit 1.10.2019, 618,92 € seit 1.11.2019, 442,08 € seit 1.12.2019, 618,08 € seit 1.1.2020 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Tarifpartner seien berechtigt gewesen, auch unter dem Gesichtspunkt des Art. 3 GG die Gruppen von Arbeitnehmern, die Nachtarbeit in Wechselschicht leisten, die regelmäßige Nachtarbeit leisten und die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, unterschiedlich bezüglich der Nachzuschlagshöhe zu behandeln. Die von der Klägerseite in Anspruch genommene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.03.2018 sei auf die vorliegend gegebene tarifliche Situation nicht übertragbar, da in dem dieser Entscheidung zur Beurteilung zugrundeliegenden Tarifvertrag der Zuschlag für Nachtarbeit im Schichtbetrieb mehr als dreifach geringer ist als der sonst geltende Zuschlag. Der vorliegend zu beurteilende Tarifvertrag enthalte eine sehr differenzierte tarifvertragliche Situation, die verschiedene Unterfälle behandle. Der Gesetzgeber überlasse in § 6 Abs. 5 ArbZG den Tarifvertragsparteien wegen der größeren Sachnähe die Ausgestaltung des Ausgleichs für Nachtarbeit. Tarifliche Ausgleichsregelungen unterlägen insoweit keiner eigenen Angemessenheitskontrolle und keiner Inhaltskontrolle. Es sei ein weiterer Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien zu beachten. Berücksichtige man die in den Zuschlägen enthaltene Mehrarbeit, sei die vermeintlich erhebliche Differenz in der Zuschlagshöhe lediglich gering und daher zu vernachlässigen. Die Differenz bei dem Zuschlag für unregelmäßige Nachtarbeit habe den Sinn, die Arbeitgeber anzuhalten, solche oftmals für den Arbeitnehmer nicht planbaren und somit in erheblichen Umfang eingreifende und von der normalen Leistungserbringung abweichende Einsätze nach Möglichkeit zu vermeiden. Die Arbeitgeber sollen Nachtarbeit frühzeitig planen, damit die Arbeitnehmer eine Planungssicherheit haben und sich im Hinblick auf ihre Freizeitplanung und ihr soziales Leben entsprechend darauf einstellen können. Ungeplante Nachtarbeit soll möglichst vermieden werden. Daher werde die unregelmäßige Nachtarbeit durch den höheren Zuschlag entsprechend verteuert. Da neben dem Ausgleich der gesundheitlichen Belastungen ein zweiter Zweck stehe, nämlich der Aspekt der besseren Planbarkeit und der Vereinbarkeit des sozialen Lebens mit dem Arbeitsalltag, sei ein sachlich nachvollziehbarer Differenzierungsgrund gegeben, so dass die Höhe der Zuschläge noch im Beurteilungs-

und Ermessensspielraum der Tarifvertragsparteien liege. Dieser Aspekt der besseren Planbarkeit habe das Bundesarbeitsgericht außer Acht gelassen. Eine Anpassung nach oben würde dazu führen, dass die für den Ausnahmefall vorgesehene Regelung zum Regelfall werde, was dem Ziel der tariflichen Regelung widerspreche und somit im Widerspruch zum verfassungsrechtlich garantierten Regelungsvorrang der Tarifvertragsparteien stehe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll der Kammerverhandlung vom 26.08.2020 verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung zusätzlicher Zuschläge für die in der Zeit von April 2019 bis Dezember 2019 geleisteten Nachtarbeitsstunden aus § 7 Ziffer 1 c) des MTV.

1. Der Manteltarifvertrag findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Parteien gemäß § 3 Abs. 1 TVG auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung.
2. Der Kläger hat für die von ihm im Rahmen von Wechselschichtarbeit geleistete Nachtschichtarbeit gemäß § 7 Abs. 1 c) Spiegelstrich 3 MTV einen Nachtzuschlag in Höhe von 20 % erhalten.

3. Es besteht kein über den gewährten Nachzuschlag in Höhe von 20 % hinausgehender Anspruch, da die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Differenzierung zwischen regelmäßiger Nacharbeit, unregelmäßiger Nacharbeit und Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstößt.

- a. Die Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen.

Aus Art. 3 Abs. 1 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. Den Tarifvertragsparteien kommt als selbständigen Grundrechtsträgern aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie bei der Ausgestaltung tariflicher Regelungen ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser reicht, hängt von den im Einzelfall vorliegenden Differenzierungsmerkmalen und dem Zweck der Leistung ab. Dabei steht den Tarifvertragsparteien in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zu. Nach der Konzeption des Grundgesetzes ist die Festlegung der Höhe des Entgelts wie auch die weiteren, den tarifgebundenen Arbeitnehmern zufließenden Leistungen grundsätzlich Sache der Tarifvertragsparteien, weil dies nach Überzeugung des Gesetzgebers zu sachgerechteren Ergebnissen führt, als eine staatlich beeinflusste Entgelt- und Leistungsfindung. Das schließt auch die Befugnis zur Vereinbarung von Regelungen ein, die Betroffenen ungerecht und Außenstehenden nicht zwingend sachgerecht erscheinen mögen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht

dazu verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gar gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffenen, differenzierenden Regelungen ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (BAG, Beschluss vom 22.03.2017 - 4 ABR 54/14, Rn. 25f, mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung).

Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz ist erst dann anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise hätten beachtet werden müssen (BAG, Urteil vom 11.12.2013 - 10 AZR 736/12, Rn. 14). Dies ist gegeben, wenn für eine Gruppe von Normadressaten ohne sachlichen Grund eine erheblich weniger günstige Regelung geschaffen wird, als für eine vergleichbare Gruppe (BAG, Urteil vom 21.03.2018 - 10 AZR 34/17, Rn. 45). Bei der Überprüfung von Tarifverträgen anhand des allgemeinen Gleichheitssatzes ist dabei nicht auf die Einzelfallgerechtigkeit abzustellen, sondern auf die generellen Auswirkungen der Regelung (BAG, Urteil vom 11.12.2013 - 10 AZR 736/12, Rn. 15).

- b. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist § 7 Abs. 1 c) MTV nicht gleichheitswidrig. Die Tarifvertragsparteien haben mit der vorgenommenen Gruppenbildung nicht den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum überschritten, da für die weniger günstige Zuschlagsregelung für Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschicht ein sachlicher Grund besteht und zudem die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmergruppen nicht von solchem erheblichen Gewicht ist, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht mehr hinnehmbar wäre.

- aa. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung zwischen den Nachtschichtarbeitern und den Mitarbeitern, die unregelmäßig Nachtarbeit leisten, liegt darin, dass für die weniger begünstigte Gruppe der Nachtschichtarbeiter im Rahmen von Wechselschichtarbeit die Nachtarbeit eine vorhersehbare, planbare Erscheinung ihres Arbeitsverhältnisses darstellt, während sie für die begünstigte Gruppe ohne Regelmäßigkeit und Vorhersehbarkeit auftritt. Auch die ungleiche Behandlung von Nachtschichtarbeitnehmern und Arbeitnehmern, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, ist durch die bessere Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschicht sachlich begründet.

Aus Sicht der Tarifvertragsparteien wird bei den Mitarbeitern, die unregelmäßige Nachtarbeit erbringen aufgrund dieser unregelmäßigen und ungeplanten Heranziehung zur Nachtarbeit in sehr viel höherem Maß in das Familienleben und Freizeitverhalten der Betroffenen eingegriffen als dies bei Arbeitnehmern der Fall ist, die nach einem Wechselschichtplan tätig sind, der für eine Mindestdauer von zwei Wochen bei Doppelschicht und drei Wochen bei drei Schichten vereinbart werden muss. Um diese besondere Belastungssituation der unregelmäßigen Heranziehung zu vermeiden, haben die Tarifvertragsparteien die unregelmäßige Nachtarbeit durch Anhebung des zu zahlenden Zuschlags verteuert, um einen Anreiz zu setzen, dass Nachtarbeit überwiegend im Rahmen des mit dem Betriebsrat abgestimmten Wechselschichtplans angeordnet wird. Für den Fall, dass es entgegen der Absicht der Tarifvertragsparteien dennoch zur Anordnung von unregelmäßiger Nachtarbeit kommt, wird durch die erhöhten Nachzuschläge die hierdurch verursachte zusätzliche Belastung ausgeglichen.

Die Tarifvertragsparteien durften als Sachgrund berücksichtigen, dass sich Arbeitnehmer, die nach einem Schichtplan tätig sind, auf diesen einstellen können und dass hierdurch die sozialen Folgen, die mit jeder Arbeit außerhalb der üblichen Arbeitszeiten der Mehrheit der Arbeitnehmer und damit außerhalb des üblichen Tagesablaufs verbunden sind, gemindert werden und dass für Arbeitnehmer, bei denen eine solche Regelmäßigkeit und vor allem Planbarkeit nicht vorliegt, die Heranziehung zur Nachtarbeit eine höhere Belastung darstellt (vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 11.12.2013 – 10 AZR 736/12, Rn. 22f).

Der Sachgrund für die vorgenommene Differenzierung ergibt sich aus der Systematik der unter § 7 Ziffer 1 c) MTV bestimmten Zuschlagshöhen und dem Wortlaut der Regelung. Es wird für regelmäßige Nachtarbeit nach Spiegelstrich 1 ein Zuschlag in Höhe von 25 % gewährt und für Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit ein Zuschlag von 20 %. Für den Fall, dass regelmäßige Nachtarbeit nicht rechtzeitig angekündigt wurde, wird für die erste Nacht ein Zuschlag von 50 % gewährt. Wenn regelmäßige Nachtarbeit zugleich Mehrarbeit in der 1. bis 6. Stunde ist beträgt der Zuschlag 40 %, handelt es sich zugleich um Mehrarbeit ab der 7. Stunde beträgt der Zuschlag 50 %. Dieser Zuschlag gilt ebenfalls für unregelmäßige Nachtarbeit. Aus diesem System wird deutlich, dass es aus Sicht der Tarifvertragsparteien zwei Regelfälle der Nachtarbeit gibt, nämlich die regelmäßige Nachtarbeit und die Nachtschichtarbeit. Allen anderen Konstellationen ist gemein, dass es sich um Ausnahmetatbestände handelt, bei der jeweils eine zweite Erschwernis hinzutritt und diese jeweils zusätzlich durch Anhebung des üblichen Zuschlags kompensiert werden soll. Die jeweils höheren Zuschläge beruhen somit stets darauf, dass die Tarifvertragsparteien mit ihnen zwei Intentionen verfolgten, in dem sie durch sie zwei Belastungen ausgleichen wollten. Neben dem Aspekt des Gesundheitsschutzes, der durch § 6 Abs. 5 ArbZG

vorgegeben ist, ist dies bei Spiegelstrich 2 die Nichteinhaltung der Ansagefrist, also eine Kompensation für fehlende Vorhersehbarkeit und Planbarkeit und bei Spiegelstrich 4 und 5 die zusätzliche Belastung der Mehrarbeit. Aus diesem System der Regelung folgt, dass auch bei dem Zuschlagssatz für unregelmäßige Nachtarbeit eine weitere Erschwernis ausgeglichen werden soll. Diese Erschwernis liegt bereits nach dem Wortlaut der Regelung darin, dass diese unregelmäßig stattfindet, also für die Arbeitnehmer nicht vorhersehbar bzw. planbar ist. Der hohe Zuschlag wird daran geknüpft, dass die Tarifvertragsparteien die Umstellung auf eine unregelmäßige Nachtarbeit als besonders belastend empfinden. Dies durften sie auch so einschätzen, da für die unregelmäßige Nachtarbeit nicht einmal eine Ansagefrist von 24 Stunden gilt, was dazu führt, dass sie dem betroffenen Arbeitnehmer für die entsprechend notwendigen Umdispositionen im familiären und sozialen Umfeld einiges abverlangt.

Im Hinblick darauf, dass als sachlicher Grund für die Differenzierung und die Höhe des Zuschlags von 50 % für unregelmäßige Nachtarbeit der soziale Aspekt der fehlenden Planbarkeit der Nachtarbeit als zusätzliche Erschwernis berücksichtigt wurde, kommt es entgegen der Auffassung der Klägerseite bei der Beurteilung, ob die vorgenommene Differenzierung gleichheitswidrig ist, nicht auf die von ihr angeführten gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse über die gesundheitliche Belastung an. Die gesundheitliche Belastung aller Arbeitnehmer ist durch die Tarifvertragsparteien ausreichend berücksichtigt worden. Zwar liegt der Zuschlag von 20 % für Nachtschichtarbeiter leicht unterhalb des Wertes, den das Bundesarbeitsgericht für den gegenüber der tarifvertraglichen Ausgleichsregelung subsidiären gesetzlichen Anspruch in der Regel als angemessenen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit anerkennt (BAG, Urteil vom 09.12.2015 - 10 AZR 423/14, Rn. 21). Eine Unterschreitung von 5 % liegt ohne weiteres jedoch innerhalb der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien.

Auch für die Ungleichbehandlung zwischen den Nachtschichtarbeitern und den Mitarbeitern, die regelmäßige Nachtarbeit leisten, liegt der sachliche Grund in der Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschicht sowie darin, dass die Tarifvertragsparteien beabsichtigten, dass Nachtarbeit überwiegend im Rahmen des mit dem Betriebsrat abgestimmten Wechselschichtplans angeordnet wird und dementsprechend diesen Zuschlag am niedrigsten ansetzten.

Die Ansagefrist für regelmäßige Nachtarbeit liegt gemäß § 6 Ziffer 5 Abs. 2 MTV bei lediglich 24 Stunden. Auch gilt für diese kein bestimmter Turnus. Demgegenüber muss die Wechselschichtarbeit stets für einen Zeitraum von zwei Wochen bei Doppelschicht und drei Wochen bei drei Schichten geplant werden. Diese bessere und langfristige Vorhersehbarkeit stellt nach den obigen Ausführungen einen ausreichenden, sachlichen Grund für die Differenz in der Zuschlagshöhe von 5 % dar.

- bb. Eine gleichheitswidrige Überschreitung der ihr zustehenden Einschätzungsprerogative durch die Tarifvertragsparteien durch die unterschiedliche Bemessung der Nachtzuschläge ist auch deshalb nicht zu erkennen, da keine Ungleichbehandlung von solchem erheblichen Gewicht vorliegt, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht mehr hinnehmbar wäre.

In seiner Entscheidung vom 21.03.2018 zum Tarifvertrag der Textilindustrie Nordrhein hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die Tarifvertragsparteien den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum überschritten haben, da sie ohne sachlichen Grund für eine Gruppe von Normadressaten eine erheblich weniger günstige Zuschlagsregelung geschaffen haben als für eine vergleichbare Gruppe. Die Nachtschichtarbeitnehmer werden von dem Tarifvertrag der Textilindustrie Nordrhein gleich in dreifacher Weise schlechter

gestellt. So gilt als Grundregel für die Nachtarbeit ein Zuschlag von 50 %, der bereits mehr als dreimal so hoch ist wie der Zuschlag von 15 %, der für Nachtschichtarbeit vorgesehen ist. Zudem wird Nachtarbeit außerhalb des Schichtbetriebs ab der ersten Stunde mit Zuschlag vergütet, während im Rahmen einer Nachtschichtarbeit geleistete Nachtarbeit von weniger als sechs Stunden zuschlagsfrei bleibt. Schließlich ist der tarifliche Nacharbeitszeitraum für Schichtarbeitnehmer in Mehrschichtsystemen zwei Stunden und in Zweischicht-Systemen vier Stunden kürzer als für Nachtarbeitnehmer außerhalb des Schichtsystems. Die unterschiedliche Behandlung der beiden Arbeitnehmergruppen ist in diesem Tarifvertrag somit einseitig und von erheblichem Gewicht.

Eine derartig deutliche und erhebliche ungleiche Behandlung ist durch den vorliegend zu beurteilenden Manteltarifvertrag nicht gegeben.

Die Arbeitnehmer, die in Wechselschicht arbeiten, erhalten einen Zuschlag von 20 %, während die Arbeitnehmer, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten 50 % und somit das 2,5-fache erhalten. Weitere Benachteiligungen für Schichtarbeiter bestehen jedoch nicht. Sämtliche Nachtarbeitsstunden werden für beide Arbeitnehmergruppen mit dem jeweiligen Zuschlag vergütet. Die Nachtschichtarbeiter erhalten den Zuschlag stets für die volle Nachtschicht. Somit unterscheidet sich der hier zu beurteilende Manteltarifvertrag deutlich von dem Tarifvertrag der Textilindustrie Nordrhein. Da nach der Systematik des vorliegenden Manteltarifvertrages die unregelmäßige Nachtarbeit zudem einen Ausnahmefall darstellt, der in der betrieblichen Praxis nur ganz selten vorkommen sollte, ist im Rahmen der erforderlichen Gesamtbeurteilung die unterschiedliche Behandlung nicht als derart erheblich anzusehen, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht mehr hinnehmbar wäre.

Eine erhebliche Ungleichbehandlung von Nachtschichtarbeitnehmern und Arbeitnehmern, die regelmäßig Nachtarbeit leisten liegt nicht vor. Es besteht lediglich eine Differenz in der Zuschlagshöhe von 5 %. Weitere Benachteiligungen sind nicht gegeben. Der Wert von 5 % ist nicht erheblich und liegt somit im Rahmen der den Tarifvertragsparteien zustehenden Einschätzungsprärogative.

II.

Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

III.

Der Streitwert ist gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen und folgt unmittelbar aus der Bezifferung der Klageforderung.

IV.

Die Berufung wurde gemäß § 64 Abs. 3a Satz 1 ArbGG gesondert zugelassen, da der Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 64 Abs. 3 Ziffer 1 ArbGG hat. Dies ist der Fall, wenn die Entscheidung sich nicht nur in der Regelung der Rechtsbeziehung zwischen den streitenden Parteien erschöpft, sondern darüber hinaus ein weiterer Personenkreis in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht betroffen ist (vgl. DLW, Handbuch des Arbeitsrechts, 15. Auflage, Kap. 15, Rn. 557 m. w. N.). Diese Voraussetzung ist hier gegeben, da allein am Arbeitsgericht Kaiserslautern eine Vielzahl an Verfahren zu der Rechtsfrage anhängig sind, ob die Regelung

des § 7 Ziffer 1 c) des Manteltarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 20.07.2005 über die Höhe der Nachtzuschläge gleichheitswidrig ist.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

Berufung

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigt:

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit der Urschrift übereinstimmt.

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle