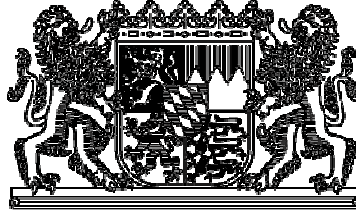


4 Sa 893/12
12 Ca 14956/11
(ArbG München)

Verkündet am: 23.05.2013

Hömberg
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

Firma E. GmbH, Niederlassung A-Stadt

C-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Syndizi F.
D-Straße, D-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Mai 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Kaiser und Wiedenmann

für Recht erkannt:

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 9. August 2012 - 12 Ca 14956/11 -, unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen, teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:**

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag von 11.044,60 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag von 9.555,-- € brutto seit 10.01.2012 und aus einem weiteren Betrag von 1.489,60 € brutto seit 03.12.2012 zu zahlen.

- II. **Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.**
- III. **Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**

Tatbestand:

Der Kläger macht gegenüber seiner beklagten Arbeitgeberin Ansprüche auf finanziellen Ausgleich geleisteter Nachtarbeit geltend.

Die Beklagte ist nach ihren Angaben Rechtsnachfolgerin der „M. AG“ und ein Unternehmen des Konzerns der D. Bahn AG - sie sei eine 100%-ige Tochtergesellschaft der

DB A. GmbH, die ihrerseits eine ebenfalls 100 %-ige Tochter der DB F. AG sei, deren Anteile wiederum vollständig von der DB AG gehalten würden. Nach ihren weiteren Angaben erbringt die Beklagte betriebliche und vertriebliche Funktionen sowie Serviceleistungen in Form der Betreuung und Bewirtung der Schlafwagen- und Liegewagengäste in den überwiegend während der Nachtzeit verkehrenden Nachtreise- und Autozügen der DB A. GmbH als ihrer Auftraggeberin, wobei sie neben ca. 45 stationär tätigen Arbeitnehmern etwa 500 Fahrdienstmitarbeiter im Nachtreiseverkehr beschäftigt. Der Kläger ist bei der Beklagten als ein solcher Fahrdienstmitarbeiter - Zugbegleiter bzw. "Schlafwagenschaffner", so seine Diktion - beschäftigt, wobei er nach seinen Angaben die Strecken A-Stadt - Rom, A-Stadt - Kopenhagen, A-Stadt - Amsterdam und A-Stadt - Paris jeweils regelmäßig nachts befahre und einen „durchschnittlichen Bruttostundenlohn“ von 14,- € erhalte – nach den Ausführungen der Beklagten sei der Kläger als „Teamchef“, unter Eingruppierung in die einschlägige Tarifgruppe 6, mit einem tariflichen Tabellenentgelt von (seit 01.01.2012) 11,74 € brutto/Stunde tätig. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass auf das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten der einschlägige Manteltarifvertrag vom 27.06.1997 bei der „M. AG“ sowie - hier - der „Ergänzungstarifvertrag über spezifische Regelungen für die Arbeitnehmer/innen des Geschäftsbereichs SiZ - Service im Zug/West - der M. Sch.- und S. AG („M.“) vom 27.06.1997 (hier: Anl. B 2, Bl. 32 - 50 d. A. - im Folgenden: **ErgTV SiZ/West**) Anwendung finden. Mit Tarifeinigung vom 29.02.2012 („Eckpunkte zu den Tarifverhandlungen zu Nachtzuschlägen für die Arbeitnehmer der DB E. R. GmbH (DB ERS) zwischen AgvMoVe und NGG vom 29. Februar 2012“, Anl. B 6, Bl. 67 d. A.) wurde erstmals die ausdrückliche Zahlung von Nachtzuschlägen für Zeiten zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr ab 01.03.2012 - dort beginnend mit 9 % und bis 01.01.2012 auf 25 % steigend - tariflich geregelt.

Mit der vorliegenden Leistungs- und Feststellungsklage macht der Kläger bereits für den Zeitraum ab 01.01.2008 bis, zuletzt, Oktober 2012 die Zahlung von Nachtzuschlägen auf der Grundlage von § 6 Abs. 5 ArbZG im Wesentlichen mit der Begründung geltend, dass die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findenden Tarifregelungen keinen - angemessenen - Ausgleich der von ihm erbrachten Nachtarbeit, wie erforderlich, beinhalteten, während die Beklagte im Wesentlichen auf die bereits in den bisherigen auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifregelungen ausdrücklich, jedenfalls stillschweigend, enthaltenen Besserstellungen durch Ausgleich geleisteter Nachtarbeit insbesondere in Form für diesen Fall verbesserter Pausenregelungen, der gegenüber der Ar-

beit untertags verbesserten umsatzabhängigen Vergütung sowie der dort geltenden zusätzlichen Umsatzbeteiligung für benutzte Bett- und Liegekarten abhebt.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 09.08.2012, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 27.08.2012 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Klage - im Wesentlichen unter Bezugnahme auf bzw. unter z.T. wörtlicher Übernahme gleichlautende(r) Entscheidungen v.a. des Arbeitsgerichts Dortmund vom 15.05.2012 und des Arbeitsgerichts Hamburg vom 04.04.2012 - mit der Begründung abgewiesen hat, dass die Regelung unter § 3 Ziff. 3.2 lit. c in ErgTV SiZ/West deshalb zu einer Begünstigung für die während der Nachtarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes eingesetzten Fahrdienstmitarbeiter führe, weil dort bei der Ermittlung der Länge der Dienstschicht, als Grundlage zur Berechnung des festgelegten automatischen Pausenabzuges, Arbeitszeiten zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht mitzurechnen seien. Bedenken gegen die Wirksamkeit dieser Regelung zu einem automatischen Pausenabzug bestünden nicht, zumal der Kläger den Vortrag der Beklagten nicht substantiiert in Abrede gestellt habe, dass den Mitarbeitern für Pausen, Tätigkeitsunterbrechungen und Ruhezeit geblockte Kundenabteile im Schlaf- oder Liegewagen etc. zur Verfügung stünden. Diese tariflich geregelte Begünstigung diene stillschweigend auch dem Ausgleich der Nachtarbeit, da diese nicht lediglich eine allgemeine Arbeitsbedingung darstelle, sondern es den Tarifparteien hiermit darum gegangen sei, einen Ausgleich für die erbrachte Nachtarbeit zu gewährleisten, anders als bei den stationären Mitarbeitern. Es wäre überraschend, wenn die Tarifvertragsparteien im, erkennbaren, Bewusstsein der arbeitszeitrechtlichen Problematik der Nachtarbeit für das Fahrpersonal keinen Ausgleich hierfür vorsehen hätten wollen. Dies ergebe sich auch aus der Neuregelung der Nachtzuschläge in der Tarifvereinbarung vom 29.02.2012, wo ausdrücklich festgelegt sei, dass ungeachtet der nunmehrigen Einführung von Nachtzuschlägen die bisherige Pausenregelung für die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr unverändert bestehen bleibe. Damit könne offen bleiben, ob die tarifliche Pausenbestimmung einen angemessenen Ausgleich für die Erschwernisse der Nachtarbeit beinhalte, da es bei Bestehen einer entsprechenden tariflichen Regelung hierauf nicht ankomme.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 18.09.2012, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung diese nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 29.11.2012 mit, am 28.11.2012 zunächst wiederum per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenen, Schriftsatz vom 19.11.2012 ausgeführt haben, dass das Arbeitsgericht übersehen habe, dass die in § 6 Abs. 5 ArbZG geforderte tarifvertragliche Ausgleichsregelung für Nachtarbeit sich inhaltlich nur innerhalb des durch diese Vorschrift selbst vorgegebenen Rahmens zu bewegen habe und entweder einen echten Nachtarbeitszuschlag auf das dem Arbeitnehmer zustehende Bruttoentgelt oder einen bezahlten Freizeitausgleich enthalten müsse. Eine solche läge nur vor, wenn sie dem Arbeitnehmer gegenüber der ohne die tarifliche Regelung bestehenden Rechtslage eine entsprechende Verbesserung für die geleistete Nachtarbeit bringe - woran es fehle, wenn die während der Zugfahrt einzuhaltenden Pausen ohnehin als bezahlte Arbeitszeit anzusehen wären. Dies sei hier der Fall, weil Pausen, wenn sie denn während der Nachtzeit überhaupt möglich seien, hier allenfalls den Charakter eines Bereitschaftsdienstes hätten, da der Mitarbeiter auch während solcher „Pausen“ etwaigen Passagierwünschen nachzukommen und sich ständig zur Dienstleistung bereitzuhalten habe, er deshalb auch während Pausen in seiner persönlichen Gestaltung nicht frei sei. Deshalb wären einzuhaltende Pausen während der Nachtzeit auch ohne tarifliche Regelung zu bezahlen - weshalb es sich bei der von der Beklagten und vom Arbeitsgericht angezogenen tariflichen Pausenregelung nicht um eine diese Ausgangslage verbessernde Bestimmung im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG handle. Das Arbeitsgericht irre zudem, wenn es meine, dass die tarifliche Regelung auch in tatsächlicher Hinsicht eine Entlastung des Arbeitnehmers und damit eine ausreichende Kompensation für dessen Nachtarbeit beinhalte, und davon ausgehe, dass der Kläger tatsächlich echte Pausen in eigens hierfür geblockten Abteilen im Schlafwagenbereich einlegen könne. Dies sei ihm während der Nachtschicht faktisch nicht möglich. Bei seinen weiteren Überlegungen zum Inhalt des Tarifvertrages bzw. dessen Tarifgeschichte übersehe das Arbeitsgericht, dass Arbeitsbereitschaftszeiten erst im Rahmen der Angemessenheit tatsächlich gezahlter Zuschläge zu berücksichtigen seien. Hier hätten die Tarifvertragsparteien tatsächlich lediglich eine echte Pausenregelung durch Differenzierung im Wege der Berücksichtigung unterschiedlicher Bereitschaftszeiten bei stationärem wie sonstigem Zugpersonal gewollt und eben keine echte Ausgleichsregelung für Nachtarbeit im Sinne des §

6 Abs. 5 ArbZG. Des Weiteren sei die angezogene tarifliche Pausenregelung dort unter § 3 „Regelungsgegenstände“ geregelt, während die neue Tarifregelung 2012 erstmals überhaupt eine Position Nachtzuschläge enthalte. Letztere spreche dafür, dass aus Sicht der Tarifvertragsparteien bisher gerade keine echten Lohnzuschläge für Nachtarbeit bezahlt worden seien, mithin keine Ausgleichsregelung zugunsten des Klägers gegeben gewesen sei, sondern lediglich eine indirekte, allenfalls partiell faktische Begünstigung des Arbeitnehmers durch eine Pausenregelung. Schließlich irre das Arbeitsgericht, als es der Ansicht sei, dass die Frage der Angemessenheit der Höhe des Zuschlages bereits bei Bestehen irgendeiner tariflichen Regelung nicht mehr beantwortet werden müsse - auch in diesem Fall obliege die Angemessenheitsprüfung einer Ausgleichsregelung allein den Tarifparteien, wobei die nunmehrige tarifliche Regelung 2012 eine Orientierungshilfe im Rahmen der originär vom Gericht vorzunehmenden Angemessenheitsprüfung biete. Der Kläger bleibe bei seiner Forderung von 40 % als angemessenen Nachtzuschlages auch über den 01.03.2012 hinaus.

Der Kläger beantragt nunmehr:

- 1. Die Beklagte wird unter Abänderung des Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 09.08.2012, Az. 12 Ca 14957/11 verurteilt, an den Kläger 17.671,36 € nebst 5 %-Punkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinsatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.**
- 2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei zukünftigen Nachteinsätzen des Klägers ab 01.11.2012 als Zugbegleiter für Einsatzzeiten von 22:00 - 06.00 Uhr 40 % Nachtzuschlag bezogen auf den jeweiligen Tarif-Stundenlohn pro Arbeitsstunde zu bezahlen.**

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Antrags auf Zurückweisung der Berufung vor, dass das Arbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zutreffend das Vorliegen einer tariflichen Ausgleichsregelung für die vom Kläger erbrachte Nachtarbeit und damit die Unbegründetheit seiner Leistungsklage angenommen habe. Die Beklagte gehe davon aus, dass es sich bei allen bereits erstinstanzlich aufgeführten Sonderkonditionen für Nachtarbeit, die sich aus dem einschlägigen Tarifvertrag ergäben, um „ausdrückliche“ tarifliche

Regelungen zur Kompensation der Nachtarbeit handle. Als solche könne eine tarifliche Ausgleichsregelung nicht nur dann bezeichnet werden, wenn sie dezidiert als „Zuschlag für die Belastungen der Erschwernisse der Nachtarbeit“ überschrieben sei, sondern bereits dann, wenn das objektive Vorhandensein einer tariflichen Regelung mit Inhalten zugunsten der in Nachtarbeit Beschäftigten als eine solche „ausdrückliche“ tarifliche Regelung anzusehen sei. Die Rechtsprechung des BAG überlasse die Ausgestaltung des Ausgleichs für Nachtarbeit gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG wegen der größeren Sachnähe den Tarifvertragsparteien. Der ErgTV SiZ/West enthalte mehrere tarifvertragliche Regelungen, die sich als Verteuerung der Nachtarbeit darstellten: Insbesondere die Bestimmung in § 3 Ziff. 3.2 zur Anrechnung von Pausen als Arbeitszeit während der Nachtzeit bilde eine solche Besonderheit, da diese für die Anrechnung von Pausenzeiten auf die zu leistende Arbeitszeit maßgebend sei, weil hiernach Zeiten zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr bei der Ermittlung der Länge der Arbeitszeit (Dienstzeit) nicht mitzurechnen seien, weshalb es in diesen Fällen nicht zu einem automatischen Abzug von Pausenzeiten komme und Nachtarbeitnehmer die monatlich tariflich zu erbringende Arbeitszeit mit weniger Fahrten erreichten. Selbstverständlich hielten die Arbeitnehmer tatsächlich auch während der Nachtarbeit die gesetzlichen Pausenregelungen ein, zumal ihnen im Zug entsprechende Räumlichkeiten hierfür zur Verfügung stünden. Die Nichtanrechenbarkeit der Nachtarbeit auf die Länge der Dienstschicht führe deshalb zu einer finanziellen Besserstellung dieser Mitarbeiter, wobei diese während des Nachtdienstes aufgrund des Nachtschlafes oder zumindest der Ruhephasen der Reisenden auch deutlich weniger als Mitarbeiter im Tagdienst beansprucht seien. Ein anderer Zweck dieser Regelung als derjenige, Nachtarbeit zu begünstigen, sei nicht erkennbar. Jedenfalls wäre hier von stillschweigenden tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen auszugehen, da - wie bereits die 27. Kammer des Arbeitsgerichts Hamburg und das Arbeitsgericht Dortmund in Urteilen vom 04.04.2012 bzw. vom 15.05.2012 ausgeführt hätten - § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West eine die Erschwernisse der Nachtarbeit ausgleichende Pausenregelung, also einen hinreichenden Nachtarbeitsausgleich enthalte, nachdem den Tarifvertragsparteien die arbeitszeitrechtliche Problematik der Nachtarbeit im Fahrdienst bewusst gewesen sei und sich nach dem Inhalt des Verhandlungsergebnisses vom 28.06.2002 und der Tarifierung der Arbeits- und Ruhezeitregelungen im Vergleich zu einem definierten Stichtag keine zusätzliche Kostenbelastung für die Arbeitgeberseite ergeben habe sollen. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter im Nachtverkehr enthalte regelmäßig einen hohen Anteil an Arbeitsbereitschaft, was hierbei zu be-

rücksichtigen sei. In § 3 Ziff. 3.9.1 ErgTV SiZ/West sei für die stationär tätigen Arbeitnehmer ein Nachtarbeitszuschlag von 15 % zum Tariflohn/-gehalt je Stunde geregelt, nicht aber für den Fahrdienst - was damit eine gewollte „Nichtregelung“ für letzteren Personenkreis darstelle. Auch aus der Neuregelung der Nachtzuschläge im Tarifergebnis vom 29.02.2012 ergäben sich hinreichende Anhaltspunkte, dass nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien durch die Nichtanrechnung von Pausen in der Nachtzeit bereits ein Ausgleich für die Nachtarbeit gewährt worden sei, da die Tarifvertragsparteien sich nunmehr auf Nachtzuschläge für die gesetzliche Nachtarbeit, steigend bis 01.01.2014 auf 25 %, geeinigt hätten und die bisherige tarifliche Pausenregelung unverändert bestehen bleiben solle. Dies werde durch die Tarifhistorie gestärkt, da die Tarifparteien über die Regelung eines als solchen zu benennenden Nachtarbeitszuschlages verhandelt gehabt hätten, die Gewerkschaft NGG einer gesonderten Ausweisung eines Nachtarbeitszuschlages jedoch aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen entgegengetreten sei. Die bisherige Regelung in § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West beinhalte sogar eine zweifache Begünstigung der in Nachtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer - zum einen gehe sie nicht nur über die gesetzliche Definition der Nachtarbeit (ab 23.00 Uhr) hinaus, sondern auch über die im Tarifvertrag bestimmte Definition (ab 22.00 Uhr) und stelle bereits Zeiten ab 20.00 Uhr der Nachtarbeit gleich. Des Weiteren ergebe sich bei der umsatzabhängigen Vergütung aus der tariflichen Regelungssystematik eine Privilegierung der Nachtarbeitnehmer: Im Tagesservice würden die Mitarbeiter nach einem differenzierten System durch Zeitlohn und teilweise einer Umsatzbeteiligung vergütet, wobei diese die dort festgelegte Umsatzgarantie erst ins Verdienen bringen müssten. Die Mitarbeiter im Nachtreiseverkehr erhielten dagegen den Mindestlohn pro Stunde, ohne dass hier die Aufschlüsselung in Grundlohn und Umsatzbeteiligung für den Nachtreiseverkehr nachvollzogen würde. Dies habe die Konsequenz, dass die im Nachtreiseverkehr eingesetzten Mitarbeiter den tariflichen Mindestlohn erhielten, darüber hinaus jedoch an jedem Umsatz aus dem Verkauf von Speisen und Getränken unmittelbar effektiv beteiligt würden, und führe im Ergebnis dazu, dass die nachts arbeitenden Arbeitnehmer trotz der gegenüber den Tageszahlen geringeren Verkaufsumsätze absolut betrachtet einen in etwa gleichgroßen Betrag wie bei Arbeit im Tageseinsatz erhielten. Auch dies stelle eine Vergünstigung der Nachtarbeit dar. Daneben hätten Mitarbeiter im Nachtreiseverkehr einen tariflichen Anspruch auf einen Betrag in Höhe von 1,5 % des Endpreises der benutzten Bett- und Liegekarten, woraus sich regelmäßig eine Zahlung in Höhe von ca. 10,- € pro Zugsatz und Mitarbeiter - damit eine

zusätzliche Vergütung von ca. 150,- € monatlich je Mitarbeiter - ergebe. Auch dies verteuere die Arbeitskosten und stelle damit eine Ausgleichszahlung für die Nachtarbeit dar. Schließlich enthalte der ErgTV SiZ/West objektiv eine Besserstellung der Nachtarbeit hinsichtlich der Bezahlung von Arbeitszeitunterbrechungen, die hiernach nur dann nicht berücksichtigt würden, wenn sie im Tarifvertrag oder mit dem Betriebsrat geregelt seien. Insgesamt ergebe sich damit eine deutliche Verteuerung der Nachtarbeit. Jedenfalls sei die Forderung des Klägers auf einen Ausgleich in Höhe von 40 % völlig überzogen. Ein solcher wäre nicht einmal auf 25 % des Stundenlohnes, erst recht nicht darüber hinaus festzusetzen, da hierbei auch zu berücksichtigen wäre, dass in die Nachtarbeit des Klägers typischerweise zu einem hohen Anteil Arbeitsbereitschaftszeiten einfließen und die Dienstleistung der Beklagten notwendig Nachtarbeit beinhalte, da Nachtzüge naturgemäß nachts führen. Ein Ausgleich von 25 % folgte auch nicht aus der nunmehrigen Tarifregelung mit einem Nachzuschlag von 25 % schließlich ab 01.01.2014.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 19.11.2012 und vom 24.12.2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache teilweise Erfolg.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

Die Klageerweiterung in der Berufungsinstanz, betreffend zeitlich nachfolgende gleichgelagerte Nachzuschlagsansprüche wie die bereits eingeklagten, ist jedenfalls sachdienlich und damit ebenfalls zulässig (§ 533 ZPO).

II.

Die Berufung des Klägers ist insoweit begründet, als er Anspruch auf Gewährung eines angemessenen finanziellen Ausgleichs für die geleisteten Nachtarbeitsstunden in Höhe eines Nachtarbeitszuschlages von 25 % seiner tariflichen Vergütung hat.

1. Gem. § 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 finanziellen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen.

2. Eine einen solchen Anspruch ausschließende tarifvertragliche Ausgleichsregelung bestand hier im streitgegenständlichen Zeitraum ab 01.01.2008 nicht. Der ErgTV SiZ/West („Ergänzungstarifvertrag ... im Zug/West der M.“), der in diesem Zeitraum - nunmehr, mit Wirkung vom 01.03.2012, ergänzt durch die „Tarifvereinbarung 2012“ - galt, enthält weder ausdrücklich noch konkludent eine Ausgleichsregelung in diesem Sinn.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein tariflicher Ausgleich für die mit der Nachtarbeit verbundenen, vor allem gesundheitlichen und sozialen, Belastungen ausdrücklich oder auch stillschweigend bzw. konkludent geregelt sein (vgl. zuletzt etwa BAG, U. v. 12.12.2012, 10 AZR 192/11, Juris - Rz. 14, m. w. N. -; BAG, U. v. 18.05.2011, 10 AZR 369/10, AP Nr. 11 zu § 6 ArbZG - Rz. 18 -; sh. näher unten).

b) Die von der Beklagten so genannten „Sonderkonditionen“ für Nachtarbeit in den einzelnen Regelungsbereichen des ErgTV SiZ/West enthalten weder jeweils für sich noch in ihrer Gesamtheit betrachtet eine auch nur stillschweigende Kompensationsregelung i. S. d. § 6 Abs. 5 ArbZG - damit erst recht keine ausdrückliche, weil objektiv als solche bestehende, Regelung in diesem Sinn, wie die Beklagte in der Berufung vorrangig annehmen will. Es bestehen keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien bei den tariflichen Entgelt- bzw. Arbeitszeitregelungen – zumindest auch und – jedenfalls konkludent die besonderen Belastungen durch Nachtarbeit berücksichtigen hätten wollen.

aa) Die Bestimmung zur „Pausenanrechnung für das gewerbliche Fahrpersonal“ unter § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West kann nicht als mittelbare, stillschweigende, Kompensationsbestimmung für die mit der Nachtarbeit verbundenen Erschwernisse angesehen werden. Hiernach richtet sich der pauschale Pausenabzug „nach der Länge der Dienstschicht“, bei deren „Ermittlung“ u. a. „Arbeitsbereitschaft“ und „Arbeitszeiten zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr“ „nicht mitzurechnen“ sind.

Die Beklagte - beide Parteien - verstehen diese nach ihrem immanenten Wortlaut jedenfalls auf den ersten Blick schwer nachvollziehbare Bestimmung in ihrem systematischen Zusammenhang und sublimen Sinn und Zweck so, dass diese dazu führt – führen soll -, dass die bei der Ermittlung der Schichtlänge hierdurch geregelte Ausklammerung von „Nachtarbeit“ (Zeitraum 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr) zu einem geringeren („automatischen“) Abzug von Pausenzeiten, deshalb in diesem Fall der Nachtarbeit zu einer größeren Schichtlänge und dies wiederum zu einem in diesem Fall höheren effektiven Arbeitszeitansatz führt - im Ergebnis müsse damit der „Nachtarbeit“-Arbeitnehmer (bzw. Arbeitnehmer mit solchen Nacht-Einsatzzeiten) wegen geringerer pauschaler Pausenabzüge tatsächlich weniger Arbeitsstunden als ein hiervon nicht tangierter („Tag“-)Arbeitnehmer erbringen, um seine tarifliche monatliche Sollarbeitszeit von 173 Stunden (bei Vollzeitätigkeit) zu erbringen.

(1) Zum einen müssten nach Auffassung der Berufungskammer bereits erhebliche Bedenken bestehen – wenngleich dies im Ergebnis offenbleiben kann -, ob diese Tarifregelung zu pauschalen, schichtlängenabhängigen, Pausenabzügen überhaupt von einer der möglichen Tariföffnungsoptionen in § 7 Abs. 1 oder Abs. 2 ArbZG gedeckt ist, die die vorliegende Abweichung von der gesetzlichen Pausenregelung in § 4 ArbZG allein wirksam rechtfertigen könnten. Wie sich aus Satz 2 dieser Regelung („Während der Pausen darf der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden“) ergibt, handelt es sich bei dieser Bestimmung nicht lediglich etwa um letztlich fiktive, rechnerische, Pauschalabzüge von der rechnerischen Arbeitszeit, denen nicht notwendig auch Pausen im realen, im Rechtssinn, entsprechen müssten. Deshalb müsste eine Abweichung von den arbeitsschutzrechtlichen Mindestpausenvorgaben in § 4 ArbZG zwingend von einer der in den Tariföffnungsklauseln in § 7 Abs. 1 oder Abs. 2 ArbZG enthaltenen tarifvertraglichen Abweichungsoptionen gedeckt sein.

Weder wird durch die Regelung unter § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West die, hiernach als solche unverändert bleibende, Gesamtdauer der gesetzlichen Mindestruhepausen - insgesamt 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von über sechs bis neun Stunden und insgesamt 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun (bis maximal zehn: § 3 Abs. 2 ArbZG) Stunden: § 4 ArbZG - lediglich auf „Kurzpausen von angemessener Dauer“ (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG) aufgeteilt - zumindest in den ersten beiden Alternativen des § 3 Ziff. 3.2 Zusatz 1 ErgTV SiZ/West werden diese gesetzlichen Mindestpausen vielmehr, zeitlich erheblich, unterschritten (!) - noch wäre dies etwa durch § 7 Abs. 2 Nr. 4 ArbZG gedeckt, da die Beklagte keine „Verwaltung“ oder einen „Betrieb“ der öffentlichen Hand in diesem Sinn - geschweige denn mit Bindung an einen für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifvertrag - unterhält. Des Weiteren ist hier lediglich ein pauschaler Pausenabzug geregelt, keine, etwa mitbestimmungsrechtlich umzusetzende, Einzelpausen(längen)regelung im dort festgelegten Rahmen, wie erforderlich. Darüber hinaus dürften nach dem Vortrag der Parteien tatsächlich Bedenken dahin bestehen, dass die Nachtarbeitnehmer - „Schlafwagenschaffner“ - hier tatsächlich, wie auch immer lange, „Pausen“ im Rechtssinn (an denen sie „nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden“ dürfen: Satz 2 dort - vgl. näher die ständige Rechtsprechung des BAG zum, gesetzlichen wie tarifrechtlichen, Pausenbegriff, etwa U. v. 13.10.2009, 9 AZR 139/08, ZTR 2010, S. 79 - Rz. 30, m. w. N. -), also mit völliger Freistellung von jeglicher Arbeits- und auch Hintergrundpräsenzverpflichtung, nehmen können, nachdem sie, wie vom Kläger schriftsätzlich durchaus nachvollziehbar vorgetragen ist, nachts im Schlafwagen allein seien und weder eine sinnvolle organisatorische Regelung zu einer tatsächlich vorübergehend möglichen Eigenverfügung während „Pausenzeiten“ - nicht lediglich „Arbeitsbereitschaft“ oder „Bereitschaftsdienst“ o. ä. (vgl. dazu BAG, etwa U. v. 16.12.2009, 5 AZR 157/09, NZA 2010, S. 505 f - Rzn. 9/10 -), deshalb mit grundsätzlich pausenschädlicher latenter Hintergrundpräsenzverpflichtung im Schlafwagen – zu bestehen und auch ohne weiteres denkbar scheint noch hierfür in jedem Fall geeignete Ruheräumlichkeiten verfügbar sein dürften (was auch im Hinblick auf die „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Unterbringung der Mitarbeiter während der Fahrt“ vom 16.03.2006, hier: Anl. B 4, Bl. 53 - 58 d. A., gelten dürfte).

Offenbleiben soll deshalb weiter, ob diese Regelung, wie die Regelung zur „täglichen Arbeitszeit im Fahrdienst“ in § 3 Ziff. 3.1.1 Satz 3 ErgTV SiZ/West unmittelbar, nicht eine Bestimmung zur Verlängerung der Tageshöchst Arbeitszeit darstellt, die nicht als -

zumal angesichts ihrer wiederum höchst unbestimmten Fassung: wirksam ? - ohne weiteres von § 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. a bzw. Nr. 4 lit. a ArbZG gedeckt angesehen werden kann.

(2) Zum anderen und vor allem aber lassen sich aus dem Inhalt dieser tariflichen „Pausenregelung“ (pauschalen Abzügen) in § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West grundsätzlich keine hierfür erforderlichen ausreichend konkreten Anhaltspunkte dafür entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien damit überhaupt, jedenfalls konkludent bzw. stillschweigend, eine Ausgleichsregelung i. S. d. § 6 Abs. 5 ArbZG schaffen hätten wollen. Allgemeinen tariflichen Arbeitsbedingungen kann, wie die Beklagte unter Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts selbst ausführt, eine stillschweigende Ausgleichsregelung in diesem Sinn näher nur dann entnommen werden, wenn entweder der Tarifvertrag selbst entsprechende Hinweise enthält oder sich dafür aus der Tarifgeschichte oder aus Besonderheiten des Geltungsbereichs Anhaltspunkte hierfür ergeben (so etwa BAG, U. v. 12.12.2012, 10 AZR 192/11, Juris - Rz. 14, m. w. N. -; BAG, U. v. 18.05.2011, 10 AZR 369/10, aaO - Rz. 18 aE -; BAG, U. v. 26.04.2005, 1 ABR 1/04, AP Nr. 118 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit - Rz. 33 aE -, jew. m. w. N.; hierzu in Parallelfällen – betreffend offensichtlich ebenfalls „Schlafwagenschaffner“ der Beklagten - ebenso LAG Hamburg, U. v. 10.10.2012, H 6 Sa 35/12, Juris - Rz. 123 -; LAG Berlin-Brandenburg, U. v. 11.01.2013, 6 Sa 1490/12 u. a., Juris - Rzn. 23 f -; LAG Berlin-Brandenburg, U. v. 25.10.2012, 18 Sa 1021/12, Juris - Rzn. 96 f -; LAG Berlin-Brandenburg, U. v. 25.10.2012, 25 Sa 950/12 u. a., Juris - Rzn. 115 f -). Das Berufungsgericht nimmt zur Vermeidung von (weiteren) Wiederholungen weitgehend Bezug auf den Inhalt der vorstehend genannten jüngeren Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Hamburg und D-Stadt-Brandenburg in diesen Parallelfällen (bei denen jeweils die - in sämtlichen Fällen auch eingelegte und beim Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts anhängige - Revision durch die durchgängig unterlegene Beklagte zugelassen wurde) und weist lediglich zusammenfassend darauf hin:

Der Regelungsgegenstand „Pausen“ in § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West hat keinen direkten Bezug zum Regelungsgegenstand der Kompensation von Nachtarbeit i. S. d. § 6 Abs. 5 ArbZG. Durch die Nichtanrechnung der Arbeitszeiten zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr hinsichtlich der Schichtlänge und damit den Pausenumfang in dieser Tarifnorm haben die Tarifvertragsparteien nicht nur die „Nacht-Arbeitnehmer“ besser gestellt, sondern auch

alle Arbeitnehmer im Tagservice, die nach 20.00 Uhr arbeiten (LAG Hamburg, aaO; LAG Berlin-Brandenburg, U. v. 25.10.2012, 18 Sa 1021/12, aaO - Rz. 104 -) - zumal „Nachtarbeit“ im tariflichen Sinne (§ 3 Ziff. 3.9.1 Satz 1 ErgTV SiZ/West dort) ausdrücklich als erst um 22.00 Uhr - nicht, wie bei der Pausenregelung: um 20.00 Uhr - beginnend definiert ist und keinen Bezug auf die Pausenabzugspauschalierung in der vorstehenden Regelung in § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West nimmt. Dies ist ein Indiz dafür, dass mit dieser Pausenregelung im systematischen Sinn gerade nicht die spezifischen Belastungen der Nachtarbeit ausgeglichen werden sollten.

Auch hat das Landesarbeitsgericht D-Stadt-Brandenburg im zitierten Urteil vom 25.10.2012 (18 Sa 1021/12, aaO - Rzn. 105 f -; ebenso die Ue. der 25. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg desselben Datums, 25 Sa 950/12 f - Rz. 118 -) mit Beispielfällen ausführlich und überzeugend erläutert ausgeführt, dass die Wirkung dieser Norm für den Arbeitnehmer von Beginn und Ende seiner Schicht abhängt: Bei gleichlangen Schichten ist nach dieser Tarifnorm zum automatischen Pausenabzug der „Ausgleich“ für jede einzelne Nachtarbeitsstunde umso höher, je geringer der Anteil der Nachtarbeit an einer Schicht ist - was der Annahme entgegenstehen müsste, in § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West sei jedenfalls ein stillschweigender (oder konkludenter) tariflicher Ausgleich für die zusätzlichen Belastungen der Nachtarbeit i. S. d. § 6 Abs. 5 ArbZG enthalten.

Schließlich haben ebenfalls bereits das Landesarbeitsgericht Hamburg (aaO) und ihm nachfolgend die zitierten Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts D-Stadt-Brandenburg vom 25.10.2012 und vom 11.01.2013 darauf hingewiesen, dass die nunmehrigen, seit 01.03.2012 geltenden, Tarifregelungen gemäß der „Eckpunkte zu den Tarifverhandlungen zu Nachtzuschlägen ...“ vom 29.02.2012 (Anl. B 6, Bl. 67 d. A.) tarifhistorisch gerade dafür sprechen, dass die Tarifvertragsparteien beide Regelungsbereiche - die pauschalen Pausenabzüge gem. § 3 Ziff. 3.2 und die Nachtzuschläge in § 3 Ziff. 3.9.1 ErgTV SiZ/West - getrennt voneinander betrachten: Dort werden nunmehr für die definierte Nachtarbeitszeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr (entsprechend der arbeitszeitgesetzlichen „Nachtzeit“ i. S. d. §§ 2 Abs. 3, 6 Abs. 1 ArbZG), inklusive Arbeitsbereitschaft, Nachtzuschläge gewährt, die in zeitlicher Hinsicht am 01.03.2012 mit 9 % begonnen haben und innerhalb von lediglich 22 Monaten, ab 01.01.2014, auf 25 % des tariflichen Grundentgelts steigen - unter ausdrücklicher Normierung, dass „die bisherige tarifli-

che Pausenregelung für die Zeit von 20.00 Uhr - 6.00 Uhr ... unverändert bestehen“ bleibt -. Hätte nach dem Verständnis der Tarifparteien bereits die Pausenpauschalierungsregelung im, demnach unverändert fortgeltenden, § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West einen stillschweigenden Belastungszeitausgleich für die Nachtarbeit enthalten (haben sollen), hätte es sich allerdings im mindesten aufgedrängt, dies systematisch zu korrelieren und zu ändern, ggf. zusammenzufassen - zumal hiernach auch stationär beschäftigte Arbeitnehmer ab 01.01.2014 die gleichen, für sie erhöhten, Nachtzuschläge erhalten (Ziff. 1.7 des „Eckpunkte“-Papiers vom 29.02.2012).

bb) Ebenso wenig enthalten die von der Beklagten hierzu weiter angezogenen Regelungen zur günstigeren Umsatzbeteiligungsberechnung von Beschäftigten im Nachtreiseverkehr wie den Kläger - diese müssten, anders als die im Tagreiseverkehr eingesetzten Arbeitnehmer, ihre Umsatzvergütungsgarantie nicht erst erwirtschaften, um ein darüber hinausgehendes Entgelt zu erhalten, sondern erhielten den tariflichen Mindestlohn ohne Aufschlüsselung in Grundlohn und Umsatzbeteiligung und damit die Umsatzanteile effektiv (? - es lässt sich nicht ohne weiteres nachvollziehen, dass sich dies so aus der Entgeltregelung unter § 3 Nr. 15 (Nr. 15.3) des hierzu vorgelegten ErgTV SiZ/West ergeben soll ...) -, eine wenigstens konkludente Kompensation erbrachter Nachtarbeit.

Auch hier ist weder nach Wortlaut noch Systematik noch erkennbarem Sinn und Zweck ein stillschweigender Zusammenhang dieser Bestimmung mit den Belastungen der Nachtarbeit i. S. d. § 6 Abs. 5 ArbZG greifbar. Die umsatzbezogenen Vergütungsregelungen knüpfen allein an den Verkauf durch die Mitarbeiter an und betreffen das tarifliche Gemischtentlohnungssystem aus Festvergütung - Grundvergütung - und Leistungsentgelt qua Umsatzbeteiligung. Auch insoweit hat bereits das Landesarbeitsgericht D-Stadt-Brandenburg im Urteil vom 25.10.2012 (18 Sa 1021/12, aaO - Rz. 112 -) darauf hingewiesen - worauf wiederum ausdrücklich Bezug genommen wird -, dass die Rahmenbedingungen für die Erwirtschaftung von Umsatzprovisionen im Tagservice und im Nachtreiseverkehr naturgemäß unterschiedlich sind: In der Nacht kaufen die Fahrgäste üblicherweise weniger Speisen und Getränke - was, ersichtlich allein, durch die unterschiedlichen Bedingungen für die Erzielung von Umsatzprovisionsanteilen im Tagdienst und im Nachtdienst ausgeglichen wird, aber keine stillschweigende zusätzliche Kompensation auch für die spezifischen Nachtarbeitsbelastungen im nicht-materiellen Sinn beinhalten soll.

cc) Letzteres gilt ebenso für die weitere Vergütungskomponente, die die Beklagte heranzieht - die Mitarbeiter im Nachtreiseverkehr erhalten nach § 3 Ziff. 15.3 ErgTV SiZ/West eine Verkaufsprovision in Höhe von 1,5 % des Endpreises der benutzten Bett- und Liegekarten, was nach Behauptung der Beklagten faktisch gerade den Nachtreiseverkehr betreffe.

Ungeachtet dessen, dass der Kläger die von der Beklagten, unverändert, behauptete Höhe dieser Provision von ca. 10,- € „pro Zügeinsatz und Mitarbeiter“, entsprechend einer zusätzlichen Vergütung von insgesamt ca. 150,- €/Monat, bestreitet und die Beklagte dies, ebenfalls unverändert, nicht unter Beweis gestellt hat (!) – sie damit hierfür beweisfällig geblieben wäre -, stellt auch dies eine Form der leistungsbezogenen Vergütungskomponente dar, die allein den unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die Erzielung von umsatzabhängigen Vergütungsbestandteilen im Tagverkehr und im Nachtreisezugverkehr Rechnung tragen, aber in keiner Weise erkennbar wenigstens stillschweigend oder konkludent die mit der Nachtarbeit als solcher verbundenen immateriellen gesundheitlichen etc. Belastungen –zumindest auch - kompensieren soll (LAG Berlin-Brandenburg, aaO).

c) Der dem Kläger deshalb geschuldete angemessene Ausgleich für die, vor allem gesundheitlichen und sozialen, Belastungen der Nachtarbeit ist, in Übereinstimmung wiederum mit den zitierten Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Hamburg und D-Stadt-Brandenburg (jew. aaO), mit 25 % des tariflichen Grundentgelts zu bemessen.

Als regelmäßig „angemessen“ in diesem Sinn ist ein Prozentsatz in dieser prozentualen Höhe anzusehen (BAG, U. v. 11.02.2009, 5 AZR 148/08, AP Nr. 9 zu § 6 ArbZG - Rz. 19 -; BAG, U. v. 01.02.2006, 5 AZR 422/04 - I. 4. a) d. Gr. - jew. m. w. N.). Hiervon nach unten abzuweichen besteht hier keine Veranlassung - dass bei „Schlafwagenschaffnern“ wie dem Kläger Nachtarbeit typischerweise anfällt, diese hier nicht zu vermeiden ist, würde allenfalls veranlassen, die Ausgleichsleistung höher als, mit 25 %, üblich anzusetzen (LAG Berlin-Brandenburg, Ue. v. 11.01.2013, aaO - Rz. 26 -), wofür es jedoch hier wiederum keine greifbaren Anhaltspunkte gibt, solche auch vom Kläger nicht ansatzweise schlüssig, geschweige denn substantiiert, begründet wären. Ein Abschlag ist andererseits nicht deshalb zu begründen, weil in die Nachtarbeit „Arbeitsbereitschaft“ im Rechtssinne, in signifikantem Umfang, fiel (vgl. BAG, U. v. 11.02.2009, aaO - Rz. 12 -; BAG, U. v.

18.05.2011, aaO - Rz. 25 -). Auch die Beklagte selbst beruft sich nicht darauf, dass in die Dienstschichten des Klägers als Schlafwagenschaffners, konkret abgrenzbare, Phasen bloßer passiver Präsenz am Arbeitsplatz - „wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“, so die gängige Definition der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Voraussetzungen einer solchen „Arbeitsbereitschaft“ - lägen. Das Vorbringen der Beklagten erschöpft sich in allgemeinen Hinweisen auf geringere aktive Arbeitsleistungsnotwendigkeit während der Nachtzeit.

Für die Angemessenheit eines Zuschlages in Höhe von 25 % spricht hier vielmehr in besonderer Weise, dass die Tarifvertragsparteien nunmehr ab 01.01.2014 einen eben solchen Zuschlag - bereits ab 01.03.2012 mit 9 % beginnend und innerhalb eines verhältnismäßig engen zeitlichen Korridors von 22 Monaten auf 25 % steigend - festgelegt haben, und dies systematisch ohne interne Kompensation etwa mit der von der Beklagten hierzu angezogenen Pausenpauschalierungsregelung in § 3 Ziff. 3.2 ErgTV SiZ/West (s. o. - ebenso: LAG Hamburg, aaO, und LAG Berlin-Brandenburg, aaO).

d) Die vom Kläger erst- und zweitinstanzlich aufgelisteten Nachtarbeits-Stundenumfänge sind unstrittig (§ 138 Abs. 3 ZPO).

e) Damit war, unter Zurückweisung der Berufung des Klägers im Übrigen, seinem Antrag auf finanziellen Ausgleich dieser Nachtarbeitsstunden in Höhe von 25 % des tariflichen Grundentgelts stattzugeben – die vom Kläger, auf der Basis eines 40%-igen Nachtarbeitszuschlages, insoweit unstrittig geltend gemachten Beträge jeweils arithmetisch heruntergerechnet auf einen 25%-igen Zuschlag.

f) Die Entscheidung zu den jeweils geltend gemachten Prozesszinsen, hinsichtlich einer 25%igen Quote des erstinstanzlich geltend gemachten Betrages und des zweitinstanzlich weitergehend gemachten Betrages, ergibt sich aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB.

3. Dagegen besteht keine Rechtsgrundlage für den Feststellungsantrag gem. Ziff. 2. der auch in der Berufung gestellten Klageanträge, mit dem der Kläger einen Nachtzuschlag in Höhe von 40 % des tariflichen Stundenlohns ab 01.11.2012 erreichen will: Dem steht bereits entgegen, dass dies, mit Wirkung vom 01.03.2012, nunmehr abschließend

- 18 -

tariflich geregelt ist und weder vom Kläger näher geltend gemacht noch sonst ersichtlich wäre, dass diese Tarifregelung nicht rechtswirksam sein sollte.

III.

Die Kostenentscheidung beruht, unter Einbeziehung des erfolglosen Feststellungsantrags zu Ziff. 2. der Klageanträge, auf §§ 97 Abs. 1, 92 Abs. 1 Satz 2 ZPO.

IV.

Die Berufungskammer hat, wie die vorstehend mehrfach zitierten Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Hamburg und D-Stadt-Brandenburg, die Revision für die Beklagte zugelassen. Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

- 19 -

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Burger

Kaiser

Wiedenmann