

## **LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG**

**7 Sa 366/20**

6 Ca 1426/19, 6 Ca 1431/19, 6 Ca 1435/19, 6 Ca 1306/19  
(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 22.03.2023

Rechtsvorschriften: Art. 3 GG, Art. 9 Abs. 3 GG, § 1 TVG

Leitsatz:

Die tarifliche Festlegung unterschiedlich hoher Nachtarbeitszuschläge bei Nachtarbeit einerseits und Nachtschichtarbeit andererseits im Manteltarifvertrag für die Nahrungsmittelindustrie und Fettschmelzen zwischen dem Arbeitgeberverband der Bayerischen Ernährungswirtschaft e. V. und der Gewerkschaft NGG, Landesbezirk Bayern vom 03.06.2005 verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

### **Urteil:**

- I. Die Berufungen der Kläger gegen die Endurteile des Arbeitsgerichtes Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 06.08.2020 – 6 Ca 1426/19 -, 6 Ca 1431/19 -, - 6 Ca 1435/19 – und – 6 Ca 1306/19 – werden kostenpflichtig zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Höhe der tariflichen Nachtarbeitszuschläge.

Die Kläger sind bei der Beklagten beschäftigt, der Kläger zu 1) seit 01.08.2017, der Kläger zu 2) seit 11.09.1990, der Kläger zu 3) seit 01.05.2015 und der Kläger zu 4) seit 13.02.2006.

Die Kläger erbringen ihre Arbeitsleistung in Wechselschicht im Dreischichtbetrieb.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Kläger findet der MTV für die Nahrungsmittelindustrie und Fettschmelzen zwischen dem Arbeitgeberverband der Bayerischen Ernährungswirtschaft e.V. und der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten, Landesbezirk Bayern vom 03.06.2005 (Im Folgenden: MTV) Anwendung.

Dieser sieht unter anderem vor:

#### § 4

##### *Mehr-, Nacht-, Wechselschicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit*

1. *Mehrarbeit ist jede über die betrieblich vereinbarte regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinausgehende geleistete Arbeit, soweit sie angeordnet oder genehmigt ist. Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Ist sie unvermeidlich, so kann sie nur unter Zustimmung des Betriebsrats angeordnet werden. Diese Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn es sich um einzelne Arbeitnehmer oder um unvorhergesehene Fälle handelt.*
2. *Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr unregelmäßig geleistete Arbeit.*
3. *Nachtschichtarbeit ist die in der Zeit von 21:00 Uhr bis 05:00 Uhr oder von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr auch im wöchentlichen Schichtwechsel geleistete regelmäßige Arbeit. Wechselschichtarbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitstag in verschiedene Abschnitte - Schichten - eingeteilt wird.*

#### § 5

##### *Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Wechselschicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit*

1. a) *Die Zuschläge zum Stundenentgelt bzw. zur Stundenvergütung betragen grundsätzlich für Mehrarbeit 25%  
für Nachtarbeit 50%  
für Sonntagsarbeit 75%  
für Nachtschichtarbeit 25%*
2. – 3. ...
4. *Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird grundsätzlich nur jeweils der höchste bezahlt. Erschwerniszulagen nach § 7 sind jedoch in jedem Falle zu zahlen. Mit Mehrarbeit zusammentreffende Zuschläge für Nachtarbeit sind zusätzlich zu zahlen.*

5. *Maßgeblich für die Berechnung der Zuschläge ist bei den gewerblichen Arbeitnehmern der vereinbarte tatsächliche Stundenlohn; ....*

§ 6  
*Schichtfreizeit*

*1.a) Arbeitnehmer, die ausschließlich in Nachtarbeit beschäftigt sind, erhalten für 50 geleistete Nachtschichten je 1 Tag Schichtfreizeit;*

*b.) Arbeitnehmer, die regelmäßig im 3-Schicht-Betrieb arbeiten, erhalten für 30 geleistete Nachtschichten je 1 Tag Schichtfreizeit.*

Die Kläger leisten regelmäßig Nachtschichtarbeit und erhalten dafür den tariflichen Zuschlag für Nachtschichtarbeit in Höhe von 25 %. Sie begehren die Differenz zwischen dem bezahlten Zuschlag von 25 % für Nachtschichtarbeit und dem Zuschlag von 50 % für Nachtarbeit.

Die Kläger machen geltend, der geringere Zuschlag für Nachtschichtarbeit verstoße gegen den Gleichheitssatz des Art 3 Abs. 1 GG. Dies führe zur Unwirksamkeit der tariflichen Regelung. Sie könnten deshalb den Zuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 50 % verlangen.

Das Erstgericht hat die Klagen abgewiesen. Dies erfolgte im leitenden Verfahren 7 Sa 366/20 mit Urteil des Arbeitsgerichtes Würzburg – 6 Ca 1426/19 - vom 06.08.2020, im hinzuverbundenen Verfahren des Klägers zu 2) - 2 Sa 368/20 - mit Urteil des Arbeitsgerichtes Würzburg – 6 Ca 1431/19 - vom 06.08.2020, im weiteren hinzuverbundenen Verfahren des Klägers zu 3) - 3 Sa 369/20 - mit Urteil des Arbeitsgerichtes Würzburg vom 06.08.2020 – 6 Ca 1435/19 - und im weiteren hinzuverbundenen Verfahren des Klägers zu 4) - 4 Sa 370/20 - mit Urteil des Arbeitsgerichtes Würzburg vom 06.08.2020 – 6 Ca 1306/16 -. Das Erstgericht führte zur Begründung unter anderem aus, die (fehlende) Planbarkeit der Freizeit rechtfertige unterschiedlich hohe Zuschläge für die Arbeit in der Nacht unter Berücksichtigung der Entscheidungsprärogative der Tarifvertragsparteien. Auch die Schichtfreizeit stelle einen Ausgleich für die Nachtarbeit dar, der bei der Frage der eventuellen Überschreitung der Entscheidungsprärogative der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen sei.

Die Ersturteile wurden den Klägern am 08.09.2020 zugestellt. Sie legten am 02.10.2020 dagegen Berufung ein. Nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 08.12.2020 wurden diese am 03.12.2020 begründet.

Die Kläger tragen in der Berufung vor:

Bei den Zuschlägen für unterschiedliche Formen der Nachtarbeit werde gleichheitswidrig unterschieden. Es bestünden bei Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht, dass der Unterschied in der Höhe des Zuschlages gerechtfertigt sein könnte. Vor dem Hintergrund der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit sei jede Nachtarbeit für den Menschen schädlich und habe negative gesundheitliche Auswirkungen. Es gebe auch keinen Gewöhnungseffekt.

Die tariflichen Regelungen zum Zuschlag für Nachtarbeit fänden ihre Grenze jedenfalls in § 6 Abs. 1 ArbZG. Danach seien die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu berücksichtigen bei der Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer.

Für die vorgenommene Differenzierung fehle vor diesem Hintergrund ein sachlicher Grund. Beide Formen der Nachtarbeit seien für den Arbeitnehmer planbar entweder durch den Schichtplan oder durch eine Anfrage des Arbeitgebers. Im Zuschlag für die Nachtarbeit sei auch kein Mehrarbeitszuschlag enthalten. Die zusätzliche Schichtfreizeit nach § 6 MTV könne keine Berücksichtigung finden, da entgegen bestehender arbeitswissenschaftlicher Erkenntnis nicht zeitnah gewährt. Die Nachteile bei der Teilhabe am sozialen Leben überwiegen beim regelmäßig in der Nacht arbeitenden Nachtschichtarbeitnehmer gegenüber dem Arbeitnehmer, der nur ausnahmsweise Nachtarbeit verrichte. Die Nachteile im Hinblick auf die Gesundheit seien bei beiden Gruppen gleich und könnten eine unterschiedliche Behandlung nicht rechtfertigen.

**Der Kläger und Berufungskläger zu 1) stellt folgende Anträge:**

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 06.08.2020, Az. 6 Ca 1426/19 wird aufgehoben.

2. Die Beklagte wird verurteilt, 366,52 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.20219 für den Monat Mai 2019 an den Kläger zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, 135,04 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.20219 für den Monat Juni 2019 an den Kläger zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, 106,04 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.20219 für den Monat Juli 2019 an den Kläger zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, 79,64 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.20219 für den Monat August 2019 an den Kläger zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, 245,64 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.20219 für den September 2019 an den Kläger zu zahlen.

**Der Kläger und Berufungskläger zu 2) stellt folgende Anträge:**

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 06.08.2020, Az. Ca 1431/19 wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 142,05 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2019 für den Monat April 2019 an den Kläger zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, 151,52 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2019 für den Monat Mai 2019 an den Kläger zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, 152,39 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2019 für den Monat Juni 2019 an den Kläger zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, 184,78 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2019 für den Monat Juli 2019 an den Kläger zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, 189,15 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2019 für den Monat August 2019 an den Kläger zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, 219,02 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2019 für den Monat September 2019 an den Kläger zu zahlen.

**Der Kläger und Berufungskläger zu 3) stellt folgende Anträge:**

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 06.08.2020, Az. 6 Ca 1435/19 wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 125,39 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2019 für den Monat Juni 2019 an den Kläger zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, 184,78 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2019 für den Monat Juli 2019 an den Kläger zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, 189,15 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2019 für den Monat August 2019 an den Kläger zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, 219,02 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2019 für den Monat September 2019 an den Kläger zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, 268,79 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2019 für den Monat Oktober 2019 an den Kläger zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, 169,24 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2019 für den Monat November 2019 an den Kläger zu zahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, 189,15 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2020 für den Monat Dezember 2019 an den Kläger zu zahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, 189,24 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2020 für den Monat Juli 2020 an den Kläger zu zahlen.

**Der Kläger und Berufungskläger zu 4) stellt folgende Anträge:**

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 06.08.2020, Az. Ca 1306/19 wird aufgehoben.

- 7 -

2. Die Beklagte wird verurteilt, 86,85 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2019 für den Monat April 2019 an den Kläger zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, 150,01 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2019 für den Monat Mai 2019 an den Kläger zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, 228,97 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2019 für den Monat Juni 2019 an den Kläger zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, 238,80 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2019 für den Monat Juli 2019 an den Kläger zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, 65,24 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2019 für den Monat August 2019 an den Kläger zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, 179,42 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2019 für den Monat September 2019 an den Kläger zu zahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, 154,95 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2019 für den Monat Oktober 2019 an den Kläger zu zahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, 154,95 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2019 für den Monat November 2019 an den Kläger zu zahlen.
10. Die Beklagte wird verurteilt, 179,42 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2020 für den Monat Dezember 2019 an den Kläger zu zahlen.
11. Die Beklagte wird verurteilt, 155,04 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2020 für den Monat Januar 2020 an den Kläger zu zahlen.
12. Die Beklagte wird verurteilt, 310,08 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2020 für den Monat Februar 2020 an den Kläger zu zahlen.
13. Die Beklagte wird verurteilt, 122,40 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2020 für den Monat April 2020 an den Kläger zu zahlen.

14. Die Beklagte wird verurteilt, 130,65 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2020 für den Monat August 2020 an den Kläger zu zahlen.
15. Die Beklagte wird verurteilt, 33,28 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2020 für den Monat Oktober 2020 an den Kläger zu zahlen.
16. Die Beklagte wird verurteilt, 216,32 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2020 für den Monat November 2020 an den Kläger zu zahlen.
17. Die Beklagte wird verurteilt, 191,36 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2021 für den Monat Dezember 2020 an den Kläger zu zahlen.
18. Die Beklagte wird verurteilt, 208,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2021 für den Monat Januar 2021 an den Kläger zu zahlen.
19. Die Beklagte wird verurteilt, 158,08 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2021 für den Monat Februar 2021 an den Kläger zu zahlen.
20. Die Beklagte wird verurteilt, 133,12 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2021 für den Monat März 2021 an den Kläger zu zahlen.
21. Die Beklagte wird verurteilt, 124,80 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2021 für den Monat April 2021 an den Kläger zu zahlen.
22. Die Beklagte wird verurteilt, 216,32 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2021 für den Monat Mai 2021 an den Kläger zu zahlen.
23. Die Beklagte wird verurteilt, 158,08 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2021 für den Monat Juni 2021 an den Kläger zu zahlen.
24. Die Beklagte wird verurteilt, 93,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2021 für den Monat August 2021 an den Kläger zu zahlen.
25. Die Beklagte wird verurteilt, 68,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2021 für den Monat September 2021 an den Kläger zu zahlen.

26. Die Beklagte wird verurteilt, 161,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2021 für den Monat Oktober 2021 an den Kläger zu zahlen.
27. Die Beklagte wird verurteilt, 255,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2022 für den Monat Mai 2022 an den Kläger zu zahlen.
28. Die Beklagte wird verurteilt, 93,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2022 für den Monat Juni 2022 an den Kläger zu zahlen.
29. Die Beklagte wird verurteilt, 196,56 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2022 für den Monat Juli 2022 an den Kläger zu zahlen.
30. Die Beklagte wird verurteilt, 263,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2022 für den Monat August 2022 an den Kläger zu zahlen.
31. Die Beklagte wird verurteilt, 161,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2022 für den Monat September 2022 an den Kläger zu zahlen.
32. Die Beklagte wird verurteilt, 289,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2022 für den Monat Oktober 2022 an den Kläger zu zahlen.
33. Die Beklagte wird verurteilt, 289,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2022 für den Monat November 2022 an den Kläger zu zahlen.
34. Die Beklagte wird verurteilt, 170,72 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2023 für den Monat Dezember 2022 an den Kläger zu zahlen.
35. Die Beklagte wird verurteilt, 289,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2023 für den Monat Januar 2023 an den Kläger zu zahlen.

**Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,**

die Berufungen zurückzuweisen und die Klagen abzuweisen.

Die Beklagte trägt in der Berufung vor:

Die Berufung verkenne den Bedeutungsgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG und die hieraus den Tarifvertragsparteien zugebilligte Gestaltungsmacht. Daraus ergebe sich insbesondere, dass die Tarifvertragsparteien nicht verpflichtet seien, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genüge ein sachlicher Grund für die getroffene Regelung. Dieser liege in der unterschiedlichen Planbarkeit der Freizeit mit der Einbettung der regelmäßigen Nachtschichtarbeit in Schichtpläne. Dies sei bei der unvorhergesehenen Nachtarbeit nicht in dieser Form gegeben. Zu berücksichtigen seien auch die Schichtfreizeiten, die nur bei Nachtschichtarbeit gewährt würden. Darüber hinaus diene der erhöhte Zuschlag auch als Anreiz zur Erbringung unregelmäßiger Nachtarbeit. Der Nachtzuschlag von mindestens 25 % in jedem Fall sei ausreichend und angemessen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die tatbestandlichen Feststellungen der erstinstanzlichen Urteile Bezug genommen. Ferner wird Bezug genommen auf die Berufungsbegründung des Klägers zu 1) vom 03.12.2020. Ferner wird Bezug genommen auf die Berufungsbegründungen des Klägers zu 2) vom 02.12.2020, in der Akte - 2 Sa 368/20 -, des Klägers zu 3) vom 02.12.2020, in der Akte - 3 Sa 369/20 -, und des Klägers zu 4) vom 02.12.2020, in der Akte des führenden Verfahrens – 7 Sa 366/20 -. Weiter wird Bezug genommen auf die Berufungserwiderungen vom 22.12.2020, gleichlautend in dem führenden wie den hinzuverbundenen Verfahren.

Die Verfahren wurden terminlos gestellt im Hinblick auf die Verfahren beim BAG, Aktenzeichen 10 AZR 334/20, 10 AZR 332/20 (A) und 10 AZR 333/20 (A) sowie EuGH, Aktenzeichen C-257/21. Nach der Entscheidung des EuGH, Urteil vom 07.07.2022 – C-257/21 – wurden die Verfahren im Dezember 2022 von den Klägern wieder aufgerufen.

Mit Beschluss des LAG Nürnberg vom 06.03.2023 wurden die Verfahren auf Antrag der Parteien zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

## **Entscheidungsgründe:**

### I.

Die Berufungen sind zulässig.

Sie sind statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

### II.

Die Berufungen sind nicht begründet. Die Kläger haben keinen Anspruch auf Nachzahlung von Nachtarbeitszuschlägen in der geltend gemachten Höhe. Ein Anspruch ergibt sich weder aus dem Tarifvertrag noch aus dem Gleichheitssatz. Für die Ungleichbehandlung bei der Gewährung unterschiedlich hoher Zuschläge für unregelmäßige Nachtarbeit und für regelmäßig geleistete Nachtschichtarbeit im MTV besteht ein sachlicher Grund.

Das Erstgericht ist insoweit mit sorgfältiger und zutreffender Begründung zum zutreffenden Ergebnis gelangt. Das Gericht nimmt nach eingehender eigener Prüfung der Sach- und Rechtslage daher Bezug auf die sorgfältigen und richtigen Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Erstgerichtes und macht sich diese zu eigen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen führt das Gericht noch aus:

1. Der Anspruch ergibt sich nicht aus § 5 Ziffer 1.a) Fallgruppe 2 MTV. Die Kläger leisten regelmäßige Nachtschichtarbeit. Ihnen steht deshalb gemäß § 5 Ziffer 1.a) Fallgruppe 4 MTV ein Zuschlag von 25 % der Stundenvergütung zu. Die Beklagte hat diesen Anspruch auch unstreitig erfüllt.

2. Der Anspruch ergibt auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Verbindung mit § 5 Ziffer 1.a) Fallgruppe 2 MTV in Höhe von weiteren 25 % zur Stundenvergütung für unregelmäßig geleistete Nachtarbeit.

Die Kläger haben keinen Anspruch darauf, mit Arbeitnehmern, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, gleich behandelt zu werden. Die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Differenzierung zwischen regelmäßiger Nachtschichtarbeit und unregelmäßiger Nachtarbeit in der Höhe der Nachzuschläge verstößt nicht gegen Artikel 3 Abs. 1 GG. Sie bewegt sich im Rahmen der den Tarifvertragsparteien zustehenden Einschätzungsprärogative.

- (1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt den Tarifvertragsparteien als selbstständigen Grundrechtsträgern aufgrund der durch Artikel 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, BAG, Urteil vom 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 –, Rn. 43.

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, BAG, Urteil vom 21.03.2018 - 10 AZR 34/17 -, Rn. 44.

Aus Art. 3 Abs. 1 GG folgt das Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Dieser Grundsatz entfaltet auch in privatrechtlichen Beziehungen im Wege der mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte Wirksamkeit. Aus Art. 3 Abs. 1 GG ergeben sich je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an die Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen, BVerfG, Urteil vom 13.12.2016 - 1 BvR 713/13 -, Rn. 18. Genauere Maßstäbe und Kriterien dafür, unter welchen Voraussetzungen im Einzelfall das Willkürverbot oder das Gebot verhältnismäßiger Gleichbehandlung durch

den Gesetzgeber verletzt ist, lassen sich nicht abstrakt und allgemein, sondern nur bezogen auf die jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereiche bestimmen, BVerfG, Urteil vom 07.05.2013 - 2 BvR 909/06 -, Rn. 74 und BVerfG, Beschluss vom 24.03.2015 – 1 BvR 2880/11 -, Rn. 38. In diesem Zusammenhang sind Einschätzungsprärogative und Handlungsspielräume der Tarifvertragsparteien zu beachten vor dem Hintergrund der Tarifautonomie aus Art. 9 Abs. 3 GG. Im Einzelfall sind deshalb Koalitionsfreiheit und darauf aufbauende Tarifregelungen und damit kollidierende Grundrechte wie der Gleichheitssatz zu einem Ausgleich zu bringen nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz mit dem Ziel möglichst weitgehender Wirksamkeit für die Beteiligten, BVerfG, Beschluss vom 11.04.2018 – 1 BvR 3080/09 -, Rn. 32 und im Anschluss daran BAG, Urteil vom 09.12.2020 – 10 AZR 334/20 -, Rn. 28.

Dabei ist es grundsätzlich den Tarifvertragsparteien als 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, Urteil vom 21.03.2018 - 10 AZR 34/17 -, Rn. 44.

- (2) Unter Anwendung dieser Maßstäbe ergibt sich für den vorliegenden Fall kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz. Eine Regelung in einem Tarifvertrag, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag vorsieht als für regelmäßige Nachtschichtarbeit, verstößt dann nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegeben ist. Dieser sachliche Grund muss aus dem Tarifvertrag erkennbar sein. Ein solcher sachlicher Grund kann darin liegen, dass mit dem höheren Zuschlag neben den spezifischen Belastungen durch die Nachtarbeit auch die Belastungen durch die geringere Planbarkeit eines Arbeitseinsatzes in unregelmäßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen.
  - a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die

Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt, BAG, Urteil vom 20.06.2018 - 4 AZR 339/17 -, Rn. 19.

b) Der Ausgleich für Nachtarbeit kann nach der gesetzlichen Grundkonzeption in § 6 Abs. 5 ArbZG in Freizeit oder in Geld erfolgen, wobei diese Möglichkeiten gleichrangig nebeneinander stehen und sich nicht in einem Stufenverhältnis zugunsten eines Freizeitausgleiches entgegenstehen. Bei einem Ausgleich in Geld kommen verschiedene damit verfolgte Zwecke in Betracht. Diese sind der Ausgleich für die gesundheitlichen Beeinträchtigungen beim Arbeitnehmer, in präventiver Absicht die Vermeidung oder wenigstens Reduzierung der Nachtarbeit durch die höhere Kostenlast für die produktive Stunde und schließlich der Ausgleich für die erschwerte Teilhabe des Arbeitnehmers am sozialen Leben, BAG, Urteil vom 05.09.2002 - 9 AZR 202/01 -, Rn. 20 und Rn. 48. Die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben kann sich auch daraus ergeben, dass für Arbeitnehmer, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, die Planbarkeit der Freizeit erschwert ist, BAG, Urteil vom 22.02.2023 – 10 AZR 332/20 -. Die erhöhte Kostenlast beim Arbeitgeber wirkt beim Arbeitnehmer förderlich, fallweise mit der Nachtarbeit im Einzelfall einverstanden zu sein durch den dabei entstehenden finanziellen Vorteil.

c) Hier ergibt sich der sachliche Grund nicht aus der Tatsache, dass die gesundheitliche Belastung durch die Nachtarbeit unterschiedlich wäre. Nachtarbeit ist nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen grundsätzlich für jeden Menschen schädlich und hat negative gesundheitliche Auswirkungen, BAG, Urteil vom 21.03.2018 - 10 AZR 34/17 - Rn. 49 und BAG, Urteil vom

18.10.2017 - 10 AZR 47/17 - Rn. 39. Ein Gewöhnungseffekt tritt bei regelmäßig wiederkehrender Nachtarbeit nicht ein.

Hier gewährt der Tarifvertrag einen Ausgleich für die gesundheitliche Belastung durch die Nachtarbeit sowohl in der Variante der regelmäßigen Nachtarbeit wie der Nachtschichtarbeit als auch der Variante der nur ausnahmsweise anfallenden unregelmäßigen Nachtarbeit. Er beträgt der Höhe nach 25 % der Stundenvergütung und entspricht damit auch den Vorstellungen in der Literatur zum angemessenen Ausgleich, Baeck/Deutsch, ArbZG, Kommentar, 4. Auflage 2020, § 6, Rn. 85 und die dort zitierte Rechtsprechung des BAG.

d) Bei der (unregelmäßigen) Nachtarbeit erhöht sich dieser Ausgleich um weitere 25 % auf 50 % der Stundenvergütung. Der sachliche Grund für die Differenzierung ergibt sich aus der Tatsache der erschwerten Planbarkeit der Freizeit für Arbeitnehmer, die unregelmäßig Nachtarbeit leisten, und dem in diesem Zusammenhang erforderlichen zusätzlichen Anreiz für Arbeitnehmer, diese unregelmäßige Nachtarbeit zu leisten. Dabei bezieht sich diese Unregelmäßigkeit gleichermaßen auf die zeitliche Lage dieser Nachtarbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr wie auch auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer, der unregelmäßig zur Nachtarbeit herangezogen wird, weiß im Regelfall nicht mit längerer Vorlaufzeit, wann dies der Fall ist. Seine Nachtarbeit hat den Charakter einer Einspringtätigkeit, die typischerweise kurzfristig anfällt. Dieser Ausnahmecharakter der unregelmäßigen Nachtarbeit wird auch deutlich, wenn die soziale Wirklichkeit betrachtet wird. Nach unbestrittenem und damit zugestandenem Vorbringen der Beklagten wurden im Jahr 2019 im Betrieb F... 4.980,57 Stunden Nachtschichtarbeit mit einem Zuschlag von 25 % geleistet und dafür 84.669,72 € Vergütung aufgewendet. Im gleichen Zeitraum wurden im Betrieb F... nur 252,93 Stunden unregelmäßige Nachtarbeit erfasst mit einem Kostenaufwand von 4.299,82 €.

Der Arbeitnehmer, der regelmäßige Nachtarbeit bzw. Nachtschichtarbeit leistet, weiß auch im Regelfall auf Grund bestehender Rollschichtpläne oder Rahmenschichtpläne längerfristig, an welchen Tagen er zur Arbeitsleistung herangezogen wird und an welchen Tagen er Freizeit hat. Er kann aus dem praktizierten

Rollrhythmus heraus häufig auch schon längerfristig beurteilen, an welchen Arbeitstagen er zu welcher Schicht und damit auch zur Nachtschichtarbeit eingeteilt ist. Dem haben die Tarifvertragsparteien Rechnung getragen mit ihrer differenzierten Regelung. Diese gewährt dem gelegentlich und damit unregelmäßig Nachtarbeit leistenden Arbeitnehmer einen weiteren Zuschlag von 25 % der Stundenvergütung auf die Nachtarbeitsstunden, sodass er auf einen Zuschlag von 50 % der Stundenvergütung kommt. Dem regelmäßig Nachtschichtarbeit leistenden Arbeitnehmer wird dieser Zuschlag nicht gewährt.

Einer weitergehenden Darstellung dieses Differenzierungsgrundes im Tarifvertrag selbst bedurfte es nicht. Die Tarifvertragsparteien haben schon von vorneherein zwei unterschiedlich zu behandelnde Gruppen von Arbeitnehmern bestimmt mit der unterschiedlich getroffenen Bestimmung von Nachtarbeit mit der „in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr unregelmäßig“ geleisteten Arbeit und „der in der Zeit von 21:00 Uhr bis 05:00 Uhr oder von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr auch im wöchentlichen Schichtwechsel“ geleisteten regelmäßigen Arbeit. Allein die im Anschluss daran unterschiedlich geregelte Höhe des Zuschlages als Zuschlag für Nachtarbeit bzw. als Zuschlag für Nachtschichtarbeit und die problemlose Unterscheidbarkeit der beiden betroffenen Gruppen von Arbeitnehmern spricht dafür, dass sich die Tarifvertragsparteien darüber einig waren, dass diese beiden betroffenen Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt werden können und auch unterschiedlich behandelt werden sollten.

e) Eine Angemessenheitsprüfung im Hinblick auf die Höhe der Differenz der Zuschläge erfolgt seitens des Gerichtes nicht. Es liegt im Ermessen der Tarifvertragsparteien, wie sie den Aspekt der schlechteren Planbarkeit für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, finanziell bewerten und ausgleichen, BAG, Urteil vom 22.02.2023 - 10 AZR 332/20 -. Abgesehen davon bringen die Tarifvertragsparteien mit der deutlich unterschiedlichen Höhe der Zuschläge für Nachtschichtarbeit und für unregelmäßige Nachtarbeit auch zum Ausdruck, dass sie einerseits regelmäßige Nachtschichtarbeit in ihrer Branche für notwendig und erforderlich halten, andererseits über die massive Verteuerung der unregelmäßigen Nachtarbeit die Arbeitgeber soweit als möglich dazu anhalten wollen, letztere

im Betrieb zu vermeiden durch die damit einhergehende massive Verteuerung. Nach den unstreitigen Zahlen zur regelmäßigen und unregelmäßigen Nachtarbeit im Betrieb W... haben die Tarifvertragsparteien mit ihrer Regelung auch einen Beitrag dazu geleistet, die Beklagte sehr nachhaltig vom Einsatz von Arbeitnehmern in Nachtarbeit abzuhalten, die dabei nicht regelmäßig als Schichtarbeitnehmer zum Einsatz kommen. Unter Berücksichtigung dieses Umstandes, wonach unregelmäßige Nachtarbeit nur in sehr geringem Umfang vorkommt, kann seitens des Gerichtes ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien die unregelmäßige Nachtarbeit als einen Ausnahmetatbestand verstanden wissen wollten, welcher die unregelmäßige Nachtarbeit für die Arbeitgeber verteuern sollte und gleichzeitig Arbeitnehmern, die keine regelmäßige Nachtarbeit leisten, als deutlicher Anreiz für die ausnahmsweise anfallende Tätigkeit in der Nacht dienen sollte. Dieser Aspekt rechtfertigt als sachlich vertretbarer Grund die Differenzierung bei der Höhe des Zuschlages für die regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit.

f) In diesem Zusammenhang ist auch auf die Freischichten nach § 6 MTV hinzuweisen, die nur den Arbeitnehmern zugutekommen, die entweder ausschließlich in Nachtarbeit beschäftigt sind, oder die regelmäßig im Dreischichtbetrieb arbeiten. Die Kläger, die zur zweiten Gruppe zählen, erhalten für 30 geleistete Nachtschichten einen Tag Schichtfreizeit. Dies relativiert den unterschiedlichen Nachtzuschlag in erheblichem Umfang.

Die Berufungen sind daher unbegründet und zurückzuweisen.

### III.

Die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels tragen die Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

## **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil können die Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift 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 anderer 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.

Die Revision durch einen Anwalt muss in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeig-

net und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände können weiterhin auch in Schriftform eingereicht und handschriftlich unterzeichnet werden.

...  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht

...  
ehrenamtlicher Richter

...  
ehrenamtlicher Richter