

7 Sa 552/14
3 Ca 576/13
(ArbG Rosenheim - Kammer Traunstein -)

Verkündet am: 02.12.2014

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

F.

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtlichen Richter Rinck und Witty

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rosenheim - Kammer Traunstein - vom 19.03.2014 - 3 Ca 576/13 - abgeändert.

- 1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 604,06 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz**

**aus 74,81 € seit 01.12.2012,
aus 33,89 € seit 01.01.2013,
aus 76,49 € seit 01.02.2013,
aus 65,87 € seit 01.03.2013,
aus 65,73 € seit 01.04.2013,
aus 75,60 € seit 01.05.2013,
aus 65,73 € seit 01.06.2013,
aus 65,80 € seit 01.07.2013,
aus 80,14 € seit 01.08.2013**

zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage vom 07.10.2013 abgewiesen.

- 2. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 3/10 und der Beklagte 7/10 zu tragen.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Bezahlung von Nachtzuschlägen.

Die Klägerin ist seit 01.05.2007 beim Beklagten in der Spielbank B. als Mitarbeiterin im Gästeservice mit einer Arbeitszeit von 90 % einer Vollzeitkraft beschäftigt. Das monatliche Bruttoentgelt betrug zuletzt 1.981,99 €.

Im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien u. a. die Anwendung des Gehaltstarifvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des F. in den Bayerischen Spielbanken (fortan: GTV) in der jeweiligen Fassung.

§ 5 Abs. 1 des GTV mit der Überschrift „Vergütung des nichtspieltechnischen Personals“ lautet u. a.:

„Für die in Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Schichtdienst tätigen Arbeitnehmern des nichtspieltechnischen Personals sind mit den vereinbarten Festgehältern gemäß Gehaltstabelle B bzw. Gehaltstabelle C angemessene Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit abgegolten.

Für Arbeitnehmer, die nach einem Dienstplan regelmäßig Rufbereitschaft zu leisten haben, ist mit den vereinbarten Festgehältern gem. Gehaltstabelle B bzw. Gehaltstabelle C ein angemessener Zuschlag für die Rufbereitschaft abgegolten. Abweichend von Unterabsatz 2 werden für im Rahmen der Rufbereitschaft anfallende Arbeitseinsätze in zuschlagsbegünstigten Zeiten Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge gem. § 8 gewährt.“

§ 8 des GTV mit der Überschrift „Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit“ lautet:

„(1) Das spieltechnische Personal (§ 3 Abs. 1 Abschn. A) und das im Rahmen der Rufbereitschaft tatsächlich zur Arbeitsleistung herangezogene nichtspieltechnische Personal (§ 3 Abs. 1 Abschn. B beziehungsweise Abschn. C in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Unterabs. 3) enthält als Zuschlag

- 1. für Nachtarbeit 25 v. H.,*
- 2. vorbehaltlich der Nummern 3 und 4 für Sonntagsarbeit 50 v. H.,*
- 3. vorbehaltlich der Nummer 4 für Arbeit am 31. Dezember ab 14.00 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 v. H.*

4. für Arbeit am 24. Dezember ab 14.00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 v. H.

der auf eine Stunde entfallenden Vergütungsbestandteile nach Absatz 4 und 5.

...

(3) Wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wird, gilt abweichend von den Absätzen 1 und 2 Folgendes:

1. für Nachtarbeit in der Zeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 v. H.,

2. als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

...“

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht die Bezahlung angemessener Nachzuschläge gem. § 6 Abs. 5 ArbZG verlangt. Unter Hinweis auf die tarifliche Regelung für das spieltechnische Personal hat sie für die Zeit von 23.00 Uhr bis 0.00 Uhr einen Zuschlag in Höhe von 25 %, welcher bei einem Stundenlohn von 13,15 € brutto einem Betrag von 3,29 € entspricht, verlangt und für die Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr einen Zuschlag in Höhe von 40 %, der einem Zuschlag von 5,26 € pro Stunde entspricht, gefordert.

Für die Monate November 2012 bis Juli 2013 hat die Klägerin beantragt:

Der Beklagte wird verurteilt, 859,94 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 106,92 € seit 01.12.2012, aus 46,74 € seit 01.01.2013, aus 108,50 € seit 01.02.2013, aus 93,48 € seit 01.03.2013, aus 93,27 € seit 01.04.2013, aus 107,08 € seit 01.05.2013, aus 93,24 € seit 01.06.2013, aus 93,35 € seit 01.07.2013 und aus 112,36 € seit 01.08.2013 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat gemeint, dass eine Zahlung gestützt auf § 6 Abs. 5 ArbZG nicht in Betracht komme, da eine angemessene Ausgleichsregelung über den Gehaltstarifvertrag vorliege und dies schließe gesonderte Nachtarbeitszuschläge aus. Die Nachtarbeitszuschläge seien bereits im Festgehalt enthalten und der ansprechende Anteil belaufe sich rechnerisch auf ca. 30 bis 25 % des Festgehalts. Bei einer Anwendung der Zuschlagsregelungen wie für die Spieltechniker müsste eine entsprechende vorherige Absenkung des Festgehalts erfolgen. Der Beklagte hat sich auch auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 12.11.1998 - 4 Sa 62/98 - bezogen, wonach der einschlägige Gehaltstarifvertrag nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoße. Der Beklagte hat auch gemeint, dass die Spieltechniker in den Nachtarbeitsstunden wesentlich stärker belastet seien als das nichtspieltechnische Personal und dass aus diesem Grund die Klägerin nicht dieselben Zuschläge verlangen könne.

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze vom 07.10.2013 (Bl. 1 - 5 d. A.), 03.12.2013 (Bl. 25 - 27 d. A.) und 22.01.2014 (Bl. 33 - 37 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat gemeint, dass ein Anspruch gem. § 6 Abs. 5 ArbZG ausscheide, da der einschlägige Gehaltstarifvertrag einen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit vorsehe. Eine angemessene tarifliche Ausgleichsregelung i. S. v. § 6 Abs. 5 ArbZG könne auch darin liegen, dass die mit der Nachtarbeit verbundene Erschwernis bereits mit einem entsprechenden hohen tariflichen Grundlohn berücksichtigt werde. Es hat weiter gemeint, dass die einschlägige Regelung in § 5 Abs. 1 Satz 2 GTV nicht gegen höherrangiges Recht und insbesondere nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 10 bis 15 (Bl. 66 - 71 d. A.) des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

Gegen dieses Urteil vom 19.03.2014, das der Klägerin am 26.06.2014 zugestellt wurde, hat diese mit einem am 25.07.2014 beim Landesarbeitsgericht per Fax eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die sie mit einem am 25.09.2014 per Fax beim Landesar-

beitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat, nachdem zuvor die Frist zur Berufungsbegründung bis zum 26.09.2014 verlängert worden war.

Die Klägerin beharrt weiter darauf, dass der einschlägige Gehaltstarif keinen wirksamen Ausgleich für die geleistete Nachtarbeit i. S. v. § 6 Abs. 5 ArbZG vorsehe. Der zur Anwendung kommende Gehaltstarifvertrag sehe gerade keine Ausgleichsregelung vor und gebe lediglich den Hinweis, dass mit den vereinbarten Festgehältern Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit abgegolten seien. Pauschale Abgeltungshinweise in § 5 GTV reichten für sich allein nicht aus. Die Tarifvertragsparteien erfassten mit der gewählten Ausgleichsformulierung sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des nichtspieltechnischen Personals, ohne die unterschiedlichen Belastungen mit Nacharbeit bei den einzelnen Tätigkeitsgruppen des nichtspieltechnischen Personals zu berücksichtigen, weil Angestellte im Gästeservice nach dienstplanmäßiger Einteilung arbeiteten, andere Arbeitnehmer wie Parkplatzwächter, Portier, Kartenkontrolleur, Page an der Rezeption und in der Garderobe aber nach Bedarf und es sei daher nicht erkennbar, dass die Tarifvertragsparteien durch die Ausgestaltung der Bruttomonatsgehälter bezüglich der konkreten Tätigkeitsgruppen einen Ausgleich der Nachtarbeit konkret regeln wollten. Weiter müsse die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 12.11.1998 im Lichte der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gesehen werden, wonach der pauschale Hinweis, dass Nachtarbeitszuschläge durch die Lohnhöhe mitumfassend abgegolten seien, jedenfalls nicht einer wirksamen tarifvertraglichen Ausgleichsregelung gem. § 6 Abs. 5 ArbZG entspräche. Weiter meint die Klägerin, dass § 5 Abs. 1 Satz 2 GTV gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße.

Die Klägerin beantragt:

1. *Das Endurteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 19.03.2014 wird aufgehoben.*

- 7 -

2. *Der Beklagte wird verurteilt, 854,94 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 106,92 € seit 01.12.2012, aus 46,74 € seit 01.01.2013, aus 108,50 € seit 01.02.2013, aus 93,48 € seit 01.03.2013, aus 93,27 € seit 01.04.2013, aus 107,08 € seit 01.05.2013, aus 93,24 € seit 01.06.2013, aus 93,35 € seit 01.07.2013 und aus 112,36 € seit 01.08.2013 zu zahlen.*

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Er verweist auch darauf, dass im Rahmen von Tarifverhandlungen von der Gewerkschaft für das nichtspieltechnische Personal eine gesonderte Abrechnung der Nachtarbeit im Hinblick auf befürchtete Nachteile bei der Altersversorgung ausdrücklich abgelehnt worden sei. Im Gästeservice hätten alle Angestellten regelmäßig NSF-Arbeit zu leisten und der Anteil der NSF-Stunden an der gesamten Arbeitszeit belaufe sich auf etwa die Hälfte der Wochen- bzw. Monatsarbeitszeit. Angemessene tarifliche Ausgleichregelungen i. S. v. § 6 Abs. 5 ArbZG seien bereits durch die Lohnregelung durch die Tarifvertragsparteien berücksichtigt worden. Der Beklagte trägt vor, die Tarifvertragsparteien hätten die Gehälter der Mitarbeiter des nichtspieltechnischen Personals nicht nach abstrakten Gehaltsgruppen festgelegt, sondern das Gehalt jeder konkreten beruflichen Tätigkeit einzeln festgelegt und dabei auch die regelmäßige Sonderbeanspruchung durch Nacht- Sonntags- und Feiertagsarbeit mitberücksichtigt. Zu beachten sei auch, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich frei darin seien, wie sie den Ausgleich regelten und ein solcher Ausgleich könne auch stillschweigend erfolgen. Auch verletzte die tarifliche Regelung nicht den Gleichbehandlungsgrundsatz.

In der mündlichen Verhandlung gab der Beklagte zu Protokoll (Bl. 125 d. A.), dass für den Spielbankbetrieb von 12.00 Uhr mittags bis 2.15 Uhr morgens ein rollierendes System bestehe, wonach alle Mitarbeiter sowohl in Tag- wie Nachtschicht arbeiteten, mit der Folge, dass die Personen in der Tagschicht auch die höhere Vergütung erhielten.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 25.09.2014 (Bl. 94 - 100 d. A.) und 31.10.2014 (Bl. 115 - 123 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist auch überwiegend begründet. Die Klägerin hat jedenfalls dem Grunde nach einen Anspruch auf Ausgleich von Nachtarbeit bzw. auf Bezahlung eines Nachtarbeitszuschlages nach § 6 Abs. 5 ArbZG, denn der maßgebliche Gehaltstarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des F. in den Bayerischen Spielbanken (GTV) sieht einen hinreichenden Ausgleich für Nachtarbeit nicht vor. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts war daher entsprechend abzuändern.

1. Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber den Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren (§ 6 Abs. 5 ArbZG). Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst, wobei Nachtzeit die Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr ist (§ 2 Abs. 3 und 4 ArbZG). Als Nachtarbeitnehmer gelten Arbeitnehmer, die Nachtarbeit an mindestens 48 Stunden im Kalenderjahr leisten, was für die Klägerin - was zwischen den Parteien unstrittig ist - zutrifft.

2. § 6 Abs. 5 ArbZG überlässt die Ausgestaltung des Ausgleichs für Nachtarbeit wegen der größeren Sachnähe den Tarifvertragsparteien und schafft nur subsidiär einen gesetzlichen Anspruch.

a) Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich frei darin, wie sie den Ausgleich regeln. Um den gesetzlichen Anspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG zu ersetzen, muss die tarifliche Regelung eine Kompensation für die mit der Nachtarbeit verbundenen Belastungen vorsehen. Dies folgt aus dem Wortsinn des Begriffs „Ausgleichsregelung“ und entspricht Sinn und Zweck des dem Gesundheitsschutz dienenden § 6 Abs. 5 ArbZG. Der tarifliche Ausgleich kann nicht nur ausdrücklich, sondern auch stillschweigend geregelt sein. Den allgemeinen tariflichen Arbeitsbedingungen kann eine stillschweigende Ausgleichsregelung aber nur entnommen werden, wenn entweder der Tarifvertrag selbst entsprechende Hinweise enthält oder sich dafür aus der Tarifgeschichte oder aus Besonderheiten des Geltungsbereichs Anhaltspunkte ergeben (BAG Urt. v. 18.05.2011 - 10 AZR 369/10 = AP Nr.11 zu § 6 ArbZG).

b) Die Höhe des angemessenen Ausgleichs für Nachtarbeit richtet sich nach der Gegenleistung, für die sie bestimmt ist. Ein geringerer Ausgleich kann erforderlich sein, wenn in die Nachtarbeit Arbeitsbereitschaft fällt. Nach der Art der Arbeitsleistung ist auch zu beurteilen, ob der vom Gesetzgeber mit dem Lohnzuschlag verfolgte Zweck, im Interesse der Gesundheit des Arbeitnehmers Nachtarbeit zu verteuern, zum Tragen kommen muss (BAG aaO). Arbeitet ein Arbeitnehmer im Drei-Schicht-Betrieb und leistet er jede dritte Woche Nachtarbeit, ist regelmäßig ein Zuschlag in Höhe von 25 % des Stundenlohns angemessen iSv. § 6 Abs. 5 ArbZG (BAG Urt. v. 27.05.2003 - 9 AZR 180/02 = AP Nr. 5 zu § 6 ArbZG; BAG Urt. v. 11.02.2009 - 5 AZR 148/08 = AP Nr. 9 zu § 6 ArbZG Rn. 19; so auch LAG Hamburg, Urt. v. 09.04.2014 - 6 Sa 106/13, wonach grundsätzlich ein Zuschlag in Höhe von 25 % der Bruttovergütung als „Regelnachtarbeitszuschlag“ angemessen ist).

3. Der vorliegende Gehaltstarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des F. in den Bayerischen Spielbanken (GTV) regelt zwar ausdrücklich in § 5 für die Vergütung des nichtspieltechnischen Personals, dass für die in Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmer des nichtspieltechnischen Personals

mit den vereinbarten Festgehältern angemessene Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit abgegolten sind.

a) Das Vorliegen solcher angemessenen Zuschläge kann die Kammer aber nicht erkennen, auch wenn dies von den Tarifvertragsparteien so im GTV festgehalten wird. Es kann bei ständiger oder nahezu ausschließlicher Nachtarbeit (z. B. Nachtwächter) ein Hinweis dafür bestehen, dass ein Nachtarbeitszuschlag bei der Höhe der tariflichen Grundvergütung berücksichtigt ist (BAG Urte. v. 26.08.1997 - 1 ABR 16/97 = AP BetrVG § 87 Arbeitszeit Nr. 74). Das Bundesarbeitsgericht verweist aber in seiner Entscheidung vom 18.05.2011 (aaO.) auch darauf, dass eine Regelung, die unabhängig von der tatsächlichen Heranziehung zur Nachtarbeit für alle Arbeitnehmer als pauschalen Ausgleich für die Nachtarbeit dieselbe Grundvergütung vorsehe, sich nach Art. 3 Abs. 1 GG auch verfassungsrechtlichen Bedenken ausgesetzt sieht und weist ausdrücklich darauf hin, dass, um den gesetzlichen Ausgleichsanspruch aus § 6 Abs. 5 ArbZG zu ersetzen, eine tarifliche Regelung eine Kompensation für die mit der Nachtarbeit verbundenen Belastungen vorsehen muss.

b) Gerade diese Kompensation ist für die Kammer nicht ersichtlich. Gem. § 2 Abs. 3 und 4 ArbZG findet Nachtarbeit in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr statt und der Beklagte trägt vor, dass in seinem Betrieb in drei Schichten gearbeitet wird, wobei ab Öffnung der erste Schichtdienst von 12.00 Uhr bis 19.00 Uhr, der Mitteldienst von 15.00 Uhr bis 21.00 Uhr und der Spätdienst von 19.00 Uhr bis 2.15 Uhr gehen. Somit ist gem. § 6 Abs. 5 ArbZG ausgleichspflichtige Nachtarbeit lediglich die Spätdienstschicht und diese auch erst in der Zeit von 23.00 Uhr bis 2.15 Uhr.

aa) Bei dieser Konstellation ist es schlichtweg nicht nachzuvollziehen, wenn der Beklagte behauptet, dass im Rahmen der Regelungen des Tarifvertrages eine außergewöhnliche Grundvergütung vereinbart wurde, damit die nach § 6 Abs. 5 ArbZG zuschlagspflichtige Vergütung für Nachtarbeit in der Zeit von 23.00 Uhr bis 2.15 Uhr, mithin $3 \frac{1}{4}$ Stunden, ausgeglichen sein soll. Es ist nicht überzeugend, dass für eine Arbeitszeit, die ganz überwiegend außerhalb der Zuschlagspflicht des § 6 Abs. 5 ArbZG liegt, eine überdurchschnittlich hohe Grundvergütung im Hinblick auf eine Ausgleichspflicht nach dem ArbZG gezahlt wird. Für die Kammer ist vielmehr genau das Gegenteil feststellbar,

nämlich dass die Grundvergütung schlicht und ergreifend, zumal sie ca. zwei Drittel der üblichen Arbeitszeit außerhalb der Zuschlagspflicht nach § 6 Abs. 5 ArbZG erfasst, eine „normale Vergütung“ darstellt und gerade keinen Ausgleich für die Nachtschicht vorsieht.

bb) Weiter spricht gegen das Vorliegen einer angemessenen Ausgleichsregelung für Nachtarbeit, dass mit der vorliegenden Vergütung nach § 5 GTV nicht nur die Nachtarbeit ausgeglichen werden soll, denn nach der tarifvertraglichen Regelung ist mit der behaupteten „hohen Grundvergütung“ auch bereits ein Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit vorgesehen, was aber zu einer Reduzierung des angemessenen Zuschlags zur Nachtarbeit i. S. v. § 6 Abs. 5 ArbZG führt. Eine Gesamtabgeltung für Arbeitszeiten, die grundsätzlich wegen den besonderen Belastungen der Arbeitnehmer vermieden werden sollen, kann nicht in einer derart pauschalen Weise, wie hier nach dem einschlägigen Tarifvertrag, erfolgen. Die undifferenzierte Bewertung von Nacht- Sonntags- und Feiertagsarbeit zeigt, dass gerade keine angemessene tarifliche Ausgleichsregelung für Nachtarbeit vorliegt. Dies verdeutlicht die Fallkonstellation, dass ein Arbeitnehmer, der an einem Sonntag, der zugleich Feiertag ist, Nachtarbeit leistet, letztlich den gleichen Ausgleich iHv. 0.-€ erhält ebenso wie ein Arbeitnehmer, der an 3 Stunden und 15 Minuten von Mittwoch auf Donnerstag Nachtarbeitet leistet. Insoweit ist es auch unerheblich, wenn sich der Beklagte darauf beruft, dass im Rahmen der Tarifverhandlungen von der Gewerkschaft für das nichtspieltechnische Personal eine gesonderte Abrechnung der Nachtarbeit im Hinblick auf befürchtete Nachteile bei der Altersversorgung ausdrücklich abgelehnt worden sei.

cc) Schließlich ist die Regelung in § 5 GTV, wonach Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten grundsätzlich durch Grundgehalt abgegolten seien, auch inkonsequent, denn Arbeitnehmer, die regelmäßig Rufbereitschaft leisten, erhalten diese Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeitszuschläge. Es erschließt sich nicht, warum diese Arbeitnehmer trotz des behaupteten hohen Grundgehalts gleichwohl noch einen Ausgleich der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit erhalten sollen, zumal es ein Leichtes wäre im Rahmen der tarifvertraglichen Regelungen eine Zulage für Rufbereitschaft einzuführen. Wenn aber gleichwohl entsprechende Zuschläge für die Arbeitnehmer im Rahmen der Rufbereitschaft vorgesehen sind, verdeutlicht dies, dass auch nach Auffassung der Tarifvertragsparteien kein hinreichender Ausgleich gem. § 6 Abs. 5 ArbZG vorliegt.

4. Aus diesen Gründen war der Klägerin für die von ihr in der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden, die zwischen den Parteien unstreitig sind, ein Zuschlag in Höhe von 25 % auf den Grundlohn zuzusprechen. Soweit die Klägerin einen darüber hinausgehenden Zuschlag für die Zeit ab Mitternacht begehrte, bestand im Hinblick auf die zitierten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 27.05.2003 und vom 11.02.2009 und des Landesarbeitsgerichts Hamburg 09.04.2014 keine Veranlassung einen höheren Zuschlag zuzusprechen. Insoweit war zur Klarstellung die Klage abzuweisen. Im Übrigen sieht sich die Kammer nicht an die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 12.11.1998 – 4 Sa 62/98 gebunden, den diese Entscheidung stellt letztlich darauf ab, ob ein Tarifvertrag formal einen Nachtarbeitsausgleich erwähnt ohne nähere Prüfung, ob dieser auch angemessen ist.

5. Der geltend gemachte Zinsanspruch in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz rechtfertigt sich aus §§ 288 Abs. 1 Satz 2, 291 BGB.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 97 Abs. 1, 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO nach dem Verhältnis des Obsiegens und Unterliegens.

IV.

Da die vorliegende Rechtsfrage von grundlegender Bedeutung ist und von einer früheren Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München abweicht, wird die Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil können beide Parteien 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

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 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>.

Karrasch

Rinck

Witty