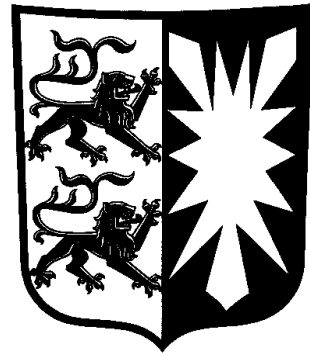


**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 1 Sa 182/20**  
7 Ca 2469/19 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ..., die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 26.09.2023

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 20.05.2020 – 7 Ca 2469/19 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin ein Anspruch auf einen höheren tariflichen Nachtzuschlag zusteht.

Die Klägerin ist bei der Beklagten in deren Betrieb in M... als Arbeitnehmerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Erfrischungsgetränkeindustrie und des Getränkefachgroßhandels in Hamburg und Schleswig-Holstein in der Fassung vom 15.03.1994 (MTV) Anwendung. Die Klägerin wird im Schichtbetrieb eingesetzt.

Der MTV regelt auszugsweise:

#### **„§ 4: Begriffsbestimmungen für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Wechselschichtarbeit**

1. Mehrarbeit ist die über die betrieblich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitszeit.

...

2. ...

3. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit, soweit sie nicht Schichtarbeit ist.

4. ...

5. Wechselschichtarbeit liegt dann vor, wenn ein regelmäßiger Wechsel des Schichtbeginns und damit der zeitlichen Lage der Schicht erfolgt und dieser Rhythmus zusammenhängend mindestens eine volle Arbeitswoche dauert.

Als Schichtarbeit (Tag- oder Nachtschichten) gilt die regelmäßige geleistete normale Arbeitszeit von höchstens 8 Stunden täglich. Als regelmäßig gilt die Arbeitszeit, die mit dem Betriebsrat laut Schichtplan vereinbart ist.

#### **§ 5: Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit**

1. Für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit sind der Stundenlohn bzw. 1/165 des monatlichen Arbeitsentgelts und folgende Zuschläge zu zahlen:

- a) Für Mehrarbeit in den ersten 10 Stunden wöchentlich 25 %  
für Mehrarbeit ab der 11. Stunde wöchentlich 50 %
- b) für Nachtarbeit (in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr) 50%
- c) für Arbeit in der Spätschicht bis 22.00 Uhr, wenn diese Schicht nach  
18.00 Uhr endet 5 %
- d) für Arbeit in der Nachtschicht von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr 20 %

...

2. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist abgesehen von Schichtzuschlägen nur der jeweils höchste, bei gleicher Höhe nur ein Zuschlag zu zahlen.“

Wegen der weiteren Regelungen des MTV wird auf die Anlage B 1 (Bl. 48 – 63 d. erstinstanzlichen Akte) Bezug genommen.

Die in Wechselschicht eingesetzte Klägerin leistete im Rahmen der Nachtschicht zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr des Folgetags im November 2018 insgesamt 78,5 Stunden, im Januar 2019 58 Stunden, im Februar 2019 35,5 Stunden, im März 2019 48,5 Stunden, im Mai 2019 56,08 Stunden, im Juli 2019 35,5 Stunden und im August 2019 35,5 Stunden, die die Beklagte jeweils neben dem Stundenlohn mit einem Zuschlag in Höhe von 20 % vergütete.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe ein Nachtzuschlag in Höhe von 50 % zu und macht die sich aus ihrer Sicht ergebenden Nachzahlungsansprüche für die Monate November 2018 bis August 2019 mit der Klage geltend. Sie ist der Auffassung, die Differenzierung beim Zuschlag für im Rahmen der Schichtarbeit geleistete Nachtarbeit zu sonstiger Nachtarbeit im MTV sei gleichheitswidrig und damit unwirksam. Rechtsfolge sei, dass ihr ein Zuschlag von 50 % auf die von ihr geleistete Nachtarbeit auch im Rahmen der Schichtarbeit zustehe und damit in derselben Höhe wie bei sonstiger Nachtarbeit. Die Beklagte ist dieser Auffassung entgegengetreten.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, der Rechtsausführungen der Parteien und der dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die im MTV geregelte Differenzierung der Höhe des Zuschlags verstoße nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz. Diese stelle die Nachtschichtarbeitnehmer im Vergleich zu den außerhalb des Schichtsystems unregelmäßig in der Nacht beschäftigten Arbeitnehmern nicht gleichheitswidrig schlechter. Regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit seien nicht gleich im Sinne des Art. 3 Abs. 1 GG. Die Tarifvertragsparteien hätten sich dafür entscheiden dürfen, bestimmte Formen der Nachtarbeit, nämlich die außerhalb von Schichten zu leistende Nachtarbeit, stärker zu verteuern, um sie zu vermeiden. Wegen der weiteren Einzelheiten der arbeitsgerichtlichen Begründung wird auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung verwiesen.

Gegen das am 08.06.2020 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 07.07.2020 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 10.09.2020 am 04.09.2020 begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihre Auffassung, wonach es zwischen den Arbeitnehmern, die Nachtarbeit in ständiger Wechselschicht leisten, und sonstigen Arbeitnehmern, die Nachtarbeit leisten, keine Unterschiede gebe, die die Differenzierung beim Nachzuschlag rechtfertigen könne. Die Tarifvertragsparteien seien bei Abfassung des Tarifvertrags von einem biologischen Gewöhnungseffekt bei Nachtschichtarbeitnehmern ausgegangen. Dieser widerspreche mittlerweile gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und könne daher die Differenzierung nicht rechtfertigen. Damit hätten die Tarifvertragsparteien auch ihre Einschätzungsprärogative überschritten. Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht die Vergleichbarkeit von Nachtschichtarbeitnehmern mit sonstigen in der Nacht beschäftigten Arbeitnehmern abgelehnt. Da es um eine Normenkontrolle gehe, sei es unerheblich, ob es bei der Beklagten konkrete Arbeitnehmer gebe, die einen höheren Zuschlag für in der Nacht außerhalb einer Schicht geleistete Arbeit erhielten. Auch erkenne das Arbeitsgericht zu Unrecht den Zweck, Nachtarbeit zu vermeiden, als zulässiges Differenzierungsmerkmal an. Rechtsfolge des Verstoßes des MTV gegen Art. 3 Abs. 1 GG sei die „Anpassung nach oben“.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 20.05.2020, Az. 7 Ca 2469/19 abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin EUR 1.894,42 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin Nachtarbeitszuschläge des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer der Erfrischungsgetränkeindustrie und des Getränkefachgroßhandels in Hamburg und Schleswig-Holstein in der Fassung vom 15. März 1994 für Arbeit in der Nachtschicht im Sinne des § 5 Ziff. 1 d) des Manteltarifvertrages in gleicher Höhe zu gewähren, wie für Nachtarbeit im Sinne des § 5 Ziff. 1 b) des Manteltarifvertrages.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie meint, die Berufung sei bereits unzulässig, da ihre Begründung nicht den gesetzlichen Anforderungen genüge. Sie sei jedenfalls unbegründet. Die Klägerin lege die tatsächlichen Besonderheiten der Getränkeindustrie im vom MTV erfassten räumlichen Geltungsbereich nicht dar. Es fehle auch an einer Darlegung, dass kein einziger sachlicher Grund bestehe, der die tarifliche Differenzierung zwischen „regelmäßiger“ und „unregelmäßiger“ Nachtarbeit verbiete. Das Arbeitsgericht habe zutreffend erkannt, dass mit der Festlegung unterschiedlicher Zuschlagshöhen den aus dem Regel-Ausnahme-Verhältnis beider Arbeitsformen resultierenden unterschiedlichen Zwecken Rechnung getragen werde. Die Tarifvertragsparteien hätten nur die unregelmäßige Nachtarbeit als unerwünscht angesehen und, um diese zurückzudrängen, einen erhöhten Zuschlag vereinbart. Dies sei von der ihnen zustehenden Tarifautonomie gedeckt. Bei der Beklagten finde auch tatsächlich keine Ungleichbehandlung statt. Die Möglichkeiten, bei ihren Beschäftigten unregelmäßige Nachtarbeit anzuordnen, seien stark eingeschränkt. Unregelmäßige Nachtarbeit sei der absolute Ausnahmefall. Der Zuschlag in Höhe von 20 % für die regelmäßige Nachtarbeit sei auch angemessen. Rechtsfolge einer etwaigen Unwirksamkeit der Regelung des erhöhten Zuschlags sei eine Teilnichtigkeit des MTV, die wiederum dazu führe, dass ihr Wahlrecht nach § 6

Abs. 5 ArbZG wieder auflebe. Es gebe keine Anpassung der Zuschlagsregelung „nach oben“. Schließlich ergebe sich auch aus dem europäischen Recht nichts Anderes.

Wegen der weiteren Rechtsausführungen beider Parteien wird auf die in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung der Klägerin ist nicht begründet.

A. Die Berufung der Klägerin ist zulässig.

I. Die Berufung ist gem. § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthaft und form- und fristgemäß von der Klägerin eingelegt und begründet worden.

II. Entgegen der Auffassung der Beklagten genügt die Berufungsbegründung auch den gesetzlichen Anforderungen.

1. Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Dabei dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie zwar keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden. Die Berufungsbegründung muss aber auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen

das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder es zu wiederholen (BAG, Urteil vom 27.01.2021 – 10 AZR 512/18 – juris, Rn 15).

2. Diesen Anforderungen genügen die Ausführungen der Klägerin unter V. ihrer Berufungsbegründung (ab Seite 4). Die Klägerin rügt, dass das Arbeitsgericht fehlerhaft von einer fehlenden Vergleichbarkeit von Beschäftigten in der Nachtschicht und Beschäftigten, die sonstige Nachtarbeit leisten, ausgegangen sei. Es komme bei der hier vorzunehmenden Normenkontrolle auch nicht darauf an, ob es tatsächlich Beschäftigte im Betrieb der Beklagten gebe, die gegenüber den Nachtschichtarbeitnehmern ungleich behandelt würden. Auch gehe das Arbeitsgericht fehlerhaft davon aus, dass der Zweck, Nachtarbeit zu vermeiden, die Differenzierung beim Nachtzuschlag rechtfertigen könne und verweist insoweit auf die aus ihrer Sicht bei den Tarifvertragsparteien bei Abschluss des MTV bestehende Fehleinschätzung.

Mit diesen im Einzelnen näher begründeten Ausführungen greift die Klägerin die Argumentation des Arbeitsgerichts ausreichend an, da deutlich wird, warum sie das angegriffene Urteil für fehlerhaft hält.

B. Die Berufung der Klägerin ist nicht begründet.

I. Der zulässige Antrag zu 1. ist unbegründet.

1. Der Zahlungsantrag der Klägerin ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin hat für jeden Monat des streitgegenständlichen Zeitraums die Anzahl der geleisteten Nachtarbeitsstunden angegeben und die Klageforderung ausgehend vom tariflichen Bruttostundenlohn mit der geltend gemachten Differenz für die geleisteten Nachtarbeitsstunden berechnet. Da-



mit ist die Klage in Bezug auf jeden Monat, für den die Klägerin höhere Nachtarbeitszuschläge verlangt, als abschließende Gesamtklage zu verstehen und hinreichend bestimmt (vgl. dazu auch BAG vom 22.02.2023 – 10 AZR 397/20 – Rn 12).

2. Der Antrag zu 1. ist unbegründet. Der Klägerin steht der geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht zu.

a) Einen Anspruch unmittelbar aus dem Kraft beiderseitiger Tarifbindung geltenden MTV macht die Klägerin nicht geltend. Aus diesem folgt auch nur, dass die von der Klägerin in der Nachtschicht geleisteten Arbeitsstunden mit einem Zuschlag von 20 % zu vergüten sind, § 5 Abs. 1 lit. d) MTV. Diesen Anspruch hat die Beklagte erfüllt.

b) Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 50 % ihres Bruttostundenlohns wegen eines Verstoßes der tariflichen Differenzierung gegen Art. 3 Abs. 1 GG und einer daraus folgenden Anpassung „nach oben“. Die Regelungen im MTV stellen einen angemessenen Ausgleich für die Belastungen durch die Schichtarbeit in der Nachtzeit dar und haben Vorrang vor dem gesetzlichen Ausgleichsanspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG. Die Unterscheidung bei der Zuschlagshöhe für Arbeiten in der Nachtschicht sowie für sonstige Nachtarbeit (§ 5 Nr. 1 lit. b) und lit. d) MTV) verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Arbeitnehmer, die Nachtarbeit im Rahmen der Schichtarbeit leisten, werden gegenüber Arbeitnehmern, die sonstige Nachtarbeit erbringen, nicht gleichheitswidrig schlechter gestellt. Für die Ungleichbehandlung bei der Höhe des Nachtarbeitszuschlags gibt es einen aus dem MTV erkennbaren sachlichen Grund, der dies rechtfertigt.

aa) Der Ausgleichsanspruch der Klägerin für Nachtarbeit folgt nicht aus § 6 Abs. 5 ArbZG. Die Vorschrift wird durch die tariflichen Regelungen des MTV verdrängt. Die Vereinbarung eines Zuschlags von 20 % für Zeiten der Nachtarbeit, die regelmäßig im Rahmen von Schichtarbeit anfallen, liegt im Rahmen der den Tarifvertragsparteien zukommenden Einschätzungsprärogative und wird dem Zweck des § 6 Abs. 5 ArbZG ausreichend gerecht (vgl. BAG vom 22.02.2023 – 10 AZR 397/20, Rn 32).

Hiergegen hat die Klägerin im Berufungsverfahren auch keine Einwendungen erhoben.

bb) Die im MTV enthaltene Differenzierung zwischen den Zuschlägen für Nachtarbeit im Rahmen der Nachtschicht sowie für sonstige Nachtarbeit in § 5 Nr. 1 lit. b) und lit. d) MTV verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Es liegen zwar miteinander vergleichbare Arbeitnehmergruppen vor. Allerdings ist die unterschiedliche Behandlung bei den Zuschlägen für Nachtarbeit im Rahmen von Schichtarbeit sowie für sonstige Nachtarbeit sachlich gerechtfertigt. Mit dem höheren Zuschlag soll – wie die Auslegung der Bestimmungen des MTV ergibt – die schlechtere Planbarkeit sonstiger Nachtarbeit ausgeglichen werden. Dieser erkennbare Wille der Tarifvertragsparteien ist Teil deren ausgeübter Tarifautonomie und genügt als sachlicher Grund (vgl. BAG, a. a. O., Rn 34).

(1) Arbeitnehmer, die Arbeiten im Rahmen einer Nachtschicht ableisten, sind mit denjenigen, die Arbeiten in der Nacht außerhalb der Schicht erbringen, grundsätzlich vergleichbar. Die Gewährung des Zuschlags knüpft für beide Arbeitnehmergruppen an die Arbeitsleistung in der im MTV definierten Nachtzeit an (vgl. hierzu BAG, a. a. O., Rn 35).

(2) Beide Arbeitnehmergruppen werden ungleich behandelt. Arbeitnehmer in der Nachtschicht erhalten einen Zuschlag von 20 % auf ihren Stundenlohn, sonstige Nachtarbeitnehmer einen Zuschlag von 50 %.

(3) Diese Ungleichbehandlung ist aber durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

Die Tarifvertragsparteien verfolgen mit der Gewährung des höheren Nachtarbeitszuschlags für sonstige Nachtarbeit auch den Zweck, gerade die Belastungen durch die schlechter vorhersehbare und schlechter planbare Nachtarbeitszeit bei sonstiger Nachtarbeit auszugleichen. Dieser Zweck hat auch ausreichend Niederschlag im MTV gefunden.

(a) § 5 Nr. 1 MTV benennt nicht ausdrücklich, welchem Zweck die höheren Zuschläge für sonstige Nachtarbeit dienen. Er enthält in den Bestimmungen, die die Zuschläge für Nachtarbeit regeln, auch nicht ein Begriffspaar wie „regelmäßig“ und „unregelmäßig“, aus dessen Gegenüberstellung sich der damit verbundene weitere Zweck erkennen ließe (vgl. dazu BAG vom 22.02.2023 – 10 AZR 332/20 – Rn 53 ff). Dem Regelungssystem des MTV lässt sich aber entnehmen, dass es sich bei der Nachtarbeit im Rahmen von Schichtarbeit um die regelmäßige Form der Nachtarbeit handelt, während sonstige Nachtarbeit nur unregelmäßig anfällt.

Ausgehend von den Begriffen der Schichtarbeit und der Wechselschichtarbeit in § 4 Nr. 5 MTV setzen Schicht- und Wechselschichtarbeit im Sinne des MTV eine Regelmäßigkeit voraus, die bei sonstiger Nachtarbeit nicht gegeben ist. Nach § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV gilt Schichtarbeit (Tag- oder Nachtschichten) als die regelmäßige geleistete normale Arbeitszeit von höchstens acht Stunden täglich. Als regelmäßig gilt dabei die Arbeitszeit, die mit dem Betriebsrat laut Schichtplan vereinbart ist. Der MTV definiert damit den Begriff der Schichtarbeit eigenständig und losgelöst von dessen allgemeiner arbeitsrechtlicher Bedeutung (vgl. dazu BAG vom 12.12.2012 – 10 AZR 354/11 – Rn 10). Der Begriff der Schichtarbeit im Sinne des MTV erfasst damit auch die in Dauernachtarbeit versehene Erledigung einer Arbeitsaufgabe außerhalb eines Wechselschichtmodells. Das wird durch den Klammerzusatz in § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV besonders deutlich, indem als Schichtarbeit ausdrücklich auch (ausschließlich) Nachtschichten gelten. Damit definiert der MTV auch Arbeiten in der Dauernachtschicht als Schichtarbeit im Sinne des MTV. Es kommt nicht darauf an, ob der betroffene Arbeitnehmer in Wechselschicht tätig ist.

Wechselschichtarbeit liegt nach § 4 Nr. 5 Abs. 1 dann vor, wenn ein regelmäßiger Wechsel des Schichtbeginns und damit der zeitlichen Lage der Schicht erfolgt und dieser Rhythmus zusammenhängend mindestens eine volle Arbeitswoche dauert.

Sowohl in der Definition von Schichtarbeit als auch in der Definition von Wechselschichtarbeit findet sich das Wort „regelmäßig“. „Regelmäßig“ bedeutet „einer bestimmten festen Ordnung, Regelung (die besonders durch zeitlich stets gleiche Wie-

derkehr, gleichmäßige Aufeinanderfolge gekennzeichnet ist) entsprechend, ihr folgend“ ([www.duden.de](http://www.duden.de)). Daraus wird deutlich, dass die Arbeit in Schicht und Wechselschicht nach der Vorstellung der Tarifvertragsparteien einer Regelhaftigkeit unterliegt (vgl. zur gesamten Argumentation auch BAG – 10 AZR 332/50 – Rn 55/56).

Sonstige Nachtarbeit im Sinne des MTV ist demgegenüber all die Nachtarbeit, die nicht im Rahmen von Schichtarbeit im Tarifsinn oder von Wechselschicht gesehen wird. Das ist eine Arbeitsleistung, die abweichend von der regelmäßigen täglichen vereinbarten Arbeitszeit bzw. außerhalb des regelmäßigen Schichtrhythmus erbracht wird. Eine solche Arbeitsleistung erfolgt damit unregelmäßig (BAG, a. a. O., Rn 57).

(b) Im Übrigen geht auch die Klägerin selbst davon aus, dass sonstige Nachtarbeit typischerweise nur unregelmäßig anfällt. Sie differenziert in ihrer Berufungsbegründung – wie bereits in erster Instanz – zwischen „regelmäßiger Nachtschichtarbeit“ und „sonstiger unregelmäßiger Nachtarbeit“ (etwa Seite 5 der Berufungsbegründung unter 3., letzter Satz), meint aber, die fehlende Planbarkeit könne eine Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen.

(4) Mit dem Bundesarbeitsgericht teilt auch die erkennende Kammer diese Einschätzung nicht. Die Differenzierung nach regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit und damit der erkennbare Zweck, die schlechtere Planbarkeit von unregelmäßiger Nachtarbeit ausgleichen zu wollen, genügt, um die unterschiedlichen Zuschlagshöhen für Nachtarbeit im Rahmen von Schichtarbeit und sonstiger Nachtarbeit zu rechtfertigen (BAG, a. a. O., Rn 64).

Dem schließt sich die Kammer unter Bezugnahme auf die dortigen Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts uneingeschränkt an.

Ein tarifvertraglicher Zuschlag kann den Zweck verfolgen, die Einbuße der Dispositionsmöglichkeiten über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten. Da unregelmäßige Nachtarbeit weniger planbar ist, greift sie in dem Moment, in dem sie anfällt, stärker in das soziale Leben ein als regelmäßige und damit vorhersehbare Nachtarbeit, soweit die

Teilhabe am sozialen Leben eine zeitliche Koordination mit anderen Vorhaben erfordert. Bei regelmäßiger – planbarer – Nachtarbeit können außerberufliche, insbesondere familiäre Verpflichtungen koordiniert, Verabredungen getroffen und die Freizeitplanung hieran ausgerichtet verlässlich gestaltet werden. Das ist bei unregelmäßiger Nachtarbeit schwieriger. Gleichzeitig beweisen die Arbeitnehmer bei unregelmäßiger Nachtarbeit eine größere Flexibilität. Ein Ausgleich für schlechter planbare Arbeitszeiten ist legitim, unabhängig davon, dass mit Nachtarbeit erhöhte Gesundheitsgefahren verbunden sind. Der höhere Zuschlag für sonstige – unregelmäßige – Nachtarbeit dient auch dem Zweck, diese besonderen Belastungen durch die Nachtarbeit zu kompensieren (BAG, a. a. O., Rn 65/66).

(5) Eine andere Betrachtungsweise ergibt sich auch nicht aus den beiden von der Klägerin in Bezug genommenen Urteilen des BAG (vom 25.05.2023 – 10 AZR 369/20) und des LAG Hamm (vom 01.09.2023 – 16 Sa 629/22).

(a) Die dem BAG zur Beurteilung vorliegenden Regelungen des Rahmen-MTV für die Arbeitnehmer der Ernährungsindustrie in Baden-Württemberg, dem Zusatztarifvertrag für die Erfrischungsgetränkeindustrie in Baden-Württemberg vom 26.04.1989 und dem Ergänzungsvertrag zum Zusatztarifvertrag vom 09.03.1992 sind mit den hier in Rede stehenden tariflichen Regelungen nicht vergleichbar. Die dortigen Regelungen lassen gerade nicht erkennen, dass die mit einem höheren Zuschlag vergütete sonstige Nachtarbeit nicht regelmäßig oder dauerhaft anfallen kann (BAG vom 25.05.2023 – 10 AZR 369/20 – Rn 62). Insbesondere enthalten die tariflichen Regelungen in jenem Fall keine eigenständige tarifliche Definition der Schicht- und Wechselschichtarbeit, die für den hier zu entscheidenden Fall ausschlaggebend ist.

(b) Auch die tariflichen Vorschriften, über die das LAG Hamm zu befinden hatte, sind mit den vorliegenden Vorschriften nicht vergleichbar. Der dort zu beurteilende einheitliche Manteltarifvertrag Erfrischungsgetränkeindustrie Nordrhein-Westfalen unterscheidet sich in den maßgeblichen Vorschriften ebenfalls entscheidend von der hier zu beurteilenden Regelung. So definiert jener Tarifvertrag, dass Schichtarbeit dann vorliegt, wenn sie in einem kontinuierlichen, im Voraus festgelegten, gleichbleibenden (Wechsel-) Schichtsystem innerhalb der Schicht geleistet wird, der der einzelne

Arbeitnehmer zugeordnet ist. Anders als im vorliegenden Fall wird dort kein Bezug zur regelmäßig geleisteten Arbeitszeit genommen. Demzufolge fällt nach der Entscheidung des LAG Hamm unter dem Begriff der sonstigen Nachtarbeit auch regelmäßige und damit planbare Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit (Seite 18/19 der Entscheidungsgründe). Das ist nach den obigen Darlegungen im hier zu beurteilenden MTV nicht der Fall. Regelmäßige Nachtarbeit gilt nach § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV als Schichtarbeit.

II. Der als Feststellungsantrag gem. § 256 Abs. 1 ZPO zulässige Antrag zu 2. der Klägerin ist aus den vorstehenden Gründen ebenfalls unbegründet.

C. Die Klägerin trägt gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Berufung. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht erkennbar.

gez. ...

gez. ...

gez. ...