

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes

Urteil

§ 1 TVG; § 6 Abs 5 ArbZG; Art 3 Abs 1 , Art 9 Abs 3 GG

- 1. Die Festlegung unterschiedlich hoher Nachtarbeitszuschläge im Manteltarifvertrag der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Mecklenburg-Vorpommern vom 02.06.2009, der für "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" einen Zuschlag von 50 % und für "Schichtarbeit während der Nachtzeit" nur einen Zuschlag von 25 % vorsieht, verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.**
- 2. Nachtarbeit belastet die Gesundheit der Arbeitnehmer und erschwert die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Tarifvertragsparteien haben den ihnen zustehenden, grundrechtlich geschützten Gestaltungsspielraum nicht überschritten, wenn sie für Nachtarbeit innerhalb eines Schichtsystems, das den Arbeitnehmern typischerweise eine bessere Planbarkeit des Familienlebens und ihrer Freizeitaktivitäten ermöglicht, einen geringeren Zuschlag vorsehen als für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit, die möglichst vermieden werden und deshalb für den Arbeitgeber deutlich teurer sein soll.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.07.2021 Az. : 3 Sa 188/21

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund vom 08.12.2020 – 1 Ca 123/20 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Höhe des Nachtarbeitszuschlags nach dem Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Mecklenburg-Vorpommern vom 02.06.2009 (im Folgenden nur MTV), insbesondere über die Rechtmäßigkeit der unterschiedlichen Behandlung von "Schichtarbeit während der Nachtzeit" und "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit".

2

Die Beklagte stellt am Standort S. mit rund 200 Mitarbeitern verschiedene Kartoffelprodukte her. Ein erheblicher Teil der Belegschaft, zu dem auch der Kläger gehört, arbeitet in einem Schichtsystem mit wechselnden Früh-, Tag-, Spät- und Nachtschichten.

3

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Mecklenburg-Vorpommern vom 02.06.2009, abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Arbeitgeberverband Nordernährung, in Kraft getreten zum 01.01.2009, Anwendung. Der MTV enthält folgende Bestimmungen:

"...

4

§ 4 Schichtfreizeit

5

Arbeitnehmer, die ständig im Drei-Schicht-Wechsel arbeiten, erhalten für je 25 geleistete Nachtschichten in diesem System eine Freischicht.

6

Arbeitnehmer, die im Zwei-Schicht-Wechsel arbeiten, erhalten nach diesem System für je 60 geleistete Spätschichten eine Freischicht.

7

Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn ein regelmäßiger Wechsel des Schichtbeginns und damit der zeitlichen Lage der Schicht erfolgt und die Spätschicht mindestens bis 22 Uhr dauert.

8

§ 5 Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

9

(1) Begriffsbestimmung

10

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 MTV) hinausgehende Arbeitszeit.

...

11

Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

...

12

(2) Zuschläge

13

Für Mehr-, Nacht-, Schichtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:

14

- Mehrarbeit (§ 5 Abs. 1 MTV) 25 %
- Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit 50 %
- Schichtarbeit während der Nachtzeit (22 Uhr – 6 Uhr) 25 %
- Sonntagsarbeit 50 %
- Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 160 %

15

(3) Berechnung der Zuschläge

16

Zuschläge werden von dem Stundenentgelt der Vergütungsgruppe berechnet, die der tariflichen Eingruppierung des Arbeitnehmers entspricht. ...

17

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere zu zahlen. Hiervon ausgenommen ist der Zuschlag für Nachtarbeit außerhalb eines Zwei- bzw. Drei-Schicht-Wechsels, dieser tritt jeweils zu den anderen Zuschlägen hinzu.

..."

18

Der Kläger leistete im streitgegenständlichen Zeitraum wie folgt Nachtarbeit im Sinne des § 5 Abs. 1 Unterabs. 3 MTV, d. h. von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr, für die er einen Zuschlag von 25 % erhielt:

19

Monat	Anzahl Stunden	Stundenlohn
09/2019	56 Stunden	15,45 €
10/2019	32 Stunden	15,45 €

20

Der Kläger hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass ihm ein Nachtarbeitszuschlag von 50 % zustehe, da die Schlechterstellung der Schicht- und Wechselschichtarbeiter nicht mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar sei. Er beruft sich auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 –. Zwar stehe den Tarifvertragsparteien angesichts der Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Dieser sei jedoch bezogen auf die Differenzierung bei den Nachtzuschlägen überschritten, da es keinen sachlichen Grund für eine solche Differenzierung gebe. Zweck der Nachtzuschläge sei es, die mit der Nachtarbeit üblicherweise verbundenen gesundheitlichen und sozialen Nachteile auszugleichen. Insofern unterscheide sich die Nachtarbeit innerhalb und außerhalb eines Schichtsystems aber nicht voneinander. Nachtarbeit sei nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen grundsätzlich für jeden Menschen schädlich, und zwar umso schädlicher, je mehr Nachtarbeit geleistet werde. Die frühere Annahme, der Mensch könne sich mit der Zeit an Nachtarbeit gewöhnen, sei überholt. Die biologische Uhr lasse sich nicht umstellen. Dass die Nachtarbeit im Schichtsystem möglicherweise besser planbar sei, ändere nichts an der gesundheitlichen Belastung und könne die Unterschiede bei der Zuschlaghöhe nicht rechtfertigen. Hinzu komme die soziale Desynchronisation. Das soziale Miteinander finde üblicherweise am Feierabend, nämlich in der Zeit von 18:00 Uhr bis 22:00 Uhr statt. Ob und in welchem Umfang Nachtarbeit außerhalb des Schichtsystems im Betrieb der Beklagten vorkomme, sei im Rahmen der hier vorzunehmenden abstrakten Normenkontrolle unerheblich.

21

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

22

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Monate September und Oktober 2019 weitere Nachtzuschläge in Höhe von insgesamt € 339,90 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.

23

Die Beklagte hat beantragt,

24

die Klage abzuweisen.

25

Die Differenzierung bei der Zuschlaghöhe zwischen "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" und "Schichtarbeit während der Nachtzeit" sei nicht gleichheitswidrig. Die verschiedenen Arbeitnehmergruppen seien schon nicht miteinander vergleichbar. Soweit das Bundesarbeitsgericht in dem Urteil vom 21.03.2018 – 10 AZR 34/17 – die unterschiedlichen Nachtarbeitszuschläge in einem Tarifvertrag für die Textilindustrie Nordrhein als gleichheitswidrig angesehen habe, sei die Entscheidung nicht auf den streitgegenständlichen MTV übertragbar. Das gelte schon deshalb, weil bei der Beklagten – anders als in dem o. g. Tarifvertrag für die Textilindustrie – der Nachtzuschlag bereits ab der 1. Stunde gezahlt werde. Zudem sei die Spannbreite zwischen den jeweiligen Zusatzleistungen für Nachtarbeit im MTV deutlich geringer als in dem Tarifvertrag, über den das Bundesarbeitsgericht entschieden habe. Bei der Gegenüberstellung der unterschiedlichen Prozentsätze sei darüber hinaus zu berücksichtigen, dass es bei Schichtarbeit während der Nachtzeit eine Freischicht je 25 geleisteter Nachtschichten gebe. Das entspreche einem Wert von 4 % in Form von Freizeit.

26

Die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Differenzierung bei den Nachtzuschlägen sei jedenfalls durch den ihnen zukommenden, grundrechtlich geschützten Gestaltungsspielraum, der sog. Einschätzungsprärogative, gedeckt. Es komme nicht darauf an, ob die von den Tarifvertragsparteien gewählte Lösung die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Regelung sei. Es genüge, wenn ein sachlich vertretbarer Grund vorhanden sei. Der Zuschlag für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit solle nicht nur die Erschwernis der Nachtarbeit entschädigen. Durch den höheren Zuschlag solle der Arbeitgeber davon abgehalten werden, in den Freizeitbereich der Arbeitnehmer einzugreifen. Ein Arbeitnehmer, der regelmäßig Nachtarbeit leiste, könne sich besser hierauf einstellen als ein Arbeitnehmer, der kurzfristig zu Nachtarbeiten herangezogen werde.

27

Selbst wenn die Differenzierung gleichheitswidrig wäre, könne dies nicht zu einer Anpassung an den höheren Prozentsatz führen. Es sei nicht anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien diese Lücke durch einen Rückgriff auf den höheren Zuschlagsatz geschlossen hätten. Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit sei in der betrieblichen Realität die absolute Ausnahme, da diese im Betrieb der Beklagten einen Anteil von weniger als 0,1 % der insgesamt geleisteten Nachtarbeit ausmache. Eine Anhebung des Zuschlags bei Schichtarbeit während der Nachtzeit auf 50 % würde die Ausnahme zur Regel machen und darüber hinaus die Schichtarbeitnehmer gegenüber den unregelmäßig in der Nacht tätigen Arbeitnehmern sogar besserstellen, da letzteren keine Schichtfreizeit zustehe. Sollte die tarifliche Regelung unwirksam sein, sei § 6 Abs. 5 ArbZG anzuwenden, der im Übrigen dem Arbeitgeber die Wahl zwischen einer Zuschlagzahlung und einem bezahlten Freizeitausgleich überlasse.

28

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass es zwar zwei verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern mit Nachtarbeit gebe, die vergleichbar seien. Es gebe jedoch einen

sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung. Während derjenige Mitarbeiter, der Nachtarbeit im Schichtsystem leiste, seine Freizeit regelmäßig langfristig planen könne, gelte dies für denjenigen, der kurzfristig zur Nachtarbeit eingeteilt werde, gerade nicht. Die kurzfristige Heranziehung zu Nachtschichten rechtfertige einen höheren Zuschlag im Vergleich zur regelmäßigen und geplanten Nachtarbeit. Durch den höheren Zuschlag werde der Arbeitgeber angehalten, auf außerplanmäßige Nachtarbeit möglichst zu verzichten. Das sei nicht zu beanstanden und stelle einen sachlichen Grund für eine Differenzierung zwischen den beiden Mitarbeitergruppen dar. Werde diese Differenzierung aufgegeben, könne dies sogar zur Folge haben, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zukünftig vermehrt kurzfristig zur Nachtarbeit heranziehe, weil die Kosten ohnehin dieselben seien. Das konterkariere den angestrebten Arbeitnehmerschutz. Abgesehen davon sei es im Falle einer Gleichheitswidrigkeit der Differenzierung nicht zulässig, bei allen Arbeitnehmern nunmehr den höheren Zuschlagsatz anzuwenden. Es gebe keine Anhaltspunkte, dass die Tarifvertragsparteien einen einheitlichen Zuschlag in dieser Höhe vereinbart hätten. Vielmehr sei in diesem Fall auf die gesetzliche Regelung zurückzugreifen. Es sei nicht Aufgabe der Gerichte, auf eine Verteuerung der als gesundheitsschädlich anzusehenden Nachtarbeit hinzuwirken.

29

Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung. Die Tarifvertragsparteien seien bei Abschluss des Tarifvertrages irrtümlich davon ausgegangen, dass man sich an Nachtarbeit gewöhnen könne. Diese Einschätzung der Tarifvertragsparteien widerspreche aber den gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Diese Fehleinschätzung eröffne die gerichtliche Rechtskontrolle. Nachtarbeit führe – unabhängig von dem subjektiven Empfinden – sowohl zu einer biologischen als auch zu einer sozialen Desynchronisation. Insbesondere komme es häufiger zu Schlafstörungen, Magen-Darm-Störungen, Herz-Kreislauf-Beschwerden usw. Zudem seien die Ziele der Richtlinie 2003/88/EG zu berücksichtigen. Die bei einem Drei-Schicht-Wechsel gewährten Schichtfreizeiten seien bei dem Vergleich der unterschiedlichen Zuschlagsätze nicht einzubeziehen, da es sich um einen anderen Leistungszweck, also eine andere Sachgruppe, handle. Im Falle einer gleichheitswidrigen Differenzierung habe der benachteiligte Arbeitnehmer einen Anspruch auf den höheren Nachzuschlag, da nur auf diese Art und Weise eine Gleichbehandlung herzustellen sei, weil den besser behandelten Arbeitnehmern der höhere Zuschlag nicht rückwirkend entzogen werden könne. Dies sei letztlich der am wenigsten schwerwiegende Eingriff in den Tarifvertrag. Im Übrigen habe das Bundesarbeitsgericht die Auffassung des Klägers in der neueren Entscheidung vom 09.12.2020 – 10 AZR 334/20 – bestätigt.

30

Der Kläger beantragt,

31

das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund vom 08.12.2020 – 1 Ca 123/20 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Monate September und Oktober 2019 weitere Nachzuschläge in Höhe von insgesamt € 339,90 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.

32

Die Beklagte beantragt,

33

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

34

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Eine Differenzierung im Tarifvertrag genüge bereits dann den Anforderungen des Art. 3 GG, wenn ein sachlich vertretbarer Grund hierfür vorliege und elementare Gerechtigkeitsvorstellungen nicht verkannt worden seien. Diesen Anforderungen werde der MTV gerecht. In einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft könne auf Nachtarbeit nicht vollständig verzichtet werden. Die Wechselschichtarbeit, einschließlich der Nachtarbeit, werde von den Tarifvertragsparteien als zwingend notwendig erachtet. Die betroffenen Arbeitnehmergruppen seien schon nicht vergleichbar. Während Arbeitnehmer in der Wechselschichtarbeit auch nachts innerhalb ihrer vertraglich vereinbarten regulären Arbeitszeit tätig seien, gelte das für die übrigen nachts tätigen Arbeitnehmer gerade nicht. Der Nachtarbeitszuschlag wirke sich unabhängig von dessen Höhe nicht unmittelbar auf die Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer aus. Er könne nur mittelbar dem Gesundheitsschutz dienen. Die Tarifvertragsparteien seien – anders als der Kläger vortrage – bei der Normsetzung nicht von einem biologischen Gewöhnungseffekt an Nachtarbeit ausgegangen. Sinn und Zweck der Nachtarbeitszuschläge sei es nicht nur, gesundheitliche Belastungen auszugleichen, sondern auch Einschränkungen bei der Teilhabe am sozialen Leben zu entschädigen. Insbesondere bezwecke der höhere Zuschlag von 50 %, unregelmäßige Nachtarbeit zu vermeiden, da diese den Arbeitnehmer stärker belaste als die regelmäßige Nachtarbeit. Dieses Steuerungsinstrument wirke in der Praxis, wie sich auch bei der Beklagten zeige, da die unregelmäßige Nachtarbeit dort nur einen verschwindend geringen Umfang habe.

35

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

Entscheidungsgründe:

36

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit der zutreffenden Begründung abgewiesen.

37

Der Kläger hat keinen Anspruch aus § 5 Abs. 2 MTV auf Zahlung eines Zuschlags in Höhe von 50 % für die im September und Oktober 2019 geleistete Nachtarbeit im Sinne des MTV (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) und auf Nachzahlung der entsprechenden Differenzbeträge.

38

Der Kläger hat keine "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" im Sinne des § 5 Abs. 2 Gliederungspunkt 2 MTV geleistet. Vielmehr arbeitete er im Drei-Schicht-Wechsel und war dementsprechend regelmäßig auch nachts tätig. Es handelt sich um "Schichtarbeit während der Nachtzeit". Die Nachtzeit im Sinne des § 5 Abs. 2 MTV ist – abweichend von der Definition des § 2 Abs. 3 ArbZG – die Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Die tarifliche Nachtzeit ist danach 1 Stunde länger als die gesetzliche. Nach § 5 Abs. 2 Gliederungspunkt 3 MTV ist für Schichtarbeit während der Nachtzeit ein Zuschlag in Höhe von 25 % auf das Stundenentgelt der maßgeblichen Vergütungsgruppe zu zahlen. Diesen Zuschlag hat der Kläger für die geltend gemachten Stunden erhalten.

39

Ein Anspruch ergibt sich auch nicht aus einer Verletzung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG verbunden mit einem Rückgriff auf denjenigen Prozentsatz, der für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit gilt. Die im MTV vorgenommene Differenzierung zwischen "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" und "Schichtarbeit während der Nachtzeit" verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG ist nicht verletzt.

40

Die Tarifvertragsparteien als Normgeber sind bei der tariflichen Normsetzung zwar nicht unmittelbar, jedoch mittelbar grundrechtsgebunden. Der Schutzauftrag des Art. 1 Abs. 3 GG verpflichtet die staatlichen Arbeitsgerichte dazu, die Grundrechtsausübung durch die Tarifvertragsparteien zu beschränken, wenn diese mit den Freiheits- oder Gleichheitsrechten oder anderen Rechten mit Verfassungsrang der Normunterworfenen kollidiert. Sie müssen insoweit praktische Konkordanz herstellen. Der Schutzauftrag der Verfassung verpflichtet die Arbeitsgerichte auch dazu, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden. Der Gleichheitssatz bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie. Tarifnormen sind deshalb im Ausgangspunkt uneingeschränkt auch am Gleichheitssatz zu messen (BAG, Urteil vom 09. Dezember 2020 – 10 AZR 334/20 – Rn. 27, juris = AP Nr. 21 zu § 6 ArbZG; BAG, Urteil vom 19. November 2020 – 6 AZR 449/19 – Rn. 21, juris = ZTR 2021, 137; BAG, Urteil vom 02. September 2020 – 5 AZR 168/19 – Rn. 21, juris = NZA 2021, 70; BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 258/19 – Rn. 37, juris = ZTR 2020, 534).

41

Den Tarifvertragsparteien steht bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie allerdings ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Nach der Konzeption des Grundgesetzes ist die Festlegung der Höhe des Entgelts wie auch der weiteren, den tarifgebundenen Arbeitnehmern zufließenden Leistungen grundsätzlich Sache der Tarifvertragsparteien, weil dies nach Überzeugung des Gesetzgebers zu sachgerechteren Ergebnissen führt als eine staatlich beeinflusste Entgelt- und Leistungsfindung (BAG, Beschluss vom 22. März 2017 – 4 ABR 54/14 – Rn. 26, juris = NZA-RR 2017, 357). Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Darüber hinaus verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Die Gerichte dürfen nicht eigene Gerechtigkeitsvorstellungen an die Stelle von Bewertungen der zuständigen Verbände setzen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt. Dies bedingt im Ergebnis eine deutlich zurückgenommene Prüfungsdichte durch die Gerichte (BAG, Urteil vom 09. Dezember 2020 – 10 AZR 334/20 – Rn. 41, juris = AP Nr. 21 zu § 6 ArbZG; BAG, Urteil vom 19. November 2020 – 6 AZR 449/19 – Rn. 22, juris = ZTR 2021, 137; BAG, Urteil vom 02. September 2020 – 5 AZR 168/19 – Rn. 22, juris = NZA 2021, 70; BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 258/19 – Rn. 38, juris = ZTR 2020, 534).

42

Ob, in welchem Umfang und in welcher Weise besondere Belastungen bestimmter Beschäftigtengruppen kompensiert werden sollen, unterliegt der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien (BAG, Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 563/18 – Rn. 34, juris = NZA 2020, 734). Legen sie die Voraussetzungen für die Zahlung einer Zulage fest, steht es ihnen grundsätzlich frei, typisierend zu bestimmen, welche Erschwernisse sie in welcher Weise ausgleichen wollen (BAG, Urteil vom 17. Dezember 2015 – 6 AZR 768/14 – Rn. 16, juris = ZTR 2016, 197).

43

Eine Tarifnorm verletzt den Allgemeinen Gleichheitssatz, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien dürfen jedoch im Interesse der Praktikabilität, der Verständlichkeit und der Übersichtlichkeit auch typisierende Regelungen treffen. Bei der Überprüfung von Tarifverträgen anhand des Allgemeinen Gleichheitssatzes ist deshalb nicht auf die Einzelfallgerechtigkeit abzustellen, sondern auf die generellen Auswirkungen der Regelungen. Die aus dem Gleichheitssatz folgenden Grenzen sind dann überschritten, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können (BAG, Urteil vom 09. Dezember 2020 – 10 AZR 334/20 – Rn. 42, juris = AP Nr. 21 zu § 6 ArbZG; BAG, Urteil vom 12. November 2013 – 3 AZR 92/12 – Rn. 55, juris = NZA-RR 2014, 315; BAG, Urteil vom 21. August 2012 – 3 AZR 281/10 – Rn. 21, juris; BAG, Urteil vom 22. Dezember 2009 – 3 AZR 895/07 – Rn. 25, juris = NZA 2010, 521). Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren (BAG, Urteil vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – Rn. 55, juris = ZTR 2017, 470).

44

Für die Unterscheidung im MTV zwischen "Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit" und "Schichtarbeit während der Nachtzeit" gibt es einen sachlich vertretbaren Grund. Ob die Bildung von zwei Gruppen mit unterschiedlichen Prozentsätzen die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung ist, haben die Arbeitsgerichte nicht zu beurteilen. Es gibt jedenfalls Unterschiede zwischen den verschiedenen Erscheinungsformen von Nachtarbeit, die bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht nur eine Differenzierung an sich zulassen, sondern auch eine Differenzierung in dieser Höhe gestatten.

45

Zuschläge, die an Nachtarbeit anknüpfen, bezwecken zum einen, die hiermit verbundenen besonderen Belastungen auszugleichen, und zum anderen, Nachtarbeit nach Möglichkeit einzudämmen (BAG, Urteil vom 09. Dezember 2020 – 10 AZR 334/20 – Rn. 48, juris = AP Nr. 21 zu § 6 ArbZG).

46

Lange Nachtarbeitszeiträume sind für die Gesundheit der Arbeitnehmer nachteilig und können ihre Sicherheit bei der Arbeit beeinträchtigen; infolgedessen ist die Dauer der Nachtarbeit, auch in Bezug auf Mehrarbeit, einzuschränken und vorzusehen, dass der Arbeitgeber im Fall regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeitern die zuständigen Behörden auf Ersuchen davon in Kenntnis setzt (Erwägungsgründe 7 und 8 zur Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung). Vorgaben zur Höhe eines Zuschlags für Nachtarbeit finden sich jedoch weder in Art. 12 Buchst. a noch in den weiteren Regelungen in Art. 8 bis 12 der Richtlinie 2003/88/EG (BAG, Urteil vom 15. Juli 2020 – 10 AZR 123/19 – Rn. 52 f., juris = NZA 2021, 44).

47

Nachtarbeit ist grundsätzlich für jeden Menschen schädlich und mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen verbunden (BVerfG, Urteil vom 28. Januar 1992 – 1 BvR 1025/82 u. a. – Rn. 56, juris = NZA 1992, 270). Die Belastung und

Beanspruchung der Beschäftigten steigt nach dem bisherigen Kenntnisstand in der Arbeitsmedizin durch die Anzahl der Nächte pro Monat und die Anzahl der Nächte hintereinander, in denen Nachtarbeit geleistet wird. Insgesamt ist anerkannt, dass Nachtarbeit umso schädlicher ist, in umso größerem Umfang sie geleistet wird (BAG, Urteil vom 09. Dezember 2020 – 10 AZR 334/20 – Rn. 71, juris = AP Nr. 21 zu § 6 ArbZG; BAG, Urteil vom 15. Juli 2020 – 10 AZR 123/19 – Rn. 27, juris = NZA 2021, 44; BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 34/17 – Rn. 49, juris = NZA 2019, 622; BAG, Urteil vom 09. Dezember 2015 – 10 AZR 423/14 – Rn. 17, juris = NZA 2016, 426).

48

Den mit der regelmäßigen Nachtarbeit verbundenen gesundheitlichen Gefahren kann deshalb grundsätzlich nur durch eine Verringerung der insgesamt zu leistenden Nachtarbeit entgegengewirkt werden. In Betracht kommt z. B. die Gewährung von bezahlten Freischichten, aber auch eine Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, mit der sich im Regelfall zugleich die von dem Arbeitnehmer insgesamt zu leistende Nachtarbeit verringert. Aus gesundheitlichen Gründen ist der Freizeitausgleich gegenüber der Zahlung eines Zuschlags vorzuziehen. Ein hoher Zuschlag kann sogar einen Anreiz bieten, aus finanziellen Erwägungen vermehrt nachts zu arbeiten und gesundheitliche Belange zurückzustellen. Dem Gesundheitsschutz kann ein hoher Zuschlag nur mittelbar dienen, indem er den Arbeitgeber durch die entstehenden Kosten davon abhält, auf das Instrument der Nachtarbeit oder auf bestimmte Formen von Nachtarbeit zurückzugreifen bzw. nur ausnahmsweise hiervon Gebrauch zu machen. Ein lediglich geringer Zuschlag ist angesichts der wirtschaftlichen Vorteile durch längere Maschinenlaufzeiten hierzu allerdings nicht geeignet.

49

Für den Gesundheitsschutz ist vor allem ausschlaggebend, in welchem Schichtrhythmus Nachtarbeit zu leisten ist. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfiehlt aktuell, in Schichtplänen nicht mehr als drei aufeinanderfolgende Nachtschichten vorzusehen (BAuA, Flexible Arbeitszeitmodelle, 2. Aufl. 2019, S. 48, www.baua.de/dok/8658190; BAuA, Orts- und zeitflexibel arbeiten, 1. Aufl. 2020, S. 24, www.baua.de/dok/8838116). Der MTV gibt kein bestimmtes Schichtmodell vor. Vielmehr unterliegt das Schichtmodell der Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) und wird auf betrieblicher Ebene festgelegt. Dabei ist die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Nacht- und Schichtarbeit festzulegen (§ 6 Abs. 1 ArbZG). Dem steht die Festsetzung unterschiedlicher Nachtzuschläge im MTV nicht entgegen.

50

Daneben erschwert Nachtarbeit regelmäßig die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die im Vergleich zum herkömmlichen Lebensrhythmus verschobenen Arbeitszeiten wirken sich störend auf das Familienleben aus und schränken die Freizeitaktivitäten ein, wie beispielsweise den Besuch von Sport- oder Kulturveranstaltungen, die Mitwirkung in Vereinen etc. Zwar kann Schichtarbeit im Einzelfall auch Vorteile mit sich bringen und der persönlichen Disposition entgegenkommen. Typischerweise sind jedoch die versetzten Arbeitszeiten mit erheblichen Erschwernissen verbunden, da das soziale Miteinander auf die üblichen Tagarbeits-, Kita-, Schul-, Geschäfts- und Öffnungszeiten abgestimmt ist. Die Balance zwischen Nachtarbeit und Freizeit sowie Familienverpflichtungen herzustellen ist umso schwieriger, je unregelmäßiger die Nachtarbeit anfällt (LAG Niedersachsen, Urteil vom 28. April 2021 – 2 Sa 588/20 – Rn. 65, juris). Um im Falle von Schicht- und Nachtarbeit eine Teilhabe am

familiären und gesellschaftlichen Leben planen zu können, sind möglichst verlässliche und langfristige Schichtpläne nötig. Nur dann lassen sich die persönlichen Belange, wie z. B. die Betreuung von Kindern, gemeinsame Aktivitäten in der Familie oder im Freundeskreis etc., soweit wie es eben möglich ist, mit den weniger günstigen Arbeitszeiten vereinbaren.

51

Diesem Gesichtspunkt trägt der MTV Rechnung, indem er für den Arbeitgeber einen Anreiz schafft, im Rahmen seines Weisungsrechts und mit Zustimmung des Betriebsrats, soweit er gebildet ist, Nachtarbeit grundsätzlich nur im Rahmen von Schichtarbeit anzuordnen. Bei Nachtarbeit im Rahmen von Schichtarbeit beträgt der Zuschlag 25 %, während sich der Zuschlag bei Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit auf 50 % beläuft. Der MTV schließt Nachtarbeit nicht aus, was auch der Sicherung des Standorts und der Arbeitsplätze dient. Die Tarifvertragsparteien verfolgen nicht das Ziel, Nachtarbeit abzuschaffen und gänzlich zu verhindern. Verhindert werden soll lediglich so weit wie möglich eine besonders belastende Form der Nachtarbeit, nämlich Nachtarbeit außerhalb eines Schichtsystems. Diesem tarifpolitischen Ziel dient die Festlegung unterschiedlicher Zuschlag-sätze. Wenn schon Nachtarbeit zu leisten ist, dann soll diese jedenfalls für die Arbeitnehmer planbar sein. Diese Tarifgestaltung berücksichtigt sowohl die branchenbezogene Situation der Beklagten als Unternehmen der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Mecklenburg-Vorpommern als auch die Interessen und Bedürfnisse der Belegschaft. Dies einzuschätzen und zu bewerten, ist grundsätzlich Sache der Tarifvertragsparteien, die mit den konkreten Verhältnissen und Bedingungen vor Ort vertraut sind.

52

Nachtarbeit außerhalb eines Schichtplans wird hingegen nach Einschätzung der Tarifvertragsparteien üblicherweise nicht längerfristig geplant. Unregelmäßige Nachtarbeit richtet sich nicht nach festen Regeln, sondern folgt einem weniger vorhersehbaren Bedarf (BAG, EuGH-Vorlage vom 09. Dezember 2020 – 10 AZR 332/20 (A) – Rn. 130, juris = BB 2021, 1529). Für den Arbeitnehmer ist es daher schwieriger, sich hierauf einzustellen und seine privaten Belange hiermit in Einklang zu bringen. Nachtarbeit, die kurzfristig zu leisten ist, erschwert nicht nur in besonderer Weise die Organisation der Kinderbetreuung, sondern beeinträchtigt auch die Freizeitgestaltung vor und nach der Nachtarbeit erheblich. Dieser Bewertung der unterschiedlichen Belastungssituationen bei Nachtarbeit innerhalb und außerhalb eines Schichtsystems durch die Tarifvertragsparteien vermag das Gericht nicht entgegenzutreten. Es liegt im Interesse der Arbeitnehmer, die besonders belastende Form der Nachtarbeit zurückzudrängen und auf möglichst wenige Ausnahmefälle zu beschränken.

53

Die Tarifvertragsparteien des MTV haben den ihnen zustehenden Regelungsspielraum auch nicht dadurch überschritten, dass sie die vorhandenen Unterschiede durch die Spannbreite der Leistungen überproportional gewichtet haben, ohne hierfür einen sachlich vertretbaren Grund zu haben. Der Gleichheitsgrundsatz kann nicht nur dadurch verletzt sein, dass überhaupt eine Unterscheidung vorgenommen wird. Stehen die jeweils gewährten Leistungen in einem auffälligen Missverhältnis zu den vorhandenen Unterschieden und dem Leistungszweck, kann sich daraus ebenfalls eine sachwidrige Ungleichbehandlung ergeben.

54

Die Differenz zwischen den Nachtarbeitszuschlägen ist zwar erheblich, da der Zuschlag für Nachtarbeit außerhalb der Schichtarbeit doppelt so hoch ist wie der Zuschlag für Schichtarbeit während der Nachtzeit. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Zuschlag von 50 % einerseits die nochmals gesteigerte Belastung durch Nachtarbeit außerhalb eines Schichtsystems ausgleichen und andererseits den Arbeitgeber durch die damit verbundenen Mehrkosten davon abhalten soll, auf diese Form der Nachtarbeit zurückzugreifen. Das bestätigt die Regelung des § 5 Abs. 3 Unterabs. 3 MTV, nach der bei Nachtarbeit außerhalb eines Zwei- bzw. Drei-Schicht-Wechsels ausnahmsweise keine Anrechnung des Nachtarbeitszuschlags auf andere Zuschläge stattfindet. Wenn sich schon Nachtarbeit im Rahmen eines Schichtsystems nicht vermeiden lässt, so soll jedenfalls jegliche weitere Nachtarbeit nach Möglichkeit vermieden und zurückgedrängt werden. Um diesem Ziel nahe zu kommen, ist es notwendig, die sonstige Nachtarbeit nicht nur geringfügig, sondern deutlich zu verteuern. Die Nachtarbeit im Bereich der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie ist zwar nicht zum Schutz von Leib und Leben, wie beispielsweise im Rettungsdienst und im Krankenhaus, zwingend erforderlich, sondern folgt vorrangig wirtschaftlichen Erwägungen. Unzulässig ist die Nachtarbeit deshalb aber nicht. Den Tarifvertragsparteien erschien dieser Sachverhalt regelungsbedürftig, um die ökonomischen Interessen einerseits und den Schutz der Arbeitnehmer andererseits zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen. Soweit die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, dass ein Zuschlag von 50 % hierzu geeignet und erforderlich ist, haben sie ihren Einschätzungsspielraum nicht überschritten.

55

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO, die Zulassung der Revision aus § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.