

3 Sa 653/17
8 Ca 127/17
(ArbG Augsburg - Kammer Neu-Ulm -)

Verkündet am: 25.01.2018

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Januar 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Römelt und Heinlein

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 04.07.2017 – 8 Ca 127/17 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über den Anspruch des Klägers auf Zahlung eines Nachzuschlags und auf Gutschrift auf sein Arbeitszeitkonto wegen Mehrarbeit.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Produktionsmitarbeiter im Werk G. zu einem Stundenlohn von 19,94 € brutto beschäftigt und wurde im Oktober/November 2016 im Feinbackbereich (F01-F04) eingesetzt. Kraft beiderseitiger Tarifbindung findet auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag 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 (Anlage K1 = Bl. 6 ff. d. A.) Anwendung, der u.a. bestimmt:

„§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt.

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist möglichst auf Montag bis Freitag zu verteilen. Muss am Samstag gearbeitet werden, ist diese Arbeitszeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.

...

§ 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.
Bei Dreiteilung entstehen hierdurch eine Frühschicht (1. Schicht), eine Spätschicht (2. Schicht) und eine Nachtschicht (3. Schicht);
Bei Zweiteilung eine Frühschicht und eine Spätschicht bzw. eine Spät- und Nachtschicht bzw. eine Nacht- und Frühschicht.
Bei regelmäßiger Schichtarbeit kann eine Verschiebung des Zeitraumes der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend der Schichtzeiten betrieblich festgelegt werden.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.

§ 5 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Wechselschicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 1.a) Die Zuschläge zum Stundenentgelt bzw. zur Stundenvergütung betragen grundsätzlich
für Mehrarbeit 25 %

- 4 -

für Nachtarbeit	50 %
für Sonntagsarbeit	75 %
für Nachtschichtarbeit	25 %

...

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

Des Weiteren gilt die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitsystem des Werkes G.“ (im Folgenden: BV Arbeitszeitsystem) die unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen die Arbeitszeit in den Produktions- und Servicebereichen unter anderem wie folgt regelt:

„3. Arbeitszeitregelungen im Schichtbetrieb

Nachfolgende Regelungen gelten grundsätzlich für alle Mitarbeiter im Schichtbetrieb.

3.1 Allgemeines

Die Einführung des flexiblen Wechselschichtsystems erfolgt auf Grundlage folgender Rahmenbedingungen:

- Einhaltung der gesetzlichen / tariflichen Vorschriften sowie gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse
- Der Schichtwechsel erfolgen wochenbezogen und rückwärts-rollierend (Frühschicht – Nachtschicht – Spätschicht)

- 5 -

- Die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit verteilt sich auf die Werktage Montag bis Freitag, wobei eine Ausdehnung auf den Samstag im Bedarfsfall möglich ist.

...

3.4 Der 3-Schichtbetrieb

Das Basismodell, welches auf einer 38-Stunden-Woche basiert, sieht folgende tägliche Sollarbeitszeiten vor:

	<u>Montag - Donnerstag</u>	<u>Freitag</u>
Frühschicht:	05:00 – 13:30	05:00 – 11:00
Spätschicht:	13:00 – 21:00	11:00 – 17:00
Nachtschicht:	21:00 – 05:00	17:00 – 23:00

...

Grundsätzlich arbeitet die Nachtschicht bei einem Feiertag in diesen Tag hinein. Abweichend können die Anzahl und Lage der Nachtschichten in einer Feiertagswoche, z. B. Der Beginn am Sonntag um 21:00 Uhr, jeweils individuell zwischen der Werkleitung und dem Betriebsrat abgestimmt werden.

...

3.6 Mehrarbeit und Zusatzschichten

Zur Definition der Mehrarbeit siehe den jeweils gültigen MTV. Gemäß dieser Definition sind Mehrarbeitszeiten angeordnete Arbeitszeiten, die außerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeiten erbracht werden. Dementsprechend sind in unserem Modell Mehrarbeitszeiten diejenigen Arbeitszeiten, die abweichend vom Basismodell geleistet werden (Freitag „lang“ und Samstagarbeit).

Wie bereits in Ziffer 3.1. erläutert soll die betriebliche Arbeitszeit möglichst an den Wochentagen Montag bis Freitag erbracht werden. Aufgrund des saisonalen Verlaufs einiger der am Standort hergestellten Produkte ist es allerdings unumgänglich, dass zum Teil Zusatzschichten die wöchentliche Maschinenlaufzeit erhöhen.

Die Werkleitung sollte spätestens am Mittwoch der Vorwoche die Ausdehnung auf die 40-h-Woche bzw. Zusatzschichten für die nachfolgende Kalenderwoche bekannt geben. Der Betriebsrat wird hierüber informiert.

Zusatzschichten am Samstag sollen vorrangig durch Freiwillige besetzt werden.

Die Mehrarbeitszeiten und Mehrarbeitszuschläge werden grundsätzlich auf dem Zeitkonto als Zeitgutschrift erfasst.

Beispiel: 8 Stunden Mehrarbeit führen zu einer zusätzlichen Zeitgutschrift von +2 Stunden (25 % Zuschlag). Insgesamt werden also 10 Stunden auf dem Zeitkonto erfasst.

...“

Durch Protokollnotiz „Nachtarbeit“ zur BV Arbeitszeitsystem vom 20.01.2003 (Anlage B3 = Bl. 66 d. A.) einigten sich die Betriebspartner darauf, dass bei zeitlich befristetem Wechsel von der Zwei- in die Dreischichtigkeit die in der Nachtschicht eingesetzten Mitarbeiter statt dem tariflichen Nachtschichtzuschlag den tariflichen Nachtarbeitszuschlag erhalten, wenn die zeitliche Befristung nicht mehr als drei Kalenderwochen beträgt. Dementsprechend hätten bei zeitlicher Befristung der Dreischichtigkeit von länger als drei Kalenderwochen die in der Nachtschicht eingesetzten Mitarbeiter keinen Anspruch auf den Nachtarbeitszuschlag, sondern nur auf den Nachtschichtzuschlag haben.

Durch Aushang vom 12.10.2016 ordnete die Beklagte unter Beteiligung des Betriebsrats für das Werk G. für den Feinbackbereich (F01-F04) Zusatzschichten an und zwar an den Samstagen des 15.10., 22.10., 29.10. und 05.11.2016 sowie am Sonntag, den 30.10.2016 von 21:00 Uhr bis 05:00 Uhr. Ihre genaue Einteilung sollten die Arbeitnehmer aus den ausgehängten Schichtplänen entnehmen, für deren Inhalt im Bereich Feinback auf die Anlage B1 (= Bl. 62 ff. d. A.) Bezug genommen wird. Danach war der Kläger in der KW 42 (17.10.2016 bis 23.10.2016) in der Spätschicht, in der KW 43 (24.10.2016 bis 30.10.2016)

in der Frühschicht und in der KW 44 (31.10.2016 bis 06.11.2016) in der Nachtschicht eingeteilt. Der Schichtplan der KW 44 enthielt unter „Sonstiges“: „Arbeitsbeginn für die Nachtschicht Sonntagabend 21:00 Uhr (siehe Aushang).“ In der KW 44 fiel auf den 01.11.2016 der in Bayern gesetzliche Feiertag Allerheiligen. Der Kläger nahm ab Donnerstag, den 03.11.2016 Urlaub. Für die Nachtschicht am 30.10.2016 erhielt der Kläger einen Nachtschichtzuschlag in Höhe von 25 % pro Nachtschichtarbeitsstunde.

Nach vergeblicher außergerichtlicher Geltendmachung hat der Kläger mit der hiesigen Klage für die am 30.10.2016 geleistete Arbeit einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 50 % pro Arbeitsstunde gemäß Ziff. 5 Nr. 1 a) MTV sowie eine Zeitgutschrift für 1,25 Stunden gemäß Ziff. 3.6 BV Arbeitszeitsystem begehrt. Bei der am 30.10.2016 geleisteten Arbeit habe es sich um sog. unregelmäßige Nachtarbeit im Sinne des § 4 Ziff. 2 MTV gehandelt. Die für den 30.10.2016 angeordnete Schicht sei als Zusatzschicht abweichend von dem regelmäßigen Turnus geleistet worden. Die Zeitgutschrift begründe sich aus § 5 Ziff. 4 Satz 2 MTV, Ziff. 3.6 BV Arbeitszeitsystem, weil mit Mehrarbeit zusammentreffende Zuschläge für Nachtarbeit zusätzlich zu bezahlen seien.

Die Beklagte hat für ihren Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, dass die Anordnung von Nachtarbeit, die sich aus einem Schichtplan ergebe, der Sache nach nicht unregelmäßig sein könne und immer Nachtschichtarbeit darstelle. Auch habe die Zusatzschicht am 30.10.2016 nahtlos an den Schichtturnus des Klägers angeknüpft.

Das Arbeitsgericht Augsburg – Kammer Neu-Ulm – hat durch Urteil vom 04.07.2017 – 8 Ca 127/17 – die Beklagte verurteilt, an den Kläger weitere 24,93 € brutto nebst Zinsen zu zahlen und ihm weitere 1,25 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Der Kläger habe Anspruch auf den Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 50 % pro Nachtarbeitsstunde gemäß § 5 Ziff. 1 a) MTV, weil er am 30.10.2016 Nachtarbeit im Sinne des § 4 Ziff. 2 MTV geleistet habe. Nachtarbeit sei unregelmäßig geleistete Arbeit. Der Begriff „unregelmäßig“ sei gegeben, wenn etwas keiner Regel folge. Plankonforme Schichtarbeit sei demzufolge Arbeit in regelmäßiger Schicht. Der Tarifvertrag gehe davon aus, dass die im wöchentlichen Schichtwechsel geleistete Arbeit die regelmäßige Arbeit sei. Der Kläger arbeite in regelmäßiger Dreischicht und habe einen festen Schichtkalender, in dem er einsehen könne, wann er zukünftig in welcher Schicht arbeite. Hiervon weiche die Nacht-

schicht am 30.10.2016 planwidrig ab, da der Kläger sonst nach Schichtplan in der betreffenden Nacht frei gehabt hätte. Andernfalls würde es nie unregelmäßige Nachtarbeit geben. Diese Auffassung sei auch aus dem Sinn und Zweck des Nachtarbeitszuschlags geboten, Nachtarbeit hinsichtlich der Anzahl der Nächte und der Nächte hintereinander aus Gründen des Gesundheitsschutzes möglichst zu begrenzen. Der Einsatz in Wechselschichtsystemen (wie hier der Dreischichtplan des Klägers) reduziere und begrenze die Anzahl gegebenenfalls anfallender Nachtschichten oder Arbeitsstunden in der tariflichen oder gesetzlichen Nachtzeit. Gemäß § 5 Ziff. 4 Satz 2 MTV seien mit Mehrarbeit zusammenfassende Zuschläge für Nachtarbeit zusätzlich zu vergüten, wobei gemäß § 3 Ziff. 4 BV Arbeitszeitsystem die streitgegenständlichen Stunden mit 25 % als Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto zu erfassen seien, woraus sich der Klageantrag zu 2) begründe.

Gegen dieses, ihrem Prozessbevollmächtigten am 28.08.2017 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 27.09.2017 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 28.11.2017 am 28.11.2017 begründet.

Für den Kläger, der bei der Beklagten im Dreischichtbetrieb tätig sei und wiederkehrend auch Nachtschichtarbeit zu verrichten habe, könne unregelmäßige Nachtarbeit bei schichtplanmäßiger Einteilung denotwendig nicht eintreten. Die Annahme des Arbeitsgerichts, der Kläger hätte am 30.10.2016 nach Schichtplan frei gehabt, träfe nicht zu. Der Kläger sei beginnend mit seiner Nachtschicht am Sonntag, den 30.10.2016, schichtplanmäßig bis einschließlich 04.11.2016 zur Nachtschicht eingeteilt gewesen. Auch liege bei Abänderung eines Schichtplans – hier die Vorverlegung des Schichtbeginns von Montag auf Sonntag – keine unregelmäßige Nachtarbeit vor, wenn sie nach Maßgabe einer rechtzeitig und wirksam erfolgten Änderung des zunächst aufgestellten Schichtplans für einen in der Betriebspraxis üblichen Schichtplan geleistet worden sei. Auf den festen Schichtkalender komme es deshalb nicht an. Im vorliegenden Fall greife auch der Sinn und Zweck des Nachtarbeitszuschlags nicht ein: Der Kläger sei keinem kurzfristigen Arbeitsrhythmuswechsel unterlegen. Er habe lediglich bereits am Sonntag, dem 30.10.2016, mit seiner Nachtschichtarbeit begonnen und urlaubsbedingt ab Donnerstag keine Nachtarbeit mehr geleistet. Regelmäßige Nachtarbeit bzw. Nachtschichtarbeit sei die nach einem festen Zeitplan zu leistende Arbeit. Unregelmäßige Nachtarbeit sei die lediglich von Fall zu

Fall zu leistende Arbeit. Nachdem der Kläger keine (unregelmäßige) Nachtarbeit im Sinne des MTV geleistet habe, schulde die Beklagte gemäß § 5 Ziff. 4 Satz 2 MTV auch keine mit Mehrarbeit zusammen treffenden Zuschläge für Nachtarbeit (Zeitgutschriften gemäß § 3 Ziff. 4 BV Arbeitszeitsystem).

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg – Kammer Neu-Ulm –, Az. 8 Ca 127/17, vom 04.07.2017 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die zusätzlich geleistete Arbeit im streitgegenständlichen Zeitraum sei nicht regelmäßig. Regelmäßig sei, dass der Kläger in Dreischicht nach einem festen Schichtkalender arbeite. Kurzfristig angeordnete Zusatzschichten seien deshalb planwidrig, auch wenn der Schichtplan kurzfristig angepasst werde. Der höhere Zuschlag bei unregelmäßiger Nachtarbeit solle die damit verbundenen Zusatzbelastungen abgelden und den Arbeitgeber veranlassen, unregelmäßige Nachtarbeit zu vermeiden und sich an den Schichtplan zu halten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 28.11.2017 (Bl. 121 – 127 d. A.), den Schriftsatz des Klägers vom 02.01.2018 (Bl. 136 – 137 d. A.) sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 11.01.2018 (Bl. 138 – 139 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. a) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

II.

Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht und mit überwiegend zutreffender Begründung verurteilt, dem Kläger den beantragten Nachtarbeitszuschlag zu zahlen und weitere 1,25 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Der Kläger hat gemäß § 5 Ziff. 1 a) MTV Anspruch auf Zuschlag zum Stundenentgelt für die am 30.10.2016 in der Zeit von 20:54 Uhr bis 05:00 Uhr geleistete Arbeit, weil es sich dabei um Nachtarbeit im Sinne von § 4 Ziff. 2 MTV gehandelt hat(1.). Dementsprechend hat der Kläger auch Anspruch auf Feststellung einer Zeitgutschrift gemäß § 5 Ziff. 1 a), 4 Satz 2 MTV i.V.m. Ziff. 3.6 BV Arbeitszeitsystem (2.).

1. Mit der am 30.10.2016 geleisteten Arbeit liegt Nachtarbeit im Sinne von § 4 Ziff. 2 MTV vor. Dies folgt aus der Auslegung der Tarifnorm.

a) Maßgeblich für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zur erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in der tariflichen Norm seinen Niederschlag gefunden hat. Abzu-

stellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung, ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt. Führen diese Grundsätze nicht zu einem eindeutigen Ergebnis, ist letztlich der Auslegung der Vorzug zu geben, die bei einem unbefangenen Durchlesen der Regelung als näherliegend erscheint und folglich von den Normadressaten typischerweise als maßgeblich empfunden wird (vgl. BAG, Urteil vom 22.04.2010 – 6 AZR 692/08 – Rn. 17; vgl. auch ErfK/Franzen, 18. Aufl. 2018, § 1 TVG, Rn. 92).

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Kläger am 30.10.2016 Nachtarbeit im Sinne von § 4 Ziff. 2 MTV geleistet.

aa) Nach § 4 Ziff. 2 MTV ist Nachtarbeit die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr unregelmäßig geleistete Arbeit. Eine Bestimmung, was unter „unregelmäßig geleistete Arbeit“ zu verstehen ist, haben die Tarifvertragsparteien nicht getroffen. Nach dem deshalb heranzuziehenden allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet „unregelmäßig“ im Umkehrschluss zu „regelmäßig“, dass etwas keiner Regel folgt bzw. dass es sich nicht in gleichen Abständen wiederholt (vgl. BAG, Urteil vom 19.09.2007 – 4 AZR 617/06 – Rn. 16 m.w.N.). Der Kläger hat die am 30.10.2016 geleistete Arbeit im Rahmen von Schichtarbeit erbracht. Schichtarbeit wird üblicherweise in einem Schichtplan geregelt. Demzufolge ist Schichtarbeit dann unregelmäßig, wenn sie außerhalb eines rechtzeitig und wirksam aufgestellten Schichtplanes erfolgt (vgl. BAG, Urteil vom 19.09.2007 – 4 AZR 617/06 – Rn. 16). Darüber hinaus weist die Wortbedeutung „sich nicht in gleichen Abständen wiederholend“ darauf hin, dass unregelmäßige Schichtarbeit mit einer außerhalb eines in der Betriebspraxis üblichen Schichtplanzeitraumes geleisteten Arbeit vorliegt (vgl. BAG, Urteil vom 19.09.2007 – 4 AZR 617/06 – Rn. 14 und 18).

bb) Dieses am Wortlaut orientierte Auslegungsergebnis wird durch die Tarifsystematik bestätigt. § 4 Ziff. 3 MTV definiert die regelmäßige Arbeit und damit den Gegensatz von „unregelmäßig geleistete Arbeit“. Regelmäßige Arbeit im Sinne von § 4 Ziff. 3 MTV 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 Nachtschichtarbeit. Da Nachtschichtarbeit und Schichtwechsel üblicherweise in einem Schichtplan geregelt werden, liegt regelmäßige Arbeit bei Schichtarbeit auf der Grundlage eines rechtzeitig und wirksam aufgestellten Schichtplanes vor. Des Weiteren führt die Anknüpfung der Nachtschichtarbeit an den wöchentlichen Schichtwechsel dazu, dass regelmäßig geleistete Nachtschichtarbeit nur dann anzunehmen ist, wenn sie innerhalb des in der Betriebspraxis üblichen Schichtplanzeitraums geleistet worden ist.

cc) Für die Auslegung, dass Nachtarbeit als unregelmäßige Arbeit im Sinne von § 4 Ziff. 2 MTV vorliegt, wenn sie außerhalb eines rechtzeitig und wirksam aufgestellten Schichtplanes oder außerhalb des in der Betriebspraxis üblichen Schichtplanzeitraums geleistet wird, spricht zudem der Sinn und Zweck des Zuschlags für unregelmäßig geleistete Nachtarbeit im Vergleich zu demjenigen für schichtplankonforme Nachtarbeit in regulärer Wechselschicht. Durch die höheren Zuschläge für unregelmäßig geleistete Nachtarbeit sollen zum einen die besonderen Erschwernisse abgegolten werden, die dadurch verursacht werden, dass sich die Belastung des Arbeitnehmers durch den kurzfristigen Arbeitsrhythmuswechsel ändert und er sich in seinen gesamten Lebensgewohnheiten – Schlafen, Einnahme der Mahlzeiten, aber auch Gestaltung der Freizeit – umstellen muss, und zum anderen den Arbeitgeber dazu veranlasst werden, die im Verhältnis zur ständigen und zur schichtplankonformen Nachtarbeit in Wechselschicht teurere unregelmäßige Nachtarbeit nach Möglichkeit zu vermeiden (vgl. BAG, Urteil vom 19.09.2007 – 4 AZR 617/06 – Rn. 18).

dd) Im Übrigen hat die Beklagte dieses Verständnis von Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit selbst in der Protokollnotiz „Nachtarbeit“ zur BV Arbeitszeitsystem vom 20.01.2003 zugrunde gelegt. Danach erhalten die in Nachtschicht eingesetzten Arbeitnehmer statt des tariflichen Nachtschichtzuschlags den tariflichen Nachtarbeitszuschlag, wenn die zeitliche Befristung der Dreischichtigkeit nicht mehr als drei Kalenderwochen beträgt. Damit kommt es auch nach ihrer Auffassung für die Frage, ob Nachtarbeit vor-

liegt, nicht allein auf das Bestehen eines Schichtplanes, sondern auch auf die Kontinuität der Dreischichtigkeit und damit auf einen etwaig neuen betriebsüblichen Schichtplanzeitraum an.

c) Bezogen auf die seitens des Klägers am 30.01.2016 geleistete Arbeit ergibt sich deshalb Folgendes:

aa) Der im Betrieb der Beklagten übliche Schichtplanzeitraum ist durch Ziff. 3.4 BV Arbeitszeitsystem bei der vorliegenden 38-Stunden-Woche auf das Basismodell Früh- schicht / Spätschicht / Nachtschicht montags bis donnerstags und freitags mit den bestimmten Zeitvorgaben festgelegt worden. Hiermit übereinstimmend bestimmt Ziff. 3.6 BV Arbeitszeitsystem, dass „in unserem Modell“ Mehrarbeitszeiten diejenigen Arbeitszeiten sind, die abweichend vom Basismodell geleistet werden (Freitag „lang“ und Samstagarbeit). In einer Feiertagswoche, die wie hier in der KW 44 mit dem Feiertag Allerheiligen vorliegt, können die Anzahl und die Lage der Nachtschichten zwar verändert werden, wozu ausdrücklich auch der Beginn der Nachtschicht am Sonntag um 21:00 Uhr gehört. Allerdings dienen diese Änderungen des Basismodells dem Ausgleich etwaig wegen Feiertags ausfallender Schichten, nicht wie hier der Leistung von Zusatzschichten wegen anhaltend guter Auftragslage bei einer angespannten Personalsituation, die im Aushang vom 12.10.2016 als Gründe für die Zusatzschicht angegeben sind. Damit setzen die Ziff. 3.4 und 3.6 BV Arbeitszeitsystem die Rahmenbedingungen um, die die Betriebspartner bei Einführung des Wechselschichtsystems beachten wollten: die *regelmäßige* betriebliche Arbeitszeit verteilt sich auf die Werktage Montag bis Freitag, wobei eine Ausdehnung auf den Samstag „im Bedarfsfall“ und mithin nur ausnahmsweise möglich ist.

bb) Die Beklagte weicht von dem in der Betriebspraxis üblichen Schichtmodell der Nachtschichten montags bis freitags ab, indem sie mit der Zusatzschicht am 30.10.2016 einen sechsten Arbeitstag und zwar am Sonntag aus den bereits genannten Gründen in der KW 44 eingefügt hat. Die am 30.10.2016 unstreitig geleistete Arbeit des Klägers ist deshalb Nachtarbeit im Sinne von § 4 Ziff. 2 MTV. Dieser Bewertung steht nicht entgegen, dass der Kläger ab Donnerstag, den 03.11.2016, Urlaub genommen hat und mithin keine sechs Nachtschichten hintereinander Arbeit leistete. Urlaub wird durch Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub gewährt (vgl. st.Rspr. des BAG, Urteil vom 10.02.2015 – 9 AZR 455/13 – Rn. 19 m.w.N.).

Damit bestand für den Kläger in der KW 44 die Pflicht zur Leistung von sechs Nachtschichten, von der er lediglich durch die Urlaubsgewährung ab 03.11.2016 befreit worden ist (vgl. in diesem Sinn auch Protokollnotiz zu Abs. 1 und 2 des § 27 TVöD, S. 2). Im Übrigen blieb es bei der Belastung durch die vorzeitige Nachtarbeit bereits ab Sonntag, die den Rhythmus der Ruhetage zwischen den Schichten verkürzte.

cc) Hilfsweise stützt die Kammer ihre Entscheidung darauf, dass nach der Regelung des § 5 Ziff. 4 Satz 2 MTV der Mehrarbeitszuschlag von 25 % - in gleicher Höhe von 24,93 € brutto - und nicht der Nachtschichtarbeitszuschlag hätte gezahlt werden müssen. Sind nämlich mit Mehrarbeit zusammen treffende Zuschläge für Nachtarbeit zusätzlich zu bezahlen, wie dies § 5 Ziff. 4 Satz 2 MTV bestimmt, heißt dies in Bezug auf Nachtschichtzuschläge, dass diese nicht zusätzlich zu zahlen sind. Es bleibt aber bei der Verpflichtung der Beklagten, Mehrarbeitszuschläge zu zahlen.

dd) Dementsprechend war die Beklagte zur Zahlung weiterer 24,93 € brutto verpflichtet, deren Höhe zwischen den Parteien unstrittig war. Die Zinsen rechtfertigen sich aus §§ 291, 288 BGB, nachdem die Klageschrift dem Beklagtenvertreter am 14.03.2017 zugestellt worden ist.

2. Die Beklagte ist zudem verpflichtet, für die streitgegenständlichen Stunden eine Zeitgutschrift auf dem Zeitkonto im Umfang von 25 % zu erfassen, § 5 Ziff. 4 Satz 2 MTV i.V.m. § 3 Ziff. 6 BV Arbeitszeitsystem. Dieser Anspruch ist gegeben, wenn Nachtarbeit im Sinne des § 4 Ziff. 2 MTV vorliegt. Gegen diese Konsequenz hat sich die Beklagte in ihrer Berufung auch nicht gewandt.

III.

Die Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Die Revision wird für die Beklagte gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen, weil die Frage, ob Nachtarbeit im Sinne von § 4 Ziff. 2 MTV bei Anordnung von Zusatzschichten

außerhalb der Feiertagsregelung in Ziff. 3.4 BV Arbeitszeitsystem vorliegt, grundsätzliche Bedeutung hat. Der maßgebliche Manteltarifvertrag für die Ernährungsmittelindustrie und Fettschmelzen zwischen dem Arbeitgeberverband der Bayerischen Ernährungswirtschaft e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Bayern, vom 03.06.2005 gilt räumlich für das Land Bayern und mithin über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts München hinaus. Die angesprochene Rechtsfrage stellt sich häufig in der betrieblichen Praxis und damit unabhängig vom Rechtsverhältnis der Parteien.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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

- 16 -

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 Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de> hingewiesen.

Dr. Eulers

Römelt

Heinlein