

**7 Sa 20/18**  
3 Ca 1043/17  
(ArbG Kempten)

Verkündet am: 19.06.2018

Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

G.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Firma A. AG

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtlichen Richter Sonnabend und Langer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 06.12.2017 - 3 Ca 1043/17 wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Bezahlung eines Zuschlags für geleistete Nachtarbeit nach dem Manteltarifvertrag für das Braugewerbe in Bayern.

Der am 00.00.0000 geborene Kläger war seit 00.00.0000 bei der Beklagten in der Abfüllerei beschäftigt und verdiente zuletzt bei Schichtarbeit im Zweischichtbetrieb bei einer 38-Stundenwoche 3.701,93 Euro brutto im Monat, was einem Bruttostundenlohn von 22,44 Euro entspricht. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beidseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für das Braugewerbe in Bayern vom 06.10.1999 Anwendung in dem u. a. steht:

#### „§ 4

Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 1) ...
- 2) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 3) ...

§ 5

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 1) Es sind folgende Zuschläge zu zahlen:
  - a) ...
  - b) Für Nachtarbeit gemäß § 4 Ziffer 2): 50 vHz vereinb. Stundenentgelt.
  - c) ...
  - d) Für Nachtschichtarbeit: 30 vHz vereinb. Stundenentgelt.
  - e) ...
- 4) Beim Zusammentreffen mehrere Zuschläge ist nur der höchste ... zu zahlen.“

Mit Datum vom 19.11.2009 schloss die Beklagte mit dem in ihrem Betrieb bestehenden Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung zur Verteilung der Arbeitszeit“ (Bl. 35-38 d.A.) ab, in der u. a. steht:

„2. Arbeitszeit

...

Für die einzelnen Abteilungen werden Schichtpläne erstellt und dem Betriebsrat zur Genehmigung vorgelegt ...

4. Ankündigungsfrist

Die Planung der Schichten wird dem Betriebsrat für alle Bereiche bis Mittwoch in der Vorwoche vorgelegt.

Die Änderung der Schichtpläne für einzelne Mitarbeiter oder Gruppen kann nur erfolgen mit einer Vorankündigungszeit von 48 Stunden unter Mitbestimmung des Betriebsrats. ...“

Die Beklagte schloss weiter mit dem in ihrem Betrieb bestehenden Betriebsrat mit Datum vom 16.10.2013 für die Abteilung Abfüllung eine Betriebsvereinbarung „Arbeitszeiten Bereich Technik“ ab (Blatt 31 d.A.), die regelt, dass in zwei Schichten - Frühschicht/Spätschicht – gearbeitet wird, wobei die Frühschicht bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von Montag bis Freitag um 06.00 Uhr beginnt und um 14.06 Uhr endet. Für die Spätschicht gilt ein Beginn 14.00 Uhr mit Ende 22.30 Uhr, wobei freitags das Arbeitsende 20.00 Uhr ist.

In einer weiteren Abteilung, dem Bereich Produktion (Brauer), wird nach einer Betriebsvereinbarung vom 20.06.2016 (Bl. 32 d.A.) in drei Schichten (Früh-, Spät-, und Nachtschicht) gearbeitet.

Für die Zeit vom 19.02.2017 bis 24.02.2017 (KW 08) beantragte die Beklagte beim Betriebsrat mit E-Mail vom 23.01.2017 (Bl. 33-34 d.A.) für die Abfüllung, in der ua. der Kläger eingesetzt ist, die Zustimmung für einen Dreischichtbetrieb, da wegen Umbaumaßnahmen in der KW 06 bis KW 09 in drei Schichten in der Abfüllerei gearbeitet werden müsse. Mit E-Mail vom 25.01.2017 (Bl. 33 d.A.) stimmte der Betriebsrat dem Antrag zu. Im Zeitraum vom 19.02.2017 bis 24.02.2017 war der Kläger nach der Personaleinteilung für die KW 08 (Bl. 7 d.A.) in der Abfüllung in der zusätzlichen Nachtschicht jeweils von 22.00 Uhr bis 06.06 Uhr eingeteilt und erhielt dafür einen Zuschlag iHv. 30 %.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger gemeint, dass ihm gemäß § 5 Ziff. 1b) des Manteltarifvertrags für das Braugewerbe in Bayern ein Zuschlag für geleistete Nachtarbeit iHv. 50 % zum vereinbarten Stundenentgelt zustünde und dass keine Nachtschichtarbeit iSv. § 5 Ziff. 1d) MTV für die nur 30 % zum vereinbarten Stundenentgelt zu zahlen wäre, vorgelegen habe. Er hat vorgetragen, dass Nachtschicht in der Abfüllung meist kurzfristig anberaumt werde und die dort arbeitenden Arbeitnehmer massiv belasten würde, während die Bierbrauer im stringenten Dreischichtbetrieb tätig seien und im Gegensatz zu den Abfüllern ihre Freizeit planen könnten. Wegen dieses Unterschieds sei nach der Ansicht des Klägers im Tarifvertrag für die vorhersehbare Nachtschichtarbeit einen Zuschlag von 30 % vorgesehen und für nicht- oder nur wenig planbare Nachtarbeit bestünde hingegen ein Anspruch auf Zahlung eines tariflichen Zuschlags von 50 %. Der Kläger hat auch vorgetragen, dass er, unterstützt vom Betriebsrat und der Gewerkschaft, ohne Erfolg versucht habe, eine Einigung zu erzielen und auch eine Schlichtung gemäß § 23 MTV habe kein Ergebnis gebracht. Da nicht nur die Beklagte und die Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten, sondern auch die Gewerkschaft NGG Bayern ein grundsätzliches Interesse an der Klärung dieser Rechtsfrage hätten, hätten sich der Betriebsrat und die Beklagte darauf geeinigt, die Frage der Höhe der Nachtschichtzuschläge gerichtlich entscheiden zu lassen und dass der Rechtsstreit als Musterprozess durch zwei Instanzen betrieben werden solle und die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts akzeptiert werden würde.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 182,19 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.03.2017 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt:

Die Klage ist kostenfällig abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, der Kläger habe Nachtschichtarbeit geleistet und daher keinen Anspruch auf die Bezahlung eines Nachtarbeitszuschlags. Sie hat darauf verwiesen, dass nach dem Manteltarifvertrag zwischen regelmäßiger Nachtschichtarbeit einerseits und unregelmäßiger Nachtarbeit andererseits unterschieden werden müsse. Dazu hat sie ausgeführt, dass regelmäßige Nachtarbeit oder ständige Nachtschichtarbeit, die nach einem festen Zeitplan geleistete Arbeit sei und dass als unregelmäßige Nachtarbeit eine von Fall zu Fall geleistete Arbeit zu verstehen sei und gemeint, dass der Begriff „von Fall zu Fall“ bedeute, dass der erhöhte Zuschlag die Erschwernis honorieren solle, die mit unregelmäßig und plötzlich bzw. unerwartet auftretender Nachtarbeit verbunden sei, da diese sei im Gegensatz zur Schichtarbeit für den Arbeitnehmer nicht vorhersehbar sei, während sich der Arbeitnehmer auf Schichtarbeit von vornherein einrichten könne. Zusammenfassend hat die Beklagte gemeint, dass das Unterscheidungskriterium von regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit mithin die Vorhersehbarkeit bzw. die Planbarkeit der Nachtarbeit für den Arbeitnehmer sei und außerhalb fester Zeitpläne arbeite ein Arbeitnehmer dann nicht, wenn sich seine Arbeitszeit aus einem Schichtplan ergebe und dies habe auch dann zu gelten, wenn der ursprünglich erstellte Schichtplan nachträglich geändert worden sei. Nach der Ansicht der Beklagten habe seitens des Klägers keine unregelmäßige Nachtarbeit vorgelegen, da die Arbeitszeiten des Klägers im Schichtplan enthalten gewesen seien und somit für ihn vorhersehbar gewesen seien. In diesem Zusammenhang hat die Beklagte darauf abgestellt, dass der Betriebsrat den geplanten Nachtschichten in der Zeit vom 19.02.2017 bis 24.02.2017 unter dem 25.01.2017 zugestimmt habe, wobei in dieser Nachtschicht ca. 8-9 Arbeitnehmer gearbeitet hätten und es seien auch die Ankündigungsfristen gemäß der Betriebsvereinbarung zur Verteilung der Arbeitszeit eingehalten gewesen.

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, sowie auf die von ihnen zu Protokoll gegebenen Erklärungen Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat darauf verwiesen, dass, da die entscheidungserheblichen Begriffe der Nachtarbeit gemäß § 5 Ziff. 1 b) MTV und der Nachtschichtarbeit iSv. § 5 Ziff. 1 d) MTV im Tarifvertrag nicht definiert seien, der Tarifvertrag zur Eingrenzung der Begrifflichkeiten auszulegen sei. Nach den von der Rechtsprechung entwickelten Auslegungsgrundsätzen, wobei die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln zu folgen habe, hat es gemeint, dass für die Differenzierung zwischen Nachtarbeit innerhalb und außerhalb von Schichtarbeit im Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für das Braugewerbe in Bayern ein sachlicher Grund bestünde und dass die Tarifvertragsparteien hierbei ihren Ermessungsspielraum nicht überschritten hätten. Es hat weiter ausgeführt, dass Nachtarbeit grundsätzlich für jeden Menschen schädlich sei und negative gesundheitliche Auswirkungen habe, wobei die Belastung und Beanspruchung der Beschäftigten nach bisherigen Kenntnisstand in der Arbeitsmedizin durch die Anzahl der Nächte pro Monat und die Anzahl der Nächte hintereinander steige, in denen Nachtarbeit geleistet werde, während dies für Schichtarbeit nicht gleichermaßen gelten würde und ist zu dem Ergebnis gelangt, dass die im Manteltarifvertrag vorgenommene Differenzierung zwischen Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit und der dort vorgenommenen unterschiedlichen Höhe der Nachtzuschläge den tarifvertraglichen und arbeitsmedizinischen Vorgaben entspreche. Das Arbeitsgericht hat dargelegt, dass Nachtarbeit iSv. § 4 Ziff. 2 MTV auslegungsgemäß dahingehend zu verstehen sei, dass es sich um unregelmäßige Nachtarbeit handele, die nicht vorhersehbar oder über einen längeren Zeitraum planbar sei, während Nachtschichtarbeit dahingehend definiert sei, dass diese vorhersehbar und planbar sei, insbesondere wenn der Arbeitnehmer im Rahmen fester Zeitpläne gemäß einem Schichtplan arbeite. Dies habe auch für Nachtarbeitszeiten nach einem Schichtplan zu gelten, da der Arbeitnehmer sich auf diesen einstellen könne und insoweit sei es gerechtfertigt, schichtplanmäßige Nachtarbeit geringer zu vergüten als die spontan auftretenden Nachtarbeiten im Einzelfall. Schließlich ist das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, dass auslegungsgemäß der Begriff „Schichtarbeit“ nach seiner allgemeinen arbeitsrechtlichen Bedeutung zu definieren sei und für den Begriff „Schichtarbeit“ sei wesentlich, dass eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblich

längeren Zeitraum als die wirkliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinaus anfallt und daher von mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge, teilweise auch außerhalb der allgemein üblichen Arbeitszeit, erbracht werde und dass daher der Kläger keine Nachtarbeit, sondern Nachtschichtarbeit iSv. § 5 Ziff. 1 d) MTV geleistet habe. Denn der Kläger sei nicht kurzfristig und damit unplanbar für eine einzelne Nacht zur Arbeit eingeteilt worden, was charakteristisch für eine Nachtarbeit wäre und er sei auch nicht als einzelner betroffener Arbeitnehmer, sondern als Teil einer Gruppe von acht bis neun Arbeitnehmern in der fraglichen Woche zur Nachtarbeit im Rahmen eines Schichtplans eingeteilt worden und damit habe es sich um eine planbare und regelmäßige Arbeitszeit gehandelt, da die Planung über einen Schichtplan erfolgt sei und nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer bzw. den einzelnen Arbeitstag dieses Arbeitnehmers abgestellt worden sei, sondern als regelmäßige Arbeitszeit für eine nach objektiven Merkmalen bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern für eine gewisse Dauer. Die angeführte Gruppe der Arbeitnehmer, in der der Kläger tätig gewesen sei, habe sich auf die Änderung des üblichen Zweischichtplans mit der Belastung einer dritten Nachtschicht zur regelmäßigen Arbeitszeit einstellen können und müssen und es habe sich dabei nicht um eine kurzfristige Tätigkeit eines einzelnen Arbeitnehmers in der Nacht zur Vertretung, zB. als Springer oder um einen Krankheitsausfall im Einzelfall zu überwinden, gehandelt, sondern um einen langfristig geplanten Einsatz einer Gruppe von Arbeitnehmern nach einem mit dem Betriebsrat abgestimmten Schichtplan. Gegen eine kurzfristige und damit unplanbare Einteilung des Klägers habe auch gesprochen, dass die Beklagte die Ankündigungsfristen gemäß der Betriebsvereinbarung zur Verteilung der Arbeitszeit vom 19.11.2009, wonach die Planung der Schichten dem Betriebsrat für alle Bereiche bis Mittwoch in der Vorwoche vorzulegen ist, beachtet habe. Dafür, dass die Betriebspartner selber davon ausgegangen seien, dass es sich nicht um Nachtarbeit gemäß § 4 Ziff. 2 MTV gehandelt habe, sondern eine Nachtschichtarbeit gemäß § 5 Ziff. 1 d) MTV, hätten auch die von ihnen selber gewählten Begrifflichkeiten gesprochen. Denn die Beklagte habe in ihrem Antrag vom 23.01.2017 an den Betriebsrat wegen Zustimmung zum Dreischichtbetrieb ausgeführt, dass wegen Umbaumaßnahmen in der Abfüllung drei Schichten zu fahren seien und die Beklagte habe dem Betriebsrat mitgeteilt, dass geplant sei, beginnend mit der KW 6 und endend mit der KW 9 durchweg in „Schichten“ zu arbeiten. Damit habe festgestanden, dass die Beklagte den Betriebsrat gemäß § 87 I Nr. 3 BetrVG bereits über drei Wochen vor der geplanten Nachtschicht informiert habe und dass nicht nur der Kläger im Einzelfall, sondern eine ganze Gruppe über einen

längeren Zeitraum für die Nachtarbeit eingeplant worden sei, bei der es sich damit definitiv um eine „Schichtarbeit“ iSv. § 5 Ziff. 1 d) MTV gehandelt habe, für die lediglich ein Nachtschichtzuschlag von 30 % zu zahlen gewesen sei. Der Kläger habe seinen Anspruch auf erhöhten Nachtszuschlag auch nicht auf die höchstrichterliche Rechtsprechung zu unregelmäßigen Nachtarbeit nach § 6 des Einheitlichen Manteltarifvertrags für die Brauereien im Land Nordrhein-Westfalen vom 29.08.1995 stützen können, denn dieser Tarifvertrag weiche wesentlich von dem streitgegenständlichen Manteltarif für das Braugewerbe in Bayern ab und im Übrigen sehe auch der angeführte Tarifvertrag vor, dass regelmäßige Nachtarbeit Schichtarbeit sei, die in die Nachtzeit falle.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 9 bis 19 (Bl. 69-79 d.A.) des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

Der Kläger hat gegen dieses Urteil vom 06.12.2017, das ihm am 14.12.2017 zugestellt wurde, mit einem am 10.01.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die er mit einem am 09.02.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Der Kläger hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für fehlerhaft, denn dieses stelle für das maßgebliche Unterscheidungskriterium, ob Nachtarbeit oder Nachtschichtarbeit vorliege, darauf ab, ob ein Schichtplan vorliege mit der Folge, dass bei Vorliegen eines Schichtplans immer Nachtschichtarbeit vorliege. Dies habe die Konsequenz, dass allein die Einteilung in einen Schichtplan die Arbeit für einen Arbeitnehmer planbar, vorhersehbar und regelmäßig machen solle unabhängig vom Zeitpunkt der Einteilungen und der damit verbundenen Erschwernisse. Mit dieser Vorgehensweise lege das Arbeitsgericht die streitgegenständlichen Tarifbestimmungen falsch aus und eine rein betriebliche Sichtweise werde der Realität des Arbeitnehmers nicht gerecht. Allein schon aus der Tatsache, dass für Nachtarbeit ein Zuschlag von 50 %, für Nachtschicht jedoch ein Zuschlag von 30 % gewährt werde, ergebe sich jedoch, dass die Unterscheidung erstrangig vom Standpunkt des einzelnen Arbeitnehmers aus gesehen werden müsse. Das Arbeitsgericht verkenne auch Sinn und Zweck der im streitgegenständlichen Manteltarifvertrag vorgenommenen Differenzierung, der darin bestehe, dass der höhere Zuschlag die besonderen Erschwernisse der Nachtarbeit im Vergleich zur Nachtschicht abgelten solle. Für einen Ar-



beitnehmer, der in einer Abteilung tätig sei, in der normalerweise nur in einer Tagesschicht oder in zwei Tagesschichten gearbeitet werde, bedeute die Heranziehung zur Nachtarbeit, auch wenn sie sich auf zwei bis drei Wochen erstrecken sollte, eine weit größere Umstellung in den gesamten Lebensgewohnheiten. Es entspreche in der Tat dem Sinn und Zweck der Differenzierung im Manteltarifvertrag bei der Unterscheidung zwischen Nachtarbeit und Nachtschicht auf die Regelmäßigkeit/Unregelmäßigkeit abzustellen. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bedeute „regelmäßig“ nach einer bestimmten Regel geschehend und in gleichen Abständen sich wiederholend und unregelmäßig sei etwas, wenn es gerade keiner Regel folge. Der Kläger wiederum arbeite in regelmäßiger Zwei-Schicht-Arbeit auf Basis einer dazu abgeschlossenen Betriebsvereinbarung, während in einer weiteren Abteilung im Bereich Produktion (Brauer) in drei Schichten gearbeitet werde mit der Folge, dass für den Kläger eine Zwei-Schicht regelmäßig sei und die zusätzlich im Zeitraum vom 19.02.2017 bis 24.02.2017 eingeteilte dritte Schicht unregelmäßig sei mit der Folge, dass der Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 50 % zu zahlen sei.

Der Kläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 06.12.2017, 3 Ca 1043/17 wird aufgehoben und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 182,19 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.03.2017 zu zahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.
4. Die Revision wird zugelassen.

Die Beklagte beantragt, die Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie verweist darauf, dass der Kläger nicht kurzfristig und damit unplanbar/unvorhersehbar für eine einzelne Nacht

zur Arbeit eingeteilt worden sei. Sie meint, dass die Anordnung von Schichtarbeit, die sich aus einem Schichtplan ergebe, der Sache nach nicht unregelmäßig/unvorhersehbar sein könne, denn zur planmäßigen Schichtarbeit gehöre denknötwendig auch eine Schicht in der Nachtzeit. Eine Nachtschichtarbeit sei für den Arbeitnehmer vorhersehbar und planbar, insbesondere, wenn er im Rahmen fester Zeitpläne gemäß einem Schichtplan arbeite, wobei Voraussetzung sei, dass etwaige Ankündigungsfristen eingehalten würden, was vorliegend der Fall sei. Maßgeblich für den höheren Zuschlag seien auch nicht die besonderen Erschwernisse der Nachtarbeit im Vergleich zur Nachtschicht, sondern die Planbarkeit bzw. die rechtzeitige Vorhersehbarkeit der Arbeit.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 08.02.2018 (Bl. 103-110 d. A.) und vom 16.04.2018 (Bl. 133-137 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen. Weiter wird insbesondere zur Prozessgeschichte auf den Inhalt der Gerichtsakte und die Sitzungsniederschrift vom 19.06.2018 (Bl. 138-140 d. A.) Bezug genommen.

### **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 jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf einen Zuschlag für geleistete Nachtarbeit iHv. 50 % zum vereinbarten Stundenentgelt nach § 5 Ziff.1b) des Manteltarifvertrags für das Braugewerbe in Bayern, denn er hat in dem streitgegenständlichen Zeitraum in Nachtschichtarbeit iSv. § 5 Ziff.1d) MTV gearbeitet und hat den dafür vorgesehenen Zuschlag

iHv. 30 % auch erhalten. Zunächst wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen (§ 69 Abs. 3 Satz 2 ArbGG). Im Hinblick auf die Berufungsangriffe sind die folgenden Ausführungen veranlasst:

Der maßgebliche Manteltarifvertrag für das Braugewerbe in Bayern (fortan: MTV) definiert die Begrifflichkeiten „Nachtarbeit“ und „Nachtschichtarbeit“ nicht mit der Folge, dass sie im Wege der Auslegung zu konkretisieren sind.

Die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Wortlaut zu haften (§ 133 BGB). Bei nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, 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 (ständige Rechtsprechung des BAG vgl. 21.03.2012 - 4 AZR 254/10; 07.07.2004 – 4 AZR 433/03). Insoweit ist es auch unzutreffend, wenn der Kläger meint, im Zusammenhang mit der Auslegung der Begriffe Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit müsse erstrangig auf den Standpunkt des einzelnen Arbeitnehmers abgestellt werden, denn die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln.

a) Bereits die Auslegung nach dem Wortlaut der einschlägigen Regelung im MTV zeigt, dass Voraussetzung für das Vorliegen einer Nachtschichtarbeit ist, dass ein Schichtplan für die Arbeit in der Nacht existiert und dass dementsprechend eine „Nachtarbeit“ iSv. § 5

Ziff.1b) MTV regelmäßig nicht vorliegen kann, wenn ein Schichtplan vorliegt, wie dies hier der Fall ist.

b) Ein ausschließliches Abstellen auf den Wortlaut wäre aber nicht sachgerecht, da damit der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm nicht hinreichend Berücksichtigung fände. Daher ist für eine sachgerechte Abgrenzung der im MTV verwendeten Begriffe „Nachtarbeit“ und „Nachtschichtarbeit“ weiter darauf abzustellen, dass die Nachtschichtarbeit auch vorhersehbar und planbar ist. Denn in aller Regel wird eine „Schicht“ in die die Arbeitnehmer eingeteilt sind –ggf. unter Beteiligung und Zustimmung eines Betriebsrats - nicht kurzfristig und überraschend angekündigt, sondern mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf. Diesem Kriterium würde ausnahmsweise ein Schichtplan nur dann nicht entsprechen, wenn er kurzfristig und damit eben auch nicht mehr vorhersehbar und planbar für einen einzelnen Arbeitnehmer erstellt oder abgeändert wird. Es ist offensichtlich, dass die tarifliche Begrifflichkeit „Nachtarbeit“ für unvorhergesehene und damit nicht planbare Ausnahmefälle gelten soll, wie etwa für das kurzfristige Einteilen eines Arbeitnehmers in die Schicht wegen Ausfällen oder Vertretungen oder bei einem betrieblichen Eil-oder Notfall. Solche Fallkonstellationen liegen aber beim Kläger nicht vor. Soweit der Kläger im Rahmen der vorzunehmenden Auslegung auf eine Begrifflichkeit „regelmäßig“ abstellen will, widerspricht dies dem Sinn und Zweck der Tarifnorm, aber auch deren Wortlaut, denn die Tarifpartner haben den Begriff „regelmäßig“ nicht im Tarifvertrag verwendet, sondern die Begrifflichkeit „Schicht“ und Schichten und Schichtsysteme sind wiederum einem gewissen Wechsel und Wandel unterworfen und beinhalten per se keine Regelmäßigkeit.

c) Der Kläger und die weiteren in die Schicht eingeteilten Mitarbeiter hatten aber seit geraumer Zeit – über drei Wochen - Kenntnis von ihrer Einteilung in den entsprechenden Schichtplan für die Zeit vom 19.02.2017 bis 24.02.2017 und gerade aufgrund dieser Kenntnis war für sie die anstehende Nachtschichtarbeit vorhersehbar und sie konnten sich mit einem hinreichenden Zeitvorlauf darauf einstellen. Insbesondere waren auch die Ankündigungsfristen nach der im Betrieb bestehenden Betriebsvereinbarung gewahrt und bei dieser Fallkonstellation kann nicht mehr von einer nicht vorhersehbaren oder unplanbaren Nachtarbeit gesprochen werden.

d) Nach dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung zum Vorliegen einer Nachschichtarbeit ist auch nicht darauf abzustellen, dass der Kläger in der Abfüllerei ansonsten in einem Zwei-Schicht-System arbeitet und dass jegliches Abweichen von diesem Schichtsystem bereits eine Nachschicht iSd. Tarifvertrags auslösen würde. Denn ein reines Abstellen auf ein früheres Schichtsystem würde im Ergebnis zu dem absurden Ergebnis führen, dass wenn für den Abfüllbetrieb über mehrere Monate, wenn auch nur vorübergehend, ein Drei-Schicht-Betrieb-System eingeführt wird, der Kläger, da er zuvor in einem Zwei-Schicht-System war, einen fünfzigprozentigen Nachtarbeitszuschlag erhält während andere Arbeitnehmer wie die Brauer, die in Nachtschichtarbeit arbeiten, lediglich den dreißigprozentigen Zuschlag erhalten. Dass dies zu einer eklatanten Ungleichbehandlung führen würde und nicht Sinn und Zweck der vorliegenden Tarifnormen entsprechen würde, ist offensichtlich

e) Die erzielte Auslegung führt auch zu einer sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Zulagenregelung nach dem Manteltarifvertrag, denn dieser beinhaltet ein abgestuftes System mit entsprechenden Zuschlägen, ausgerichtet an entsprechenden zusätzlichen Belastungen und daraus ergibt sich wiederum, dass der Zuschlag für „reine“ Nachtarbeit gerade auf Grund seiner Höhe Sonder- bzw. Ausnahmefällen vorbehalten ist. Ein solcher Sonderfall ist beim vorliegenden Sachverhalt nicht gegeben.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 97 Abs. 1 ZPO wonach der Kläger die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen hat.

### IV.

Die Revision wurde zugelassen, da der Auslegung der streitgegenständlichen Tarifvorschrift grundsätzliche Bedeutung zukommt.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder 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.

Karrasch

Sonnabend

Langer