

Aktenzeichen: 10 AZR 675/02
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 24. September 2003
- 10 AZR 675/02 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 9. Januar 2002
- 5 Ca 4165/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 27. August 2002
- 19 Sa 459/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Spätarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte

Gesetze:

Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 11. Dezember 1996 idF vom 23. Oktober 1997 und 28. März 2000 (MTV Metall NRW) § 5 Abschn. I Ziff. 2, § 6 Ziff. 1 b; TzBfG § 4 Abs. 1; BeschFG 1985 § 2 Abs. 1

Leitsatz:

Eine tarifliche Regelung, die einen Spätarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte bei einem Ende der regelmäßigen Arbeitszeit nach 17.00 Uhr nur vorsieht, wenn Wechselschicht geleistet wird, während Vollzeitbeschäftigte bei gleichem Arbeitszeitende den Zuschlag auch dann erhalten, wenn sie nicht in Wechselschicht tätig sind, verstößt gegen § 4 Abs. 1 TzBfG.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 675/02
19 Sa 459/02
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. September 2003

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie den ehrenamtlichen Richter Burger und die ehrenamtliche Richterin Alex für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. August 2002 - 19 Sa 459/02 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen tariflichen Spätarbeitszuschlag.

Die Klägerin ist bei der Beklagten, die Elektroinstallationsteile herstellt, seit Juni 1989 als Montiererin tätig. Die Produktion erfolgt mehrschichtig. In der von 6.00 Uhr bis 14.15 Uhr reichenden Frühschicht arbeiten etwa 57 Arbeitnehmer und 53 Arbeitnehmerinnen vollzeitig. In der von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr reichenden Spätschicht sind 44 Arbeitnehmerinnen teilzeitbeschäftigt. Von diesen arbeiten 36 zwischen 13.00 Uhr und 20.00 Uhr mit insgesamt 31 Wochenstunden, unter ihnen die Klägerin, die wöchentlich an fünf Tagen tätig ist. Acht Mitarbeiterinnen sind in der Zeit von 14.00 Uhr bis 19.30 Uhr in der 25-Stunden-Woche beschäftigt. Weitere fünf Mitarbeiter arbeiten in der Spätschicht vollzeitig von 12.15 Uhr bis 20.00 Uhr.

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens (im folgenden: MTV Metall NRW) vom 11. Dezember 1996 in der Fassung vom 23. Oktober 1997/28. März 2000 Anwendung.

Dieser Tarifvertrag enthält ua. folgende Regelungen:

„§ 3

Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit/Ausbildungszeit

...

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt ab 1.10. 1995 35 Stunden. ...

...

4. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit kürzer als 35 Stunden ist.



5. Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu 8 Stunden.

Wird die Arbeitszeit/Ausbildungszeit an einzelnen Kalendertagen regelmäßig verkürzt, so kann die ausfallende Arbeitszeit/Ausbildungszeit auf die übrigen Kalendertage derselben sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche verteilt werden. ...

§ 4

Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit/Ausbildungszeit

1. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit können gleichmäßig oder ungleichmäßig grundsätzlich auf 5 Werktage von Montag bis Freitag verteilt werden.

Eine davon abweichende Regelung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Arbeitnehmer mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Dabei soll der einzelne Arbeitnehmer in der Regel an nicht mehr als 5 Werktagen in der Woche beschäftigt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Sie muß jedoch im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden.

Diese Regelungen gelten nicht für die von § 3 Nr. 10 erfaßten Arbeitnehmer sowie für Teilzeitbeschäftigte.

§ 5

Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft; Reisezeit

- I. Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

...

2. Spätarbeit ist die in der Zeit von 14.00 Uhr bis 20.00 Uhr geleistete Arbeit, sofern die regelmäßige Arbeitszeit nach 17.00 Uhr endet. Bei Teilzeitbeschäftigung liegt Spätarbeit nur vor, wenn sie in Wechselschicht unter den Voraussetzungen des Satzes 1 geleistet wird. ...



5. Notwendige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren und ist zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

§ 6

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

1. Der Zuschlag beträgt für

...

- b) Spätarbeit 15 v.H. vom Tariflohn des Facharbeiters (Zeitlohn) je Arbeitsstunde

...

- h) Spätarbeit am 24. Dezember von 17 bis 20 Uhr ... 150 v.H.“.

In den Monaten Dezember 2000 bis März 2001 arbeitete die Klägerin nach 14.00 Uhr mit einem Arbeitsende nach 17.00 Uhr im Dezember 64,5 Stunden, im Januar 75,5 Stunden, im Februar 106 Stunden und im März 64,5 Stunden. Die Klägerin erhielt einen Ecklohn im Sinne des § 6 Ziffer 1 Buchst. b MTV Metall NRW von 21,38 DM je Stunde.

Mit Schreiben vom 21. Februar 2001 machte die Klägerin erfolglos Spätarbeitszuschläge für die Monate Dezember 2000 und Januar 2001, mit Schreiben vom 26. April 2001 für die Monate Februar 2001 und März 2001 geltend.

Die Klägerin verfolgt mit ihrer Klage diese Ansprüche weiter. Sie meint, ihr stünden die tariflichen Spätarbeitszuschläge zu. Zwar leiste sie keine Wechselschicht, doch sei diese für Teilzeitbeschäftigte in § 5 Abschnitt I Ziffer 2 Abs. 1 MTV Metall NRW enthaltene Einschränkung wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des TzBfG bzw. des BeschFG 1985 unwirksam. Die relativ geringfügige Mehrbelastung der Vollzeitbeschäftigten ihr gegenüber rechtfertige den Ausschluß von der Zahlung des Spätarbeitszuschlags nicht.



Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 509,61 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz für die Zeit vom 7. Juli 2001 bis 31. Dezember 2001 nach § 1 DÜG und für die Zeit seit dem 1. Januar 2002 nach § 247 Abs. 1 BGB zu zahlen.

Die Beklagte begründet ihren Klageabweisungsantrag damit, daß der Abschluß der teilzeitbeschäftigten Klägerin vom Spätarbeitszuschlag gerechtfertigt sei. Dieser Zuschlag werde als Belastungsausgleich wegen der Lage der Arbeitszeit und der Wechselschichttätigkeit gezahlt. Bei Abschluß des Tarifvertrages im Jahre 1975 seien die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, daß in mehrschichtig arbeitenden Betrieben stets in Wechselschicht gearbeitet werde, so daß die Vollzeitbeschäftigten sie typischerweise leisteten. Für die Teilzeitbeschäftigten sei hingegen typisch, daß sie ohne Wechselschichttätigkeit ihre Arbeitszeit nach ihren persönlichen Bedürfnissen gestalten könnten. Die Klägerin sei weder den Belastungen einer vollen Schicht noch der einer Wechselschicht ausgesetzt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Klägerin im streitigen Zeitraum Spätarbeit im Sinne der tariflichen Definition des § 5 Abschn. 1 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 MTV Metall NRW geleistet habe, auch wenn sie nicht in Wechselschicht tätig gewesen sei. Die tarifliche Einschränkung verstoße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und sei deshalb unwirksam, weil die benachteiligende Differenzierung sachlich nicht gerechtfertigt sei. Die Regelung wolle erkennbar Erschwernisse abgelenken, die bei einem Arbeitsende nach 17.00 Uhr einträten. Dabei sei die Freizeitgestaltung des Arbeitnehmers besonders stark berührt. Nach dem Tarifwortlaut sei Wechselschichttätigkeit nicht zur Anspruchsvoraussetzung erhoben worden. Dem entspreche



auch die Praxis der Beklagten, den Vollzeitbeschäftigten den tariflichen Spätarbeitszuschlag unabhängig davon zu zahlen, ob sie in Wechselschicht arbeiteten. Abgesehen davon, daß bei der Beklagten keine Teilzeitkräfte in Wechselschicht tätig seien und demzufolge eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten untereinander ausscheide, sei der Regelungsinhalt tariflicher Normen unabhängig von den betrieblichen Gegebenheiten auf seine Verfassungsmäßigkeit zu überprüfen. Selbst wenn teilzeitlich tätige Teilzeitkräfte nicht den Belastungen einer vollen Schicht ausgesetzt und auch den Beschränkungen hinsichtlich der Freizeitgestaltung in wesentlich geringerem Maße als Vollzeitkräfte ausgesetzt sein sollten, müsse berücksichtigt werden, daß der Tarifvertrag nur die Lage der Arbeitszeit nach 17.00 Uhr zur Anspruchsvoraussetzung erhoben habe. Im übrigen seien die ausnahmslos in der Spätschicht eingesetzten Teilzeitkräfte erheblich stärker in ihrer Freizeitgestaltung eingeengt als diejenigen Teilzeitkräfte, die abwechselnd in der Früh- und Spätschicht zum Einsatz kämen. Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über Belastungen gerade für Teilzeitbeschäftigte, die sich aus dem Wechsel des Biorhythmus ergäben, seien nicht bekannt.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und teilweise in der Begründung.

Die Klägerin hat Anspruch auf die geltend gemachten Spätarbeitszuschläge. Dieser Anspruch folgt aus § 5 Abschn. I Ziff. 2 und 5 iVm. § 6 Ziff. 1 Buchst. b MTV Metall NRW. Soweit die Tarifnorm Teilzeitbeschäftigte, die nicht in Wechselschicht tätig sind, aus dem Kreis der Zuschlagsberechtigten ausnimmt, ist diese Einschränkung gem. § 4 Abs. 1 TzBfG und - betreffend den Monat Dezember 2000 - § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 unwirksam (§ 134 BGB).

1. Die Klägerin erfüllte die tariflichen Anforderungen iSd. § 5 Abschn. I Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 MTV Metall NRW. Sie leistete ihre wöchentliche Arbeitszeit von 31 Stunden täglich in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr. Ihre regelmäßige Arbeitszeit endete damit nach 17.00 Uhr.

2. Dem Anspruch steht nicht entgegen, daß die Klägerin Teilzeitarbeit iSv. § 3 Ziff. 4 MTV Metall NRW leistete und nicht in Wechselschicht tätig war. Durch diese Ausnahme aus dem Kreis der Zuschlagsberechtigten wird die Klägerin wegen ihrer Teilzeittätigkeit iSd. § 4 Abs. 1 TzBfG und § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 benachteiligt.



a) Zwar haben grundsätzlich Tarifverträge die Vermutung für sich, daß sie den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln. Trotz der weitgehenden Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien haben die Gerichte für Arbeitssachen aber Tarifverträge jederzeit daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht verstoßen, auch wenn sie über einen langen Zeitraum unbeanstandet praktiziert wurden. Zum zwingenden Gesetzesrecht gehört § 4 Abs. 1 TzBfG und gehörte § 2 Abs. 1 BeschFG 1985. Gem. § 22 Abs. 1 TzBfG sind von diesem Gesetz abweichende Vereinbarungen außer in den dort genannten Ausnahmen, zu denen § 4 nicht gehört, nur zugunsten der Arbeitnehmer möglich. Dies galt auch bereits für die Tariföffnungsklausel des § 6 Abs. 1 BeschFG, die einschränkend verfassungskonform auszulegen war (*st. Rechtsprechung, vgl. BAG 24. Mai 2000 - 10 AZR 629/99 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 79 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 159 mwN*).

b) Die Klägerin wird wegen der Teilzeitarbeit im Sinne der Diskriminierungsverbote benachteiligt. Eine Ungleichbehandlung „wegen der Teilzeitarbeit“ liegt immer dann vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen knüpft (*BAG 26. September 2001 - 10 AZR 714/00 - BAGE 99, 140; 15. Dezember 1998 - 3 AZR 239/97 - BAGE 90, 303*). Dies ist der Fall. Die Klägerin erhält für die von ihr regelmäßig einschichtig geleistete Spätarbeit keinen Zuschlag, während regelmäßig einschichtig tätige Vollzeitbeschäftigte während derselben Stunden des Tages Anspruch auf Gewährung dieses Zuschlags haben. Dabei geht der Tarifvertrag, wie aus § 3 Ziff. 5 Abs. 2 und § 4 MTV Metall NRW hervorgeht, erkennbar davon aus, daß Vollzeitbeschäftigte die regelmäßige tägliche Arbeitszeit verkürzen und die dadurch ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Kalendertage derselben sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche verteilen können und daß die individuelle wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Sechs-Monats-Zeitraums auf verschiedenartige Weise verteilt werden kann. Die Dauer der Vollzeitnormalschicht kann also variieren. Damit läßt es der Tarifvertrag zu, daß sowohl vollbeschäftigte Arbeitnehmer ohne Wechselschicht als auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ohne Wechselschicht an bestimmten Tagen in der Spätschicht dieselben Arbeitsstunden in derselben zeitlichen Lage erbringen können. Das Arbeitsentgelt für die gleiche Arbeit kann also in zeitlich gleicher Lage für Vollzeiterkräfte höher sein als für Teilzeiterkräfte. Diese Entgeltdifferenzierung knüpft damit an die Dauer und nicht an die Lage der Arbeitszeit an.



Besonders deutlich wird die Benachteiligung in dem durch die tarifliche Regelung möglichen Fall, in dem Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit mit dem Stundenkontingent der Klägerin an vier Tagen mit voller Schichtdauer erbringen. Auch solche Teilzeitbeschäftigte leisten nach dem Wortlaut des Tarifvertrages keine Spätarbeit, selbst wenn sie regelmäßig nach 17.00 Uhr tätig sind.

c) Soweit Teilzeitbeschäftigte in Wechselschicht den Zuschlag erhalten, läßt dies die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten ohne Wechselschicht nicht entfallen. Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entfällt nicht dadurch, daß der Arbeitgeber eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht diskriminiert (*BAG 15. November 1990 - 8 AZR 283/89 - BAGE 66, 220*).

3. Für diese Ungleichbehandlung liegt ein sachlicher Grund iSd. § 4 Abs. 1 TzBfG und § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 nicht vor.

a) Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten läßt (*BAG 26. September 2002 - 10 AZR 714/00 - BAGE 99, 140 mWN*). Grundsätzlich sind tarifvertragsschließende Parteien frei darin, den Zweck, den begünstigten Personenkreis und den Umfang einer zusätzlichen Leistung zu bestimmen. Neben der ausdrücklich bezeichneten Zweckbestimmung ist auch aus den formulierten Anspruchsvoraussetzungen und den näheren Bedingungen auf den Zweck der Leistung zu schließen.

b) Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß die Auslegung von § 5 Abschn. I Ziff. 2 Abs. 1 MTV Metall NRW ergibt, daß der Zweck des tariflichen Spätarbeitszuschlags darin besteht, die mit der Lage der Arbeitszeit verbundenen Erschwernisse auszugleichen, die einen Arbeitnehmer treffen, der in der Zeit von 14.00 Uhr bis 20.00 Uhr arbeitet und der die Arbeit regelmäßig erst nach 17.00 Uhr beendet. Die Auslegung ergibt nicht, daß die Wechselschichttätigkeit ausdrücklich oder stillschweigend zur Anspruchsvoraussetzung erhoben worden wäre.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der



wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien, wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 20. März 2002 - 10 AZR 501/01 - BAGE 100, 377*).

bb) Nach dem Wortlaut der Tarifvorschrift ist Spätarbeit die in der Zeit von 14.00 Uhr bis 20.00 Uhr geleistete Arbeit, sofern die regelmäßige Arbeitszeit nach 17.00 Uhr endet. Weitere Tatsachen, die der Ermittlung des Zwecks der Leistung zugrunde gelegt werden können, sind dieser Definition der Spätarbeit nicht zu entnehmen. Das Motiv für die Gewährung des Spätarbeitszuschlags besteht damit erkennbar darin, die Erbringung der Arbeitsleistung in dem definierten Zeitfenster als eine besonders zu honorierende Erschwernis anzusehen, wobei diese Erschwernis mit einem vom Effektivlohn unabhängigen festen Betrag pro Stunde, der 15 % des aktuellen Facharbeiterecklohn ausmacht, vergütet wird (*Ziepke/Weiss Kommentar zum MTV Metall NRW 4. Aufl. § 5 Anmerkung 8*). Bei dem Spätarbeitszuschlag handelt es sich mithin um einen Zuschlag für ungünstige Arbeitszeit.

Die Tarifvertragsparteien haben weder stillschweigend noch ausdrücklich den Zuschlag als Belastungsausgleich für Wechselschichttätigkeit vereinbart. Dies folgt insbesondere nicht daraus, daß für Teilzeitbeschäftigte als Anspruchsvoraussetzung zusätzlich eine Tätigkeit in Wechselschicht formuliert worden ist. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer müssen nicht in Wechselschicht arbeiten, um den Zuschlag zu erhalten. Damit weicht die tatsächlich gewählte und in der Tarifnorm ausgedrückte Gruppenbildung von dem von der Beklagten angeführten Differenzierungsgrund, nämlich der höheren Belastung der Spätarbeit bei wechselschichttätigen Arbeitnehmern, ab. Grundsätzlich müssen die sachlichen Gründe, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen können, in der Regelung selbst zum Ausdruck kommen (*BAG 23. Juni 1993 - 10 AZR 127/92 - BAGE 73, 307*).

Es mag zutreffen, daß zum Zeitpunkt der erstmaligen Fassung des Tarifvertrages im Jahr 1969 und im Jahr 1975, als die heute noch bestehende Fassung vereinbart wurde, es in der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens üblich war, daß Vollzeit-



beschäftigte in Wechselschicht arbeiteten. Dieses Merkmal ist jedoch in den Tarifwortlaut nicht aufgenommen worden. Selbst wenn die Tarifvertragsparteien es damals nicht für erforderlich gehalten haben sollten, den Umstand der Wechselschichtarbeit als Anspruchsmerkmal für den Spätarbeitszuschlag zu formulieren, um deren Belastungen auszugleichen (wogegen allerdings spricht, daß der Zuschlag nicht als Wechselschichtzuschlag bezeichnet wurde), haben sie das Erfordernis der Wechselschichtarbeit nur für Teilzeitbeschäftigte beibehalten, obwohl sie gleichzeitig weitreichende Flexibilisierungen bei der Arbeitszeitgestaltung vereinbarten. Ihnen mußte bewußt sein, daß mittlerweile weder generelle Wechselschichtarbeit von zuschlagsberechtigten Vollzeitbeschäftigten noch starre Schichtsysteme die tarifliche Regel sind. Wenn die Beklagte vorträgt, daß die Tarifvertragsparteien es im Jahr 1975 für notwendig hielten, eine Sonderregelung für die sog. „Hausfrauenschichten“ zu schaffen, die gegenüber Vollsichten stets verkürzt seien und dauerhaft stets zur gleichen Tageszeit geleistet würden, so wird daraus deutlich, daß eine Gruppe von Teilzeitbeschäftigten, typischerweise Frauen, vom Spätarbeitszuschlag ausgenommen werden sollte. Käme hinzu, daß es überhaupt unüblich sei, Teilzeitbeschäftigte in Wechselschicht zu beschäftigen, erwiese sich die Regelung generell als Ausschlußtatbestand für Teilzeitbeschäftigte und dürfte zudem Frauen mittelbar diskriminieren.

cc) Eine Differenzierung ist ebenfalls nicht dadurch sachlich gerechtfertigt, daß, wie die Beklagte anführt, Teilzeitkräfte nicht den Belastungen einer vollen Schicht ausgesetzt sind und einen Belastungsausgleich für die Spätarbeit deshalb nur dann erhalten sollen, wenn sie wenigstens in Wechselschicht tätig seien. Damit verkennt sie, daß, wie bereits ausgeführt, angesichts der unterschiedlichen Arbeitszeitgestaltungsmodelle, die der Tarifvertrag vorsieht, die jeweilige Schichtdauer für Vollzeitkräfte unterschiedlich lang sein kann und sich nicht von derjenigen von Teilzeitkräften unterscheiden muß. Ein Belastungsausgleich für Arbeitsleistung in einer vollen Schicht wäre nur dann zum Ausdruck gekommen, wenn die Tarifvertragsparteien die Zahlung des Zuschlags von einer Mindestschichtdauer, in der die Spätarbeit liegt, abhängig gemacht hätten.

dd) Es läßt sich auch nicht feststellen, daß die Möglichkeit, die Arbeitszeit nach persönlichen Bedürfnissen zu gestalten, ein Differenzierungsmerkmal sein sollte. Die auszugleichenden Erschwernisse sind für jede der Gruppen vielmehr typischerweise dieselben. Sollte ein solches Motiv bei den Tarifvertragsparteien vorhanden gewesen sein, hat es jedenfalls im Tarifvertrag keinen Niederschlag gefunden. Ferner sieht § 5



Abs. 1 Ziff. 5 MTV Metall NRW auch für die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer vor, daß notwendige Spätarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren und zu leisten ist, wobei berechnete Wünsche der Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Die in § 8 Abs. 4 TzBfG enthaltene Regelung zur Verringerung und zur Lage der Arbeitszeit trat erst nach Abschluß des Tarifvertrages in Kraft. Sie kann daher als Differenzierungskriterium, aus dem auf den Zweck der Leistung geschlossen werden könnte, keine Rolle gespielt haben.

ee) Die Auslegung der Tarifnorm ergibt damit, daß weder die Dauer der Schicht insgesamt noch die sich aus einem wechselnden Schichtrhythmus ergebende konkrete Belastung Gründe für die Gewährung des Spätarbeitszuschlags sind, sondern die generell mit einem Arbeitsende nach 17.00 Uhr einhergehende Erschwernis. Dieser Belastung ist die nicht in Wechselschicht tätige Klägerin in gleicher Weise ausgesetzt, wie die ebenfalls nicht in Wechselschicht arbeitenden vollbeschäftigten Arbeitnehmer (*BAG 15. Dezember 1998 - 3 AZR 239/97 - BAGE 90, 303*). Dieses Erschwernis besteht darin, daß sowohl Voll- als auch Teilzeitkräfte ihre Arbeit regelmäßig zu Zeiten erbringen müssen, in denen sie weniger leistungsfähig sind und die Arbeit deshalb auch besonders anstrengend ist. Die Arbeitszeit endet sowohl für Voll- als auch für Teilzeitkräfte regelmäßig zu einem Zeitpunkt, zu dem andere Arbeitnehmer bereits Feierabend haben. An diesem Arbeitstag verbleibt dann weniger Zeit zur Erholung und für soziale Kommunikation (*BAG 15. Dezember 1998 - 3 AZR 239/97 - BAGE 90, 303*). Davon sind sogar ständig in der Spätschicht tätige Teilzeitbeschäftigte stärker betroffen, als sie es wären, wenn sie in Wechselschicht auch in den Genuß von Arbeitszeiten in der Frühschicht kämen.

4. Folge des Verstoßes gegen höherrangiges Recht ist die teilweise Unwirksamkeit von § 5 Abschn. I Ziff. 2 Abs. 1 MTV Metall NRW. Nicht die gesamte Regelung ist unwirksam, sondern nur die die Teilzeitkräfte ohne Wechselschicht benachteiligende Bestimmung. Dies führt zur uneingeschränkten Wirksamkeit der begünstigenden Regel (vgl. *BAG 28. Mai 1996 - 3 AZR 752/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 143 = EzA GG Art. 3 Nr. 55 mwN*). Bei Verstößen gegen das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichbehandlung durchsetzende Bestimmungen wie § 4 Abs. 1 TzBfG und § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 erfolgt in der Regel eine „Anpassung nach oben“, wobei leistungsgewährende Tarifvertragsbestimmungen auf diejenigen Personen erstreckt werden, die entgegen dem Gebot der Gleichbehandlung von der Gewährung tariflicher Leistungen - auch teilweise - ausgeschlossen wurden. Dies entspricht auch der Recht-



sprechung des europäischen Gerichtshofs in Fällen der Verstöße gegen Art. 119 EGV (zB EuGH 27. Juni 1990 - C-33/89 - Kowalska- EuGHE I 1990, 2591).

Bedenken im Hinblick auf die Gewährleistung der Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG (vgl. Wiedemann/Peters RdA 1997, 100, 107), wonach eine Ausdehnung des Tarifvertrages im Volumen nicht durch die Gerichte, sondern nur durch die Tarifvertragsparteien selbst erfolgen könne, greifen im vorliegenden Fall nicht, weil kein eindeutiger Dotierungsrahmen vorgegeben ist (vgl. auch BAG 24. Mai 2000 - 10 AZR 629/99 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 79 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 159). Eine Neugestaltung der Spätarbeitsregelungen steht im Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien.

5. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß der Klägerin der von ihr geltend gemachte Betrag zusteht, wenn die tarifliche Regelung über den Spätarbeitszuschlag auf sie Anwendung findet.

Für eine Kürzung des Spätarbeitszuschlags nach der Teilzeitquote der Klägerin besteht kein Anlaß, da der Zweck der Leistung der Ausgleich der Erschwernis wegen des ungünstigen Endes der Arbeitszeit nach 17.00 Uhr ist. Dieser Erschwernis unterliegt die Klägerin als Teilzeitbeschäftigte im gleichen Maße wie ein vollbeschäftigter Arbeitnehmer (BAG 11. Juni 1997 - 10 AZR 784/96 - AP BMTG II § 24 Nr. 2). § 4 Abs. 1 TzBfG enthält in Satz 2 hinsichtlich des Arbeitsentgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung lediglich eine Untergrenze.

III. Die Beklagte hat die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Dr. Freitag

Fischermeier

Marquardt

Burger

Alex



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)