

15. Nov. 1957

170

Für das Nachschlagewerk ! ja
Für die Sammlung ! ja
Für die Fachpresse ! ja

Gesetz: § 8 TVG, § 256 ZPO, § 2 AZO

Leitsätze:

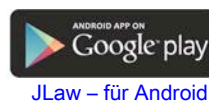
1. Die Tarifvertragsparteien können untereinander Rechtsstreitigkeiten in der Form der Feststellungsklage über den Inhalt und die Auslegung tariflicher Normen führen.
2. Das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich aus der Stellung der Tarifvertragsparteien im Rahmen der tariflichen Ordnung und der tariflichen Regelung.
3. Die Möglichkeit der Führung eines Musterprozesses in der Form der Lohnklage oder einer Klage einer Tarifvertragspartei auf Durchführung des Tarifvertrages gegen die andere Tarifvertragspartei schließt das Feststellungsinteresse nicht aus.
4. Macht ein Tarifvertrag Unterschiede in der Zuschlagsregelung zwischen "Nachtarbeit" und "Schichtarbeit", die in die Nacht fällt, so ist der höhere Zuschlag für Nachtarbeit nur dann zu zahlen, wenn es sich um unregelmäßige Nachtarbeit handelt. Beginnt die Arbeitszeit regelmäßig in der Nachtzeit, so ist nur der Zuschlag für "Schichtarbeit, die in die Nacht fällt" zu zahlen. Nicht ist die Entscheidung davon abhängig, ob es sich um einen Mehrschichtbetrieb handelt, in dem sich die Arbeitnehmer der einen Schicht mit den Arbeitnehmern der anderen Schicht abwechseln.

Aktenzeichen: 1 AZR 610/56

Urteil des BAG vom 15. November 1957 - IAG Hamburg



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



1 50

1 AZR 610/56

2 Sa 224/55 (Hamburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 15. November 1957
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Niedermair für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 1. November 1956 - 2 Sa 224/56 - wird zurückgewiesen. Die Klägerin trägt die Kosten der

Revision.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos V o (mobile App) c h t s
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Zwischen der Klägerin, der Gewerkschaft Nahrung-Genuß- und Gaststätten, und dem Beklagten, dem Bundesverband der deutschen Fischindustrie, besteht ein am 1. August 1953 in Kraft getretener Manteltarifvertrag vom 3. August 1953, dessen § 4 Regelungen über die Mehr-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit enthält.

Nach § 4 Nr. 2 wird Nacht- und Sonntagsarbeit mit 50 % Zuschlag zum Stundenlohn vergütet. Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr. § 4 Nr. 4 bestimmt, daß für Schichtarbeit, die in die Nacht fällt, ein Zuschlag von 10 % gezahlt wird.

Bei einem Mitglied der Beklagten, der Firma C W in H, arbeiten die Arbeitnehmer in der Mayonnaiseabteilung von morgens 5,30 Uhr an; die Arbeitnehmer in den anderen Abteilungen nehmen ihre Arbeit um 7,00 Uhr auf. Wechselschichten, bei denen die Arbeitnehmer einer Schicht von den Arbeitnehmern anderer Schichten abgelöst werden, sind bei dieser Firma nicht eingeführt. Die Firma W zahlt an die Arbeitnehmer in der Mayonnaiseabteilung für die vor 6,00 Uhr abgeleistete halbstündige Arbeit einen Zuschlag von 10 % zum Stundenlohn.

Die Klägerin ist der Ansicht, daß dies nicht tarifgerecht sei, die Arbeitnehmer in der Mayonnaiseabteilung müßten vielmehr den Nachtzuschlag für Nachtarbeit mit 50 % erhalten.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß nach den Vorschriften des § 4 Nr. 2 und Nr. 4 des zwischen den Parteien abgeschlossenen Manteltarifvertrages für die Fischindustrie die tarifgebundenen Arbeitnehmer dann den Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 50 % auf ihren Stundenlohn zu erhalten haben, wenn sie zwischen 22 und 6 Uhr arbeiten, ohne daß sich die Belegschaft des Betriebes dabei in einem Schichtwechsel ablöst,



hilfsweise,

den Beklagten zu verurteilen, sein Mitglied, die Firma C. W, H, mit allen satzungs- oder gesetzmäßig zu Gebote stehenden Zwangsmitteln, notfalls unter Vornahme des Ausschlusses, dazu anzuhalten, in Durchführung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Manteltarifvertrages für die Fischindustrie in ihrem Betrieb denjenigen tarifgebundenen Arbeitnehmern, die in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr arbeiten, ohne daß sich die Belegschaft ihres Betriebes dabei in einem Schichtwechsel ablöst, einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 50 % auf ihren Stundenlohn zu zahlen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat nach dem Hauptantrag der Klägerin erkannt, das Landesarbeitsgericht hat durch das angefochtene Urteil die Klage abgewiesen. Es sieht den Hauptantrag für unzulässig, den Hilfsantrag zwar für zulässig, aber für unbegründet an.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist kraft Zulassung statthaft, auch fristgerecht und ordnungsgemäß eingelegt und begründet worden.

Das Rechtsmittel mußte jedoch zurückgewiesen werden, da der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis beizutreten ist.

I. Das Landesarbeitsgericht sieht die Feststellungsklage, die die Klägerin mit ihrem Hauptantrag verfolgt, als unzulässig an. Es ist der Ansicht, Feststellungsklagen über die Tarifauslegung seien nur dann zulässig, wenn nicht nur Einzelarbeitsverträge durch Nichtanwendung oder unrichtige Anwendung einzelner Tarifnormen berührt würden, sondern auch die typische Ordnung des



- 4 -

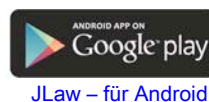
Tarifvertrages dadurch bestritten werde, zumindest es sich aber nicht nur um eine abstrakte theoretische Auslegungsfrage handele.

Dieser Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Aus § 8 TVG ergibt sich, daß die Tarifvertragsparteien untereinander in der Form der Feststellungsklage Rechtsstreitigkeiten über den Inhalt und die Auslegung der von ihnen im Tarifvertrag vereinbarten normativen Bestimmungen führen können. Derartige Streitigkeiten gehören zu den "Rechtsstreitigkeiten" aus dem Tarifvertrag im Sinne des § 8 TVG. Das für jede Klage nach § 256 ZPO erforderliche rechtliche Interesse an der alsbaldigen Feststellung des streitigen Rechtsverhältnisses ergibt sich für die Tarifvertragsparteien aus ihrer Stellung im Gesamtgefüge der tariflichen Ordnung und der tariflichen Regelung. Die Frage, was nach den Normen des Tarifvertrages rechtens ist, ist nicht nur im Hinblick auf die jeder Partei obliegende Durchführungspflicht von rechtlichem Interesse für die Tarifpartner, sondern auch im Hinblick auf die Frage, wie sich der Tarifpartner bei der ihm obliegenden Beratung seiner Mitglieder und auch bei künftigen Tarifvertragsverhandlungen verhalten soll. Aus diesen Gründen wird heute ganz überwiegend die Zulässigkeit von Feststellungsklagen zwischen Tarifvertragsparteien über die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages bejaht (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 2 S. 255; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 8 Anm. 6; Dietz-Nikisch, ArbGG 1954, § 2 Anm. 72).

Zu Unrecht führt das Landesarbeitsgericht demgegenüber an, die Klägerin wolle gar nicht den Rechtsgehalt der normativen Bestimmungen feststellen lassen, um den Inhalt ihrer Friedens- und Durchführungspflicht ermitteln zu können, sie wolle vielmehr ohne Bezugnahme auf das zwischen ihr und dem Beklagten bestehende obligatorische Rechtsverhältnis und losgelöst von jeder Beziehung zu einem greifbaren Tatbestand eine Auslegung herbeiführen, die einer Entscheidung über eine



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



abstrakt gestellte rein theoretische Rechtsfrage gleichkomme. Die Klägerin will nicht ihre Durchführungs- und Friedenspflicht festgestellt sehen, sondern, wie sich insbesondere auch aus dem Hilfsantrag ergibt, die Friedens- und Durchführungspflicht des Beklagten. Daran hat sie aber ein rechtliches Interesse aus ihrer Stellung als Tarifvertragspartei. Es handelt sich auch nicht nur um eine rein theoretische Rechtsfrage; vielmehr wird in einem Mitgliedsbetrieb des Beklagten der normative Teil des Tarifvertrages in einer Weise ausgelegt und angewendet, die die Klägerin für unrichtig hält. Diese nach Ansicht der Klägerin unrichtige Auslegung macht sich der Beklagte, wie dies aus seiner Einlassung in diesem Rechtsstreit folgt, zu eigen. Es handelt sich also nicht um eine abstrakt gestellte theoretische Rechtsfrage.

Zu Unrecht führt das Landesarbeitsgericht aus, daß für die Klage das Rechtsschutzbedürfnis und das Feststellungsinteresse fehle. Es handelt sich nicht nur um Unklarheiten in der Anwendung der Normen auf das einzelne tarifunterworfenen Arbeitsverhältnis oder um Unklarheiten, die nicht über die mit einem Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsverhältnisse hinaus gehen. Denn aus dem Sachverhalt ergibt sich, daß die Firma Wunner und mit ihr, was entscheidend ist, der Beklagte selbst die Ansicht vertritt, alle Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit um 5,30 Uhr beginne, hätten keinen Anspruch auf den Nachtzuschlag von 50 %. Einen solchen Anspruch hätten insbesondere auch nicht solche regelmäßig in der Nachtzeit arbeitenden Arbeitnehmer, die in einem Betrieb tätig seien, der nur in einer Schicht arbeite. Es liegt also nicht nur eine Unklarheit für ein einzelnes oder einige wenige Arbeitsverhältnisse vor, sondern eine Unklarheit über den Inhalt der auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen den Tarifgebundenen anwendbaren Normen des Tarifvertrages. Diese Unklarheit kann zu Rückwirkungen auf die ganze Handhabung der Nacht- und Schicht-



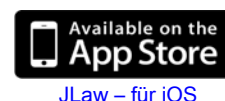
- 6 -

zuschläge in allen Mitgliedsbetrieben des Beklagten führen. Dies wird schon dadurch deutlich, daß dann, wenn die eine oder andere Ansicht in diesem Rechtsstreit ihre Bestätigung findet, damit zu rechnen sein wird, daß in Zukunft allgemein nach dieser Auslegung verfahren wird. Die in diesem Rechtsstreit nach dem Hauptantrag ergehende Entscheidung würde nach § 8 TVG Rechtskraft für alle Streitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sowie zwischen diesen und Dritten schaffen.

Es trifft zwar zu, daß die streitige Frage auch in einem auf Zahlung gerichteten Musterprozeß eines einzelnen Arbeitnehmers oder in einem auf Einwirkung auf die Firma W von der Klägerin gegen den Beklagten geführten Rechtsstreit entschieden werden könnte. Die in einem solchen Verfahren ergehende Entscheidung wäre aber nur der Rechtskraftwirkung unter den Parteien dieses Rechtsstreites fähig, während die in dem von der Klägerin angestrebten Verfahren ergehende Entscheidung Rechtskraftwirkung nach § 8 TVG hat (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 8 Anm. 6). Durch eine solche Entscheidung in einer Feststellungsklage zwischen der Klägerin und dem Beklagten ergibt sich die für alle Tarifunterworfenen, insbesondere auch für die Firma W und die anderen Mitgliedsfirmen des Beklagten, bindende Feststellung, wie die tarifgebundenen Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit vor 6,00 Uhr morgens beginnt, für die vor 6 Uhr geleisteten Stunden zu bezahlen sind. Gerade deshalb, weil die Klägerin in dem von ihr angestrebten Verfahren auf Feststellung des Inhalts der Tarifnorm eine mit derartig erweiterter Rechtskraftwirkung ausgestattete Entscheidung erstreiten kann, hat sie ein Rechtsschutzbedürfnis und ein Feststellungsinteresse für die Durchführung dieses Verfahrens. Das Landesarbeitsgericht verkennt, daß im Hinblick auf § 8 TVG der Feststellungsprozeß unter den Tarifvertragsparteien über die Auslegung der tariflichen Normen das geeignetere Mittel zur Klärung der Rechtslage ist,



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



170

- 7 -

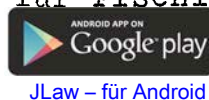
als der einzelne Musterprozeß zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer auf Leistung oder der auf Durchführung der Tarifnormen gerichtete Rechtsstreit zwischen den Tarifpartnern. Diese Klagemöglichkeiten schließen sonach weder das Feststellungsinteresse noch das Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin als einer Tarifvertragspartei für eine Klage über die Auslegung der tariflichen Normen aus.

II. Sonach ist der Hauptantrag im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts zulässig. Er ist jedoch unbegründet.

Die in Nr. 4 des MTV zwischen den Parteien getroffenen Regelungen über die Mehr-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit besagen, daß grundsätzlich die Nachtarbeit mit einem Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn zu vergüten ist. Nachtarbeit ist dabei alle Arbeit, die in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistet wird. Von diesem Grundsatz der Bezahlung dieser Arbeit mit einem Zuschlag von 50 % macht der Manteltarifvertrag vom 3. August 1953 die einzige Ausnahme dahin, daß in der Nacht geleistete Arbeit dann mit einem Zuschlag von nur 10 % zu bezahlen ist, wenn es sich bei dieser Arbeit um "Schichtarbeit" im Sinne des Tarifvertrages handelt. Aus der Tarifnorm ergibt sich sonach, daß grundsätzlich jede Nachtarbeit mit 50 % Zuschlag zu bezahlen ist und nur die Schichtarbeit in der Nacht mit dem geringeren Zuschlag von 10 % zu vergüten ist. Der geringere Zuschlag von 10 % für Schichtarbeit in der Nachtzeit ist also die Ausnahme von der sonst allgemein gültigen Regel, daß die Arbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten ist. Diese Bedeutung der für Schichtarbeit getroffenen Regelung als einer Ausnahmeregelung von der allgemeinen Regel über die Bezahlung in der Nacht geleisteter Arbeit ergibt sich eindeutig aus dem Vorläufer des Manteltarifvertrages, nämlich der Tarifordnung für Fischindustrie, Fisch-



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



- 8 -

großhandel usw. vom 13. März 1937, Reichsarbeitsblatt Nr. 20 S. VI 671 vom 15. Juli 1937, Tarifregister Nr. 1998/1. Dort hieß es in § 3:

"Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig und zu leisten. Sie ist mit einem Zuschlag von 50 v. H. zu vergüten, es sei denn, daß Schichtarbeit vorliegt. Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 22 und 6 Uhr. Schichtarbeit ist auf Verlangen des Betriebsführers zu leisten. Schichtarbeit, die in die Nacht fällt, ist mit einem Zuschlag von 10 % zu vergüten."

Auch diese Entstehungsgeschichte der jetzt zwischen den Parteien geltenden tariflichen Regelung, die für die Auslegung herangezogen werden kann (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 2 S. 270), läßt sonach erkennen, daß grundsätzlich für in der Nacht geleistete Arbeit ein Zuschlag von 50 % zu zahlen ist, der geringere Zuschlag von 10 % nur dann, wenn es sich um Schichtarbeit handelt.

Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt sonach davon ab, wie der Begriff "Schichtarbeit" auszulegen ist.

Die Klägerin ist der Auffassung, daß Schichtarbeit im Sinne dieser tariflichen Norm nur dann vorliegt, wenn für jeden Arbeitsplatz mehrere Arbeitnehmer in der Weise eingesetzt sind, daß sich diese mehreren Arbeitnehmer bei durchlaufender Produktion oder einheitlichem Arbeitsvorgang in der Arbeitsleistung abwechseln. Die Klägerin ist sonach der Auffassung, daß Schichtarbeit im Sinne der tariflichen Regelung begrifflich niemals dann vorliegen könne, wenn in dem Betrieb überhaupt nur in einer Schicht gearbeitet werde.

Dieser Ansicht vermag sich der Senat nicht anzuschließen.

Bei der Auslegung des Inhalts einer tariflichen Norm ist zunächst von deren Wortlaut auszugehen. Denn die Regelungen des normativen Teils eines Tarifvertrags stellen

Rechtssätze dar, die nach den Grundsätzen des



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



gung von Rechtsnormen auszulegen sind. Der Wortlaut der tariflichen Norm ermöglicht hier aber keine eindeutige Entscheidung. Der Schluß, schon sprachlich sei "Schichtarbeit" mit "Arbeit in mehreren Schichten" gleichzusetzen, ist nicht zwingend. Vielmehr kann rein sprachlich "Schichtarbeit" auch bedeuten "Arbeit in einer Schicht", nämlich der Schicht, die der betreffende Arbeitnehmer zu arbeiten hat.

Gesetzliche Normen können zur Auslegung des Begriffes "Schichtarbeit" nicht herangezogen werden, denn gesetzlich ist dieser Begriff nicht bestimmt. In der Arbeitszeitordnung, § 2 Abs. 2, wird der Begriff der Schichtzeit, nicht der der Schichtarbeit, verwendet und dabei die Schichtzeit der Arbeitszeit gleichgestellt. Diese Regelung der Arbeitszeitordnung über die Schichtzeit hat lediglich arbeitszeitrechtliche Bedeutung, besagt aber nichts eindeutiges über den Begriff der Schichtarbeit im Sinne der hier vorliegenden tariflichen Regelung.

Gibt sonach der Wortlaut der tariflichen Regelung keinen eindeutigen Aufschluß und fehlt es an einer gesetzlichen Bestimmung des Begriffs der Schichtarbeit, so muß für die Auslegung der getroffenen Regelung von dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages und der in ihm enthaltenen Zuschlägeregelung ausgegangen werden. Dabei muß zur Grundlage der Entscheidung gemacht werden, welche wirtschaftlichen und sozialen Gründe offenbar dafür maßgebend waren, daß die Tarifvertragsparteien in einem Fall den höheren Zuschlag von 50 % für die Nacharbeit ausgesetzt haben und im anderen Fall, wenn es sich um Schichtarbeit in der Nacht handelt, nur einen Zuschlag von 10 %. Denn bei der Auslegung von Tarifvertragsnormen ist der wirkliche Wille der Tarifpartner zu erforschen und insbesondere der wirtschaftliche und soziale Zweck der getroffenen Regelungen zu beachten. Es ist davon auszugehen, daß die Tarifpartner diesen wirt-



- 10 -

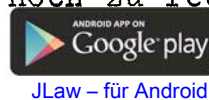
schaftlichen und sozialen Zweck mit den von ihnen getroffenen Regelungen verwirklichen wollten (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 2 S. 270).

Der Senat konnte bei der Beurteilung dieser Fragen an die von den Parteien und auch vom Landesarbeitsgericht herangezogene Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 29. April 1939, ARS 36 S. 179 anknüpfen. Diese Entscheidung betrifft gerade die Tarifordnung für die Fischindustrie und den Fischgroßhandel vom 10. März 1937, die Vorläufer des hier streitigen Tarifvertrages ist. In dieser Entscheidung hat das Reichsarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, daß zwar die Tarifordnung zunächst davon ausgehe, daß jede Nachtarbeit für den Beschäftigten die Erbringung einer belastenderen Tätigkeit als die Tagesarbeit bedeute, und daß sie daher in allen Fällen eine bessere Entlohnung erfordere. Das Reichsarbeitsgericht hat aber bereits ausgeführt, daß es für den Arbeitnehmer einen erheblichen Unterschied bedeute, ob die Nachtarbeit in seinem Beschäftigungsverhältnis als eine voraussehbare Erscheinung auftritt, auf die er sich einzurichten hat und deren Erledigung er sich mit den Arbeitskameraden gleichmäßig teilt und deren Zugehörigkeit zu den gewöhnlichen Pflichten der Arbeitnehmer vielleicht sogar einen Einfluß auf die allgemeine Höhe der Lohnfestsetzung ausgeübt hat, oder ob es sich bei der Arbeit in den Nachtstunden um Leistungen handelt, die in Abweichung von den Vorstellungen der Beteiligten bei Abschluß des Arbeitsvertrages verlangt werden.

Letztlich ist es also für die Frage, ob 50 % oder nur 10 % Zuschlag für vor 6.00 Uhr geleistete Arbeit zu zahlen ist, entscheidend, ob es sich bei der Arbeit in den Nachtstunden um eine regelmäßige Belastung des Arbeitnehmers handelt, die er bei Eingehung und Durchführung des Arbeitsverhältnisses voraussehen kann und voraussieht, oder ob es sich um ein unregelmäßiges Arbeiten in der Nacht handelt, mit dem der Arbeitnehmer als einer ihm regelmäßig obliegenden Pflicht weder rechnen konnte noch zu rechnen brauchte.



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



Der Vorderrichter hat daher in Anwendung der Grundsätze, die das Reichsarbeitsgericht in der Entscheidung vom 29. April 1939 aufgestellt hat, mit Recht die Ansicht vertreten, auch bei der Auslegung des zwischen den Parteien geschlossenen Manteltarifvertrages vom 3. August 1953 sei eine Unterscheidung zu machen zwischen der regelmäßigen Arbeitszeit, mit der der Arbeitnehmer zu rechnen hatte, auf die er sich von vornherein eingestellt hatte, die Tag für Tag zu leisten war, und einer ausnahmsweise geforderten Nachtarbeit, die ebenso wie Sonntags- und Feiertagsarbeit eben nur ausnahmsweise gefordert wird. Dieser unterschiedlichen Belastung des Arbeitnehmers bei regelmäßiger Arbeit in der Nachtzeit und bei unregelmäßiger Arbeit in der gleichen Zeit entspricht es, daß nur die unregelmäßige Arbeit mit dem erhöhten Zuschlag von 50 % vergütet wird. Schichtarbeit im Sinne der tariflichen Regelung des § 4 des Manteltarifvertrages der Parteien liegt sonach immer dann vor, wenn es sich um die Arbeit handelt, die der Arbeitnehmer in der Arbeitszeit zu leisten hat, die für die Arbeitnehmer, mit denen er zusammen arbeitet, in dem betreffenden Betrieb oder der Betriebsabteilung, der der Arbeitnehmer angehört, als regelmäßige Arbeitszeit eingeführt ist. In diesem Sinne liegt eine Schichtarbeit auch dann vor, wenn in dem Betrieb überhaupt nur in einer Schicht gearbeitet wird, mehrfache Schichten und Wechselschichten also nicht eingeführt sind.

Die Arbeiter in der Mayonnaiseabteilung der Firma C W beginnen täglich mit ihrer Arbeit um 5,30 Uhr morgens. Um diese Zeit beginnt regelmäßig ihre Arbeitszeit, ihre "Schicht". Dieser Arbeitsbeginn fällt zwar in die Nacht. Da es sich aber um Schichtarbeit im Sinne der nach ihrem wirtschaftlichen und sozialen Sinn auszulegenden tariflichen Regelung des Manteltarifvertrages handelt, ist auch die Zeit von 5,30 bis 6,00 Uhr nur mit dem Zuschlag von 10 % zu vergüten.



- 12 -

Das Landesarbeitsgericht hat sonach im Ergebnis zutreffend den als Hauptantrag gestellten Feststellungsantrag der Klägerin zurückgewiesen.

III. Auch nach dem Hilfsantrag der Klägerin konnte nicht erkannt werden. Dieser ist zwar, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, zulässig, er kann insbesondere neben dem Hauptantrag im Wege der Klagenhäufung wie aber auch als Hilfsantrag zum Hauptantrag gestellt werden. Da aber die Auslegung, die die Firma W und der Beklagte der tariflichen Norm gibt, zutreffend ist, besteht keine Verpflichtung des Beklagten auf die Firma W einzuwirken, daß er eine andere Bezahlung der Arbeitnehmer der Mayonnaiseabteilung vornimmt.

Aus diesen Gründen war die Revision zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez. Nipperdey Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder
Dr. Willi Matthias Paul Niedermair



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)