

# Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,  
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter März/April 2023.  
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der  
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## ARBEITSRECHT

### Grundsatzurteil zu Nachtzuschlägen

Nachtzuschläge können unterschiedlich  
hoch sein

Das BAG hat entschieden, dass eine unterschiedliche Bezahlung der regelmäßigen und der unregelmäßigen Nachtarbeit sachlich gerechtfertigt sein kann. Die Klägerin, die regelmäßig Nacharbeit leistet, hat demnach keinen Anspruch auf eine Vergütung, wie Arbeitnehmer sie bei unregelmäßiger Nachtarbeit erhalten.

## ARBEITSRECHT

### Bundesarbeitsgericht - Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

Gleiches Gehalt bei gleicher Arbeit. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass es nicht auf das jeweilige Verhandlungsgeschick von Arbeitnehmern ankommen kann, ob bei gleicher Arbeit unterschiedliche Gehälter gezahlt werden.

## Grundsatzurteil zu Nachtzuschlägen

### Nachtzuschläge können unterschiedlich hoch sein

*Bundesarbeitsgericht, Az. u.a. 10 AZR 332/20, 10 AZR 397/20*

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in mehreren ähnlich gelagerten Fällen entschieden, dass Nachtarbeitszuschläge unterschiedlich hoch sein können.

Das BAG führt aus, dass Tarifverträge für unregelmäßige Nachtarbeit eine höhere Bezahlung vorsehen können als bei regelmäßiger Nachtarbeit. Diese unterschiedliche Behandlung führe nicht zwingend zu einer Ungleichbehandlung. Insbesondere sachliche Gründe wie beispielsweise Belastungen durch die Nachtarbeit oder eine geringere Planbarkeit könnten berücksichtigt werden.

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin gegen ihren Arbeitgeber. Beschäftigt ist sie in der Getränkeindustrie. Im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses leistete die Klägerin Nachtschichten im regelmäßigen Schichtdienst. Für ihren Arbeitsvertrag gilt ein Manteltarifvertrag wonach der Zuschlag zum Stundenlohn bei regelmäßiger Nachtarbeit 20 % und bei unregelmäßiger Nachtarbeit 50 % beträgt. Die Arbeitnehmerin verlangte von ihrem Arbeitgeber dennoch den höheren Zuschlag von 50 %.

Die Arbeitnehmerin war der Ansicht, diese Regelung im Tarifvertrag verstoße gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Es komme alleine auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz an, der keinen sachlichen Grund für die Unterscheidung darstelle.

Das BAG stellt klar, dass eine Ungleichbehandlung zwar vorläge, diese aber aus dem im Tarifvertrag erkennbaren sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Der Tarifvertrag enthalte einen angemessenen Ausgleich für gesundheitliche Belastungen sowohl für regelmäßige, als auch für unregelmäßige Nachtarbeit.

Aufgrund der Tarifautonomie sei eine Ungleichbehandlung zwischen regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit möglich und gerechtfertigt. Eine Angemessenheitsprüfung hinsichtlich der Höhe der Differenz der Zuschläge müsse nicht vorgenommen werden, so das BAG. Die Tarifvertragsparteien könnten frei entscheiden, wie sie den Aspekt der schlechteren Planbarkeit für die Beschäftigten finanziell bewerten und ausgleichen.

Der hier betreffende Tarifvertrag war von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) abgeschlossen worden. Nach deren Angaben sind inzwischen mehr als 6000 vergleichbare Klagen von NGG-Mitgliedern vor den Arbeitsgerichten anhängig. Die Streitwerte

summieren sich auf über 50 Millionen Euro. Von diesen Verfahren sind allein mehr als 100 beim BAG anhängig. Diese betreffen bereits mehr als 30 verschiedene Tarifverträge. Diese gilt es für das Gericht im Einzelfall zu prüfen.

Zumindest hinsichtlich der schlechteren Planbarkeit für die Beschäftigten hat das BAG nun aber bereits einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung akzeptiert. Auch in anderen Verfahren dürften die Urteile dementsprechend ausfallen.

Das BAG hatte sich in dieser Frage bereits Ende 2020 mit Fragen an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) gewandt. Es sollte geklärt werden, ob mit einer tarifvertraglichen Regelung, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Vergütungszuschlag vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, die Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88 im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta berührt werde. Dies verneinte der EuGH und verwies den Streit zurück an das BAG. Die Richtlinie enthalte zwar Bestimmungen über Nachtarbeit, diese beträfen jedoch nur Dauer und Rhythmus, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Nachtarbeiter sowie die Unterrichtung der zuständigen Behörden. Sie regle demnach nicht das Entgelt der Arbeitnehmer für Nachtarbeit und lege den Mitgliedstaaten auf die hier in Frage stehenden Sachverhalte keine spezifischen Verpflichtungen auf.

**Hinweis:** Das Urteil sollten Sie insbesondere beachten, wenn Sie in Ihrem Unternehmen Arbeitnehmer beschäftigen die in verschiedenen Formen der Nachtarbeit tätig sind. Um Problemen hier vorzubeugen sollten Sie sich die Gestaltung der Verträge noch einmal anschauen.

Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie Fragen zum Umgang mit Nachtarbeit und der Vergütung diesbezüglich haben.

## Bundesarbeitsgericht - Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

*Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 16.02.2023, Az. 8 AZR 450/21*

Mit Urteil vom 16.02.2023 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nicht ein geringeres Entgelt erhalten dürfen als Männer. Daran ändere sich auch nichts, wenn der männliche Kollege in den Gehaltsverhandlungen ein höheres Entgelt gefordert hatte und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

Die Klägerin ist als Arbeitnehmerin bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiterin beschäftigt. Ihr anfangs vereinbartes Brutto-Gehalt betrug 3.500,00 EUR.

Im Jahr 2018 wurde in dem Unternehmen dann ein Haustarifvertrag eingeführt. Dieser sah für die Tätigkeit der Klägerin ein Grundgehalt von 4.140,00 EUR brutto vor. Der Haustarifvertrag regelte zudem, dass für den Fall, dass das neue tarifliche Grundentgelt das bisherige Entgelt übersteige, eine Anpassung um nicht mehr als 120,00 EUR brutto in den Jahren 2018 bis 2020 erfolge.

Die Beklagte zahlte der Klägerin daher ab 2018 ein Grundentgelt i.H.v. 3.620,00 EUR. In jährlichen Schritten sollte das Gehalt dann weiter angehoben werden.

Ein anderer Arbeitnehmer im Außendienst vereinbarte mit der Arbeitgeberin, dass er bis zum Einsetzen einer zusätzlichen leistungsabhängigen Vergütung (Zeitraum bis Oktober 2018) statt 3.500,00 EUR, 4.000,00 EUR brutto erhalten sollte.

Die Arbeitgeberin begründete die Erhöhung des Grundentgelts damit, dass der Arbeitnehmer auf eine besser vergütete Vertriebsmitarbeiterin gefolgt sei.

Nach Einführung des Haustarifvertrags zahlte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer daher nunmehr 4.120,00 EUR brutto.

Die Klägerin beehrte mit ihrer Klage nunmehr die Zahlung rückständiger Vergütung. Sie ist der Ansicht, dass ihr dasselbe Grundgehalt zustehe wie ihrem fast zeitgleich eingestellten männlichen Kollegen. Zudem machte sie eine angemessene Entschädigung wegen Diskriminierung in Höhe von mindestens 6.000,00 EUR geltend.

Nachdem die Vorinstanzen die Klage der Arbeitnehmerin abgewiesen hatten, war die Klage vor dem Bundesarbeitsgericht überwiegend erfolgreich.

Das BAG führt aus, dass die Arbeitgeberin die Klägerin aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt habe. Die Klägerin habe die gleiche Qualifikation und mache die gleiche Arbeit wie ihr männlicher Kollege, weshalb ein niedrigeres Grundgehalt nicht zu begründen sei. Die Arbeitgeberin konnte diese Vermutung (§ 22 AGG) auch nicht widerlegen.

Darüber hinaus finde die „Deckelungsregelung“ im Haustarifvertrag auf die Klägerin keine Anwendung, da diese zuvor kein tarifliches, sondern ein einzelvertraglich vereinbartes Entgelt erhalten habe.

**Hinweis:** In Deutschland gilt seit dem 06. Juli 2017 das sog. Entgelttransparenzgesetz.

Das Entgelttransparenzgesetz sieht die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruches für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten vor.

Den Auskunftsanspruch können diese Beschäftigten an den Betriebsrat oder an den Arbeitgeber richten. Ob und in welcher Weise Arbeitgeber oder Betriebsrat das Auskunftsverlangen der Beschäftigten beantworten müssen, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifanwendend ist.

---

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE  
E-MAIL AN [INFO@BPL-RECHT.DE](mailto:INFO@BPL-RECHT.DE)

BPL RECHTSANWÄLTE  
STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285  
49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570  
TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE  
[WWW.BPL-RECHT.DE](http://WWW.BPL-RECHT.DE)

**UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER**

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>