

Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags

BAG: 30% bei dauerhafter Nachtarbeit sind angemessen – Abweichungen sind im Einzelfall möglich

Von Carsten Brachmann

Das BAG hat sich in der Vergangenheit wiederholt zu der Frage geäußert, wie hoch ein „angemessener“ Ausgleich für Nachtarbeit im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG auszufallen habe. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Nach der Rechtsprechung ist regelmäßig ein Zuschlag in Höhe von 25% des Bruttostundenlohns oder die entsprechende Anzahl freier Tage angemessen. Dass Nachtarbeitszuschläge in der Praxis sehr unterschiedlich ausfallen, stößt vielfach auf Unverständnis und ist häufig Grundlage für Rechtsstreitigkeiten. Auch in einer aktuellen Entscheidung, welche bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, hatte sich das BAG mit der Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags für einen in Dauernachtarbeit tätigen Arbeitnehmer zu befassen (Urteil vom 09.12.2015 – Az. 10 AZR 423/14).

Sachverhalt

Der Kläger ist bei dem Beklagten – einem nicht tarifgebundenen Paketdienstunternehmen – als Lkw-Fahrer im Paketlinientransport tätig und wird regelmäßig für Nachtfahrten eingesetzt. Seine Arbeitszeit beginnt in der Regel um 20.00 Uhr und endet einschließlich Pausen

um 6.00 Uhr. Für die Zeit von 21.00 bis 6.00 Uhr zahlte der Beklagte zunächst einen Nachtzuschlag in Höhe von etwa 11% auf den Stundenlohn. Dieser Zuschlag erhöhte sich sodann schrittweise auf schließlich 20%. Der Kläger beehrte mit seiner Klage festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet sei, ihm einen Nachtarbeitszuschlag

in Höhe von 30% des Stundenlohns zu zahlen oder einen Freizeitausgleich von zwei Arbeitstagen pro 90 geleisteten Nachtarbeitsstunden zu gewähren. Während die erste Instanz der Klage stattgab, sprach das Landesarbeitsgericht Hamburg (Urteil vom 09.04.2014 – Az. 6 Sa 106/13) dem Kläger nur noch einen Anspruch auf 25% zu. ▶



Wenn die Sonne untergeht, beginnt die Nachtarbeit, und es stellt sich die Frage eines angemessenen Ausgleichs.

Entscheidung

Die Revision des Arbeitnehmers vor dem BAG hatte Erfolg. Nach der Entscheidung des BAG steht dem Kläger für die von ihm erbrachte Dauernachtarbeit ein Ausgleichsanspruch in Höhe von 30% zu. Zur Begründung führt das BAG aus, dass bei einem Nichtbestehen von tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen Nachtarbeiter nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden hätten. Angemessen sei dabei in der Regel ein Zuschlag in Höhe von 25% auf den Bruttostundenlohn oder die entsprechende Anzahl freier Tage. Ein reduzierter Ausgleich für Nachtarbeit käme in Betracht, wenn während der Nachtzeit eine spürbar geringere Arbeitsbelastung bestehe, so etwa bei der Arbeitsbereitschaft oder dem Bereitschaftsdienst. Zu einem höheren Ausgleichsanspruch könnten hingegen besondere Belastungen führen. Da bei der Dauernachtarbeit nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen eine erhöhte Belastung vorliege, erhöhe sich – so das BAG – der Anspruch bei der Dauernachtarbeit regelmäßig auf 30% bzw. auf die entsprechenden freien Tage. Weiterhin stellte das BAG fest, dass ein von dem Beklagten für die Zeit zwischen 21.00 und 23.00 Uhr gezahlter Zuschlag nicht auf den Nachtarbeitszuschlag für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr erbrachten Arbeitsstunden anrechenbar sei und keine Anhaltspunkte dafür bestünden, dass im Stundenlohn des Klägers bereits ein anteiliger Nachtarbeitszuschlag enthalten sei.

Bewertung

Mit der Entscheidung vom 09.12.2015 bestätigt das BAG seine ständige Rechtsprechung, wonach ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25% regelmäßig als angemessen gilt. Auch nach dieser Entscheidung bleibt es mithin dabei, dass die Rechtsprechung als Ausgangspunkt für die Frage der Höhe eines angemessenen Nachtarbeitszuschlags i.S.d. § 6 Abs. 5 ArbZG einen „25%igen Regel-Nachtarbeitszuschlag“ ansieht, von dem unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls sowohl nach unten als auch nach oben abgewichen werden kann. Deutlich hat das BAG nochmals herausgestellt, dass maßgeblich für die Beurteilung eines von dem „Regel-Nachtarbeitszuschlag“ abweichenden geringeren oder höheren Nachtarbeitszuschlags auf den Grad der mit der Nachtarbeit verbundenen Arbeitsbelastung abzustellen sei. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich nach dem BAG daher der Ausgleichsanspruch regelmäßig auf 30%.

Sofern auf die Arbeitsverhältnisse kein Tarifvertrag Anwendung findet oder keine tarifliche Ausgleichsregelung existiert, kann sich die Praxis grundsätzlich an den von der Rechtsprechung im Regelfall für angemessenen angesehenen Nachtarbeitszuschlägen von 25% oder 30% bei dauerhafter Nachtarbeit orientieren. Angesichts des unbestimmten Rechtsbegriffs „angemessen“ sollte jedoch stets im Einzelfall geprüft werden, ob unter Berücksichtigung der konkreten Umstände insbesondere hinsichtlich Art, Intensität der Nachtarbeit, Arbeitsbelastung, Branchenspezifika oder dem Zweck der Ausgleichsregelung, die Nachtarbeit durch Verteuerung einzuschränken, hinreichende Gründe für eine Abweichung von dem „Regel-Nachtarbeitszu-

schlag“ bestehen. Gründe für einen geringeren Nachtarbeitszuschlag wurden von der Rechtsprechung etwa bei Arbeitsbereitschaft (10% im Rettungsdienst: BAG, Urteil vom 31.08.2005 – Az. 5 AZR 545/04), bei Arbeiten, die mit erheblichen Entspannungszeiten einhergehen (10% bis 12% bei Objektbewachung: BAG, Urteil vom 11.02.2009 – Az. 5 AZR 148/08) oder bei Tätigkeiten, die nur während der Nacht erbracht werden können (10% bei Zeitungszustellern: LAG Köln, Urteil vom 02.06.2005 – Az. 6 Sa 206/05), anerkannt. Grundlegend ist bei der Frage der Gewährung von Nachtarbeitszuschlägen zu beachten, dass nur „echten“ Nachtarbeitnehmern i.S.d. ArbZG der gesetzliche Ausgleichsanspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG zusteht und Arbeitgeber das Wahlrecht haben, ob der Ausgleichsanspruch durch bezahlte Freizeit oder durch Geld erfüllt wird. Nicht jeder Arbeitnehmer, der mehr als zwei Stunden in der Nachtzeit, also in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr (§ 2 Abs. 3, 4 ArbZG), arbeitet, hat daher den gesetzlichen Ausgleichsanspruch, sondern nur derjenige, der auch „echter“ Nachtarbeiter ist, also entweder aufgrund seiner Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten hat oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet (§ 2 Abs. 5 Nr. 1 und Nr. 2 ArbZG). ◀



Carsten Brachmann,
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner, Ogletree Deakins International LLP,
Berlin

carsten.brachmann@ogletreedeakins.com
www.ogletreedeakins.com