

Titel:

Arbeitsgerichtsbarkeit, Nachtarbeitszuschlag, Tarifvertrag, Mehrarbeitszuschlag, Teilzeitbeschäftigung, Ungleichbehandlung, Tarifauslegung, Mehrarbeitszuschläge, Teilzeitbeschäftigte, Nachtzuschläge, Feiertagszuschläge, Annahmeverzug, Ausschlussfristen

Schlagworte:

Arbeitsgerichtsbarkeit, Nachtarbeitszuschlag, Tarifvertrag, Mehrarbeitszuschlag, Teilzeitbeschäftigung, Ungleichbehandlung, Tarifauslegung, Mehrarbeitszuschläge, Teilzeitbeschäftigte, Nachtzuschläge, Feiertagszuschläge, Annahmeverzug, Ausschlussfristen

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 11.08.2022 – 5 Sa 316/21

BAG, Urteil vom 26.11.2025 – 5 AZR 118/23

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird auf 840,43 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um Zahlungsansprüche in Form tariflicher Zuschläge.

2

Der Kläger ist seit 1.8.2010 bei der Beklagten als Kommissionierer in der Frischeabteilung in Teilzeit mit einer Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden (vgl. Vereinbarung vom 31.7.2015, Bl. 84 d.A.) in der Filiale der Beklagten in ... Schwabach zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 1.913,60 Euro beschäftigt.

3

Es gilt der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels (im Folgenden: MTV). Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 4 Teilzeitarbeit

1. Als Teilzeitbeschäftigte sind die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu bezeichnen, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit.
2. Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund ihres Teilzeitarbeitsverhältnisses nicht von tariflichen und betrieblichen Leistungen ausgeschlossen werden. Sie haben Anspruch auf diese Leistungen im Verhältnis ihrer durchschnittlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, sofern nicht günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bestehen.
3. [...]
4. Ziffer 2 findet keine Anwendung, sofern die Tarifvertragsparteien für Teilzeitbeschäftigte hiervon abweichende Regelungen in anderen Tarifverträgen vereinbart haben.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

6. Teilzeitbeschäftigte erhalten die nach diesen Bestimmungen zu errechnende Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.

7. [...]

§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Die Arbeitszeit verteilt sich auf 5 Wochentage. Der Samstag ist arbeitsfrei.

2. Eine von Ziffer 1 abweichende Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist aus betrieblichen Gründen zulässig. In Betrieben mit Betriebsrat ist sie im voraus durch Betriebsvereinbarung zu regeln. In Betrieben ohne Betriebsrat ist im voraus zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen eine einvernehmliche Regelung zu treffen.

Innerhalb eines Verteilzeitraums (bis maximal 52 Wochen) muß die Wochenarbeitszeit bei Vollzeitkräften im Durchschnitt 38,5 Stunden betragen.

Die Ankündigungsfrist für den/die Beschäftigten beträgt mindestens vier Wochen.

In Ausnahmefällen kann die Ankündigungsfrist auf 14 Tage verkürzt werden, in Betrieben mit Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch einvernehmliche Einzelvereinbarung. Bei Vollzeitkräften darf die tägliche Mindestarbeitszeit von vier Stunden nicht unterschritten werden; arbeitsfreie Tage sind zulässig.

Protokollnotiz vom 30.6.1997

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, daß die tarifliche Regelung des Manteltarifvertrages § 8 Ziffer 2 nur Vollzeitkräfte erfaßt [...]

§ 9 Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Bei einer Arbeitszeit gemäß § 8 Ziffer 1 ist Mehrarbeit die über 38,5 Stunden in der Woche bzw. 77 Stunden in der Doppelwoche hinaus angeordnete bzw. notwendigerweise geleistete Arbeit.

Mehrarbeit ist mit 1/167 des Monatsentgelts pro Mehrarbeitsstunde zu vergüten. Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich der Teiler auf die Zahl der vereinbarungsgemäß zu leistenden Arbeitsstunden. Bis einschließlich der 40. Wochenstunde ist kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, danach sind 25% zusätzlich zu vergüten.

2. Bei einer Arbeitszeit gemäß § 8 Ziffer 2 ist Mehrarbeit die über die festgelegte Wochenarbeitszeit hinaus angeordnete bzw. notwendigerweise geleistete Arbeit. Mehrarbeit ist je Stunde bei Vollzeitbeschäftigten mit 1/167 des Monatsentgelts zu vergüten, wobei die ersten 1,5 Stunden Mehrarbeit pro Woche zuschlagsfrei bleiben. Jede weitere Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von 25% zu vergüten.

3. [...]

5. Wach- und Pfortenpersonal erhält den Mehrarbeitszuschlag erst, wenn die Arbeitszeit von 43,5 Stunden in der Woche, bzw. 87 Stunden in der Doppelwoche einschließlich der Pausen überschritten ist.

6. Reisende erhalten anstelle der tariflichen Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit die im Arbeitsvertrag vereinbarte Entschädigung.

7. Nachtarbeit ist die von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit und wird mit einem Zuschlag von 25% vergütet. Soweit es sich um Mehrarbeit handelt, erhöht sich der Zuschlag auf 50%.

Für berufsübliche Nachtarbeit, z.B. Wach- und Pfortenpersonal, ist kein Zuschlag gemäß den Ziffern 7 und 8 zu zahlen.

8. Sonntagsarbeit bei Tage (6.00 bis 20.00 Uhr) wird mit einem Zuschlag von 50% vergütet. Sonntags-Nachtarbeit von 0.00 bis 6.00 Uhr und von 20.00 bis 24.00 Uhr wird mit einem Zuschlag von 100% vergütet.

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird mit einem Zuschlag von 150% vergütet.

9. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere zu zahlen.

10. Im beiderseitigen Einvernehmen kann die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit einschließlich der Zuschläge durch Freizeit abgegolten werden. [...]

§ 18 Geltendmachung von Ansprüchen, Gerichtsstand

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind gegenüber der Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle zunächst mündlich, bei Erfolglosigkeit schriftlich innerhalb der folgenden Fristen geltend zu machen:

- a) Ansprüche wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Betrages mit der Entgeltabrechnung bzw. dem Entgeltnachweis: unverzüglich.
- b) Ansprüche wegen fehlerhafter Errechnung des Entgelts oder der Abzüge: 4 Wochen nach Aushändigung der Entgeltabrechnung.
- c) Alle übrigen Ansprüche: 2 Monate nach Fälligkeit (Urlaub 3 Monate nach Ende des Urlaubsjahres).
- d) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses: 2 Monate nach dem Ausscheiden.

2. Für Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gelten die Fristen des Abs. 1 sinngemäß.

3. Die Ansprüche erlöschen, wenn sie nicht vor Ablauf der in Ziff. 1b – d genannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind (Ausschlußfristen).

4. Sind die Ansprüche fristgerecht geltend gemacht, ist ihre Erfüllung aber von der Geschäftsleitung abgelehnt worden oder erklärt sich die Geschäftsleitung innerhalb von 2 Wochen nicht, so muß der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, sofern er/sie das Arbeitsgericht anrufen will, nach Ablehnung oder nach Fristablauf innerhalb von 2 Monaten Klage erheben. Geschieht dieses nicht, so erlöschen die Ansprüche.

Dies gilt auch sinngemäß für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin.

5. [...]“

4

Im Betrieb der Beklagten, in dem der Kläger beschäftigt ist, gilt zudem die Betriebsvereinbarung Arbeitszeit vom 13.11.2019 (im Folgenden: BV Arbeitszeit, Bl. 122 ff. d.A.).

5

An Tagen vor Feiertagen wird bei der Beklagten in Frischeabteilungen nicht kommissioniert, sondern, um die Frische der Ware zu gewährleisten, am Feiertag selbst.

6

Mit Schreiben vom 31.7.2020 (Bl. 21 d.A.), der Beklagten am selben Tag zugegangen, machte der Kläger die Zahlung weiterer Zuschläge für die Abrechnungszeiträume April bis Juni 2020 sowie zukünftig geltend. Die Beklagte wies die Forderungen des Klägers mit Schreiben vom 4.8.2020 (Bl. 82 d.A.) zurück.

7

Mit Klageschrift vom 29.9.2020, beim Arbeitsgericht Nürnberg am 30.9.2020 vorab per Fax eingegangen und der Beklagten am 7.10.2020 zugestellt, macht der Kläger weitere Zuschläge für die Abrechnungszeiträume April 2020 (2.3.2020 bis 5.4.2020), Mai 2020 (6.4.2020 bis 3.5.2020) und Juni 2020 (4.5.2020 bis 7.6.2020) geltend. Mit Klageerweiterung vom 30.4.2021, beim Arbeitsgericht Nürnberg am gleichen Tag vorab per Fax eingegangen und der Beklagten am 14.5.2021 zugegangen, macht der Kläger weitere Zuschläge für die Abrechnungszeiträume Januar 2021 (7.12.2020 bis 3.1.2021), Februar 2021 (4.1.2021 bis 7.2.2021) und März 2021 (8.2.2021 bis 7.3.2021) geltend.

8

Der Kläger trägt zur Begründung seiner Klage vor, bei Erbringung der regelmäßigen Arbeitszeit in Dauernachtarbeit sei der Nachtzuschlag auf 30% zu erhöhen, dies ergebe sich aus dem Urteil des BAG vom 9.12.2015 (Az.: 10 AZR 423/14).

9

Im Abrechnungszeitraum April 2020 seien entsprechend 72:15 Stunden auf Basis eines Nachtzuschlags in Höhe von 30% sowie 8:57 Stunden (im Einzelnen Seite 3 der Klageschrift vom 29.9.2020, Bl. 11 d.A.) mit

50% Zuschlag für zusammenfallende Nacht- und Mehrarbeit abzurechnen. Im Abrechnungszeitraum Mai 2020 seien entsprechend 43:23 Stunden auf Basis eines Nachtzuschlags in Höhe von 30% sowie 0:46 Stunden mit 50% Zuschlag für zusammenfallende Nacht- und Mehrarbeit am 8.4.2020 abzurechnen. Im Abrechnungszeitraum Juni 2020 seien entsprechend 67:57 Stunden auf Basis eines Nachtzuschlags in Höhe von 30% sowie 3:41 Stunden (im Einzelnen Seite 6 der Klageschrift vom 29.9.2020, Bl. 14 d.A.) mit 50% Zuschlag für zusammenfallende Nacht- und Mehrarbeit abzurechnen. Im Abrechnungszeitraum Januar 2021 seien entsprechend 51:11 Stunden auf Basis eines Nachtzuschlags in Höhe von 30% sowie 15:31 Stunden (im Einzelnen Seite 2 der Klageerweiterung vom 30.4.2021, Bl. 101 d.A.) mit 50% Zuschlag für zusammenfallende Nacht- und Mehrarbeit abzurechnen. Im Abrechnungszeitraum Februar 2021 seien entsprechend 32:42 Stunden auf Basis eines Nachtzuschlags in Höhe von 30% sowie 8:05 Stunden (im Einzelnen Seite 3 f. der Klageerweiterung vom 30.4.2021, Bl. 102 f. d.A.) mit 50% Zuschlag für zusammenfallende Nacht- und Mehrarbeit abzurechnen. Im Abrechnungszeitraum März 2021 seien entsprechend 33:05 Stunden auf Basis eines Nachtzuschlags in Höhe von 30% sowie 1:55 Stunden (im Einzelnen Seite 5 der Klageerweiterung vom 30.4.2021, Bl. 104 d.A.) mit 50% Zuschlag für zusammenfallende Nacht- und Mehrarbeit abzurechnen.

10

Mehrarbeitszuschläge i.H.v. 25% gemäß § 9 Ziffer 1 MTV seien für ihn ab der 32. Wochenstunden zu bezahlen. So hätten Vollzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden gemäß § 9 Ziffer 1 MTV ab der 40. Stunden Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, mithin nach dem Ableisten weiterer 1,5 Stunden. Daraus ergebe sich, dass er bei einer Arbeitszeit von 80% der Vollzeit nach Ableistung weiterer 80% der 1,5 Stunden, mithin nach Ableisten weiterer 1,2 Stunden einen Mehrarbeitszuschlag i.H.v. 25% erhalten müsse. In der derzeitigen Abrechnungspraxis liege ein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG zu Lasten Teilzeitbeschäftigter. Nach dem Tarifverständnis der Beklagten werde es Teilzeitbeschäftigten nahezu unmöglich gemacht, in den Genuss eines Mehrarbeitszuschlags zu kommen. Bei der Mehrarbeit sei auf die tägliche Arbeitszeit abzustellen. Dies ergebe sich aus § 5 Ziffer 1 BV Arbeitszeit. § 8 Ziffer 2 MTV lasse eine abweichende Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu, bei der Beklagte sei entsprechend die BV Arbeitszeit geschlossen worden. § 2 BV Arbeitszeit stelle eine abweichende Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit i.S.d. § 8 Ziffer 2 MTV dar, sodass im Hinblick auf Mehrarbeitszuschläge § 9 Abs. 2 MTV gelte.

11

Im Abrechnungszeitraum April 2020 habe er in der Woche vom 9.3.2020 insgesamt 38:47 Stunden und in der Woche vom 16.3.2020 insgesamt 42:04 Stunden gearbeitet, sodass ein Mehrarbeitszuschlag für 6:47 Stunden und für 10:04 Stunden zu zahlen sei. Im Abrechnungszeitraum Juni 2020 habe er in der Woche vom 4.5.2020 insgesamt 33:12 Stunden gearbeitet, sodass ein Mehrarbeitszuschlag für 1:12 Stunden zu zahlen sei. Im Abrechnungszeitraum Januar 2021 habe er in der Woche vom 7.12.2020 insgesamt 32:01 Stunden und in der Woche vom 21.12.2020 insgesamt 44:36 Stunden gearbeitet, sodass ein Mehrarbeitszuschlag für 0:01 Stunden und für 12:36 Stunden zu zahlen sei. Im Abrechnungszeitraum Februar 2021 habe er in der Woche vom 4.1.2021 insgesamt 38:45 Stunden und in der Woche vom 1.2.2021 insgesamt 37:42 Stunden gearbeitet, sodass ein Mehrarbeitszuschlag für 6:45 Stunden und für 5:42 Stunden zu zahlen sei.

12

An Feiertagen, an denen er lediglich den Feiertagszuschlag von 150% gemäß § 9 Ziffer 8 MTV erhalten habe, sei für in Nachtarbeit geleistete Stunden zusätzlich Nachtzuschläge i.H.v. 30% zu zahlen.

13

Im Abrechnungszeitraum Mai 2020 seien entsprechend für 4:11 Stunden am 10.4.2020 sowie für 4:32 Stunden am 13.4.2020 weitere Nachtarbeitszuschläge i.H.v. 30% zu zahlen. Im Abrechnungszeitraum Juni 2020 seien entsprechend für 4:27 Stunden am 1.6.2020 weitere Nachtarbeitszuschläge i.H.v. 30% zu zahlen.

14

Für ausgefallene Arbeitstage vor Feiertagen seien auch die Zuschläge, die an diesen Tagen angefallen wären, abzurechnen und auszubezahlen. Der Umstand, dass die Beklagte ihn an diesen Tagen nicht beschäftige, liege in der freien unternehmerischen Entscheidung der Beklagten, damit in deren Betriebs-

bzw. Wirtschaftsrisiko. Er sei an den jeweiligen Tagen jeweils einsatzfähig gewesen. Die Beklagte habe sich in Annahmeverzug befunden.

15

Im Abrechnungszeitraum Mai 2020 hätte er am 9.4.2020 4:12 Stunden Nachtarbeit geleistet, für diese sei entsprechend ein Nachtzuschlag i.H.v. 30% zu zahlen. Da es sich im Abrechnungszeitraum Mai 2020 beim 12.4.2020 um Ostersonntag und im Abrechnungszeitraum Juni 2020 beim 31.5.2020 um Pfingstsonntag gehandelt habe, stünden ihm gemäß § 9 Ziffer 8 MTV jeweils Feiertagszuschläge i.H.v. 150% zu.

16

Im Ergebnis habe er im Abrechnungszeitraum April 2020 Anspruch auf Zuschläge i.H.v. insgesamt 441,64 Euro brutto, die Beklagte habe lediglich 295,28 Euro brutto abgerechnet und ausbezahlt, sodass ihm noch 146,36 Euro brutto zustünden. Im Abrechnungszeitraum Mai 2020 habe er Anspruch auf Zuschläge i.H.v. insgesamt 843,43 Euro brutto, die Beklagte habe lediglich 656,49 Euro brutto abgerechnet und ausbezahlt, sodass ihm noch 186,94 Euro brutto zustünden. Im Abrechnungszeitraum Juni 2020 habe er Anspruch auf Zuschläge i.H.v. insgesamt 894,36 Euro brutto, die Beklagte habe lediglich 705,88 Euro brutto abgerechnet und ausbezahlt, sodass ihm noch 188,48 Euro brutto zustünden. Im Abrechnungszeitraum Januar 2021 habe er Anspruch auf Zuschläge i.H.v. insgesamt 800,89 Euro brutto, die Beklagte habe lediglich 636,69 Euro brutto abgerechnet und ausbezahlt, sodass ihm noch 164,20 Euro brutto zustünden. Im Abrechnungszeitraum Februar 2021 habe er Anspruch auf Zuschläge i.H.v. insgesamt 743,26 Euro brutto, die Beklagte habe lediglich 619,84 Euro brutto abgerechnet und ausbezahlt, sodass ihm noch 123,42 Euro brutto zustünden. Im Abrechnungszeitraum März 2021 habe er Anspruch auf Zuschläge i.H.v. insgesamt 370,07 Euro brutto, die Beklagte habe lediglich 339,04 Euro brutto abgerechnet und ausbezahlt, sodass ihm noch 31,03 Euro brutto zustünden.

17

Die Ansprüche seien nicht verfallen. In § 18 Ziffer 2 seines Arbeitsvertrages (Bl. 134 d.A.) sei geregelt, dass Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen innerhalb von drei Monaten nach deren Entstehung geltend zu machen seien. Die Beklagte habe den Abrechnungszeitraum April 2020 erst zum 30.4.2020 abgerechnet, sodass die Geltendmachung mit Schreiben vom 31.7.2020 innerhalb der Ausschlussfrist erfolgt sei.

18

Der Kläger beantragt nach Klageerweiterung zuletzt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 521,78 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, weitere 318,65 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

19

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

20

Die Beklagte trägt vor, die Klage sei bereits unschlüssig, da die geltend gemachten Beträge nicht nachvollziehbar seien.

21

Ein erhöhter Nachtarbeitszuschlag sei nicht zu zahlen. Der Nachtarbeitszuschlag entsprechend § 9 Ziffer 7 MTV sei bezahlt worden, gemäß dieser Regelung erhalte der Kläger auch bereits ab 20 Uhr Nachtzuschläge. Das Urteil des BAG vom 9.12.2015 (Az.: 10 AZR 423/14) finde vorliegend keine Anwendung, da in dem dort entschiedenen Fall gerade keine tarifvertragliche Ausgleichsregelung hinsichtlich der Nachtarbeit bestanden habe.

22

Es werde bestritten, dass der Kläger in den von ihm benannten Zeiträumen während der Nachtarbeit Mehrarbeit geleistet habe und dass diese seitens der Beklagten angeordnet worden sei. Im Übrigen sei bei Mehrarbeit ausweislich § 9 Ziffer 1 Abs. 2 MTV auf die wöchentliche und nicht auf die tägliche Arbeitszeit

abzustellen. Die BV Arbeitszeit treffe gerade keine Regelung zur Vergütung von Mehrarbeit, sie betreffe nur die gemäß der BV zu führenden Arbeitszeitkonten.

23

Auch ein Teilzeitbeschäftigter habe erst ab der 41. Wochenstunde einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge. Die Auslegung des MTV ergebe, dass Mehrarbeitszuschläge einen Ausgleich für eine besondere Belastung darstellten, welche sich aus einer Arbeitszeit über 40 Stunden in der Woche ergebe, und dass deshalb dieser Zuschlag an einen Teilzeitbeschäftigten nicht bezahlt werden müsse, solange dieser nicht ebenfalls die 40-Stunden-Schwelle überschreite. Es werde auf den Gesundheitsschutz und nicht den Freizeitschutz abgestellt. Eine Ungleichbehandlung i.S.d. § 4 Abs. 1 TzBfG sei nicht gegeben, da auch Vollzeitbeschäftigte zunächst 1,5 Stunden mehr als ihre individuelle Wochenarbeitszeit zuschlagsfrei leisten müssen. Der Wortlaut des § 9 Ziffer 1 MTV stelle eindeutig nicht auf ein Überschreiten der individuellen Arbeitszeit, sondern auf das Überschreiten der 40. Wochenstunde ab. Der systematische Zusammenhang zeige, dass eine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt gewesen sei. Vielmehr sei eine einheitliche „Belastungsgrenze“ festgelegt worden. Dies ergebe sich auch aus der Tarifhistorie, nachdem die Tarifvertragsparteien trotz der erfolgten Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden nicht gleichzeitig die Grenze, ab der ein Mehrarbeitszuschlag zu leisten ist, gesenkt haben.

24

Im Übrigen habe der Kläger seine Arbeit im Abrechnungszeitraum Januar 2021 regelmäßig zwischen 13:00 Uhr und 17:00 Uhr begonnen und einschließlich Pausenzeiten spätestens um 1:55 Uhr beendet, im Abrechnungszeitraum Februar 2021 regelmäßig zwischen 9:00 Uhr und 17:00 Uhr begonnen und einschließlich Pausenzeiten spätestens um 1:43 Uhr beendet, und im Abrechnungszeitraum März 2021 regelmäßig zwischen 9:00 und 16:15 Uhr begonnen und einschließlich Pausenzeiten spätestens um 2:25 Uhr beendet, daher nicht überwiegend Dauernacharbeit erbracht.

25

An Feiertagen habe der Kläger jeweils den Zuschlag i.H.v. 150% gemäß § 9 Ziffer 8 MTV erhalten, ein weiterer Nachtzuschlag sei gemäß § 9 Ziffer 9 MTV nicht zu zahlen.

26

Für freie Arbeitstage vor Feiertagen seien keine Zuschläge zu zahlen gewesen. Zwischen den Parteien seien keine festen Arbeitstage vereinbart gewesen, sondern lediglich eine Wochenarbeitszeit.

27

Jedenfalls seien die Ansprüche verfallen gemäß § 18 Ziffern 1b und 3 MTV. Der Kläger habe die Entgeltabrechnungen jeweils am Ende des Abrechnungszeitraumes erhalten. Im Übrigen werde bestritten, dass es sich bei dem klägerseits vorgelegten Auszug des Arbeitsvertrags um den Arbeitsvertrag des Klägers handle.

28

Zum weiteren Vorbringen der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 313 Abs. 2 ZPO.

29

Die Kammer hat keinen Beweis erhoben.

Entscheidungsgründe

I.

30

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG eröffnet. Das Arbeitsgericht Nürnberg ist gemäß §§ 48 Abs. 1a Satz 1 ArbGG örtlich zuständig, da der Kläger in der Filiale der Beklagten in ... Schwabach tätig ist.

31

Die Klage ist zulässig.

II.

32

Die Klage ist jedoch nicht begründet. Die geltend gemachten Ansprüche auf Zahlung eines erhöhten Nachtzuschlags i.H.v. 30% (1.), auf Zahlung weiterer Mehrarbeitszuschläge (2.), auf Zahlung von Nachtzuschlägen i.H.v. 30% an Feiertagen zusätzlich zu den Feiertagszuschlägen i.H.v. 150% (3.) sowie auf Zahlung von Zuschlägen für ausgefallene Arbeitstage vor Feiertagen (4.), mithin auch auf entsprechende Verzugszinsen, sind nicht gegeben. Im Einzelnen gilt Folgendes:

33

1. Der geltend gemachte Anspruch auf Zahlung erhöhter Nachtarbeitszuschläge i.H.v. 30% steht dem Kläger nicht zu. Ein Rückgriff auf die zu § 6 Abs. 5 ArbZG in der Entscheidung des BAG vom 9. Dezember 2015 (10 AZR 423/14) ergangenen Grundsätze zur angemessenen Höhe des Nachtzuschlags bei Dauernachtarbeit ist aufgrund der tarifvertraglichen Ausgleichsregelung in § 9 Ziffer 7 MTV nicht veranlasst.

34

a) Gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG hat der Arbeitgeber 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 nur soweit zu gewähren, als keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen. Die Norm gewährt Nachtarbeitnehmern i.S.d. § 2 Abs. 5 ArbZG einen Ausgleich für die mit Nachtarbeit verbundenen Beeinträchtigungen mithin lediglich, sofern nicht auf Grund tarifvertraglicher Regelungen bereits ein Ausgleich erfolgt. § 6 Abs. 5 ArbZG steht mithin unter dem Vorbehalt einer tarifvertraglichen Ausgleichsregelung. Wegen größerer Sachnähe ist die Ausgestaltung des Ausgleichs für Nachtarbeit den Tarifvertragsparteien überlassen und es besteht nur subsidiär ein gesetzlicher Anspruch. Um den gesetzlichen Anspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG zu ersetzen, muss die tarifvertragliche Regelung eine Kompensation für die mit der Nachtarbeit verbundenen Belastungen vorsehen. Dies folgt aus dem Wortsinn des Begriffs „Ausgleichsregelung“ und aus Sinn und Zweck des dem Gesundheitsschutz dienenden § 6 Abs. 5 ArbZG (BAG vom 12. Dezember 2012 – 10 AZR 192/11, Rn. 13 f., juris). Als selbstständigen Grundrechtsträgern kommt den Tarifvertragsparteien dabei aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Sie haben eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen. Bei der Lösung tarifpolitischer Konflikte sind sie nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Vereinbarung zu treffen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht (BAG vom 21. März 2018, 10 AZR 34/17, Rn. 43, juris m.w.N.). Entsprechend führt das BAG in der von Seiten des Klägers zitierten Entscheidung vom 9. Dezember 2015 (10 AZR 423/14, Rn. 31, juris) auch aus, der Ausgleich für Nachtarbeit sei nach der Regelung des § 6 Abs. 5 ArbZG nur dann individual-rechtlich vorzunehmen, wenn nicht bereits kraft Tarifbindung oder arbeitsvertraglicher Bezugnahme ein Tarifvertrag Anwendung findet, der seinerseits Ausgleichsregelungen für Nachtarbeit enthält.

35

b) Anders als in dem Sachverhalt, der der zuvor zitierten Entscheidung des BAG zugrunde lag, ist vorliegend mit § 9 Ziffer 7 MTV gerade eine auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbare tarifvertragliche Ausgleichsregelung gegeben, sodass hier ein Rückgriff auf die zu § 6 Abs. 5 ArbZG in dieser Entscheidung ergangenen Grundsätze zur angemessenen Höhe des Nachtzuschlags bei Dauernachtarbeit nicht veranlasst ist. Die Regelung in § 9 Ziffer 7 MTV ist tarifvertragliche Ausgleichsregelung i.S.d. § 6 Abs. 5 ArbZG, sie regelt ausdrücklich eine Kompensation für geleistete Nachtarbeit durch Zahlung eines Zuschlags i.H.v. 25% bzw. bei Mehrarbeit in Nachtarbeit von 50%. Die Regelung der Zuschlagshöhe obliegt den Tarifparteien, welchen aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zusteht. Verstöße der vorliegenden tarifvertraglichen Ausgleichsregelung in § 9 Ziffer 7 MTV gegen Gesetzes- oder Verfassungsrecht sind klägerseits nicht vorgetragen und auch nicht ersichtlich. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass es sich bei tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen regelmäßig um Teile eines „Gesamtpakets“ handelt (vgl. BAG vom 9. Dezember 2015 – 10 AZR 423/14, Rn. 31, juris). So ist vorliegend zugunsten der Beschäftigten abweichend von § 2 Abs. 3 ArbZG gemäß § 9 Ziffer 7 MTV der Zeitraum der zuschlagspflichtigen Nachtarbeit weiter definiert, namentlich bereits der Zeitraum ab 20 Uhr erfasst. Schließlich ist auch von einer Regelung entsprechend § 2 Abs. 4 ArbZG abgesehen worden.

36

Ein Anspruch des Klägers auf Mehrarbeitszuschläge, welche über die in § 9 Ziffer 7 MTV geregelte Höhe hinausgehen, ist damit nicht gegeben.

37

2. Der geltend gemachte Anspruch auf Zahlung weiterer Mehrarbeitszuschläge ist nicht gegeben. Nach Auffassung des Gerichts ergibt eine Auslegung des MTV, dass die hierin geregelten Mehrarbeitszuschläge einen Ausgleich für eine besondere Belastung darstellen, welche sich aus einer Arbeitszeit über 40 Stunden in der Woche hinaus ergibt, und dass deshalb dieser Zuschlag an Teilzeitbeschäftigte nicht bezahlt werden muss, so lange sie nicht ebenfalls die 40-Stunden-Schwelle überschreiten. Die Kammer schließt sich hier der überzeugenden Begründung des Arbeitsgerichts Würzburg im Urteil vom 23. Juni 2020 (Az. 9 Ca 34/20) an.

38

a) Auszugehen ist von dem Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, dass Teilzeitbeschäftigte wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigten eine unterschiedliche Behandlung. Eine solche Ungleichbehandlung liegt nach der Rechtsprechung des A.s vor, wenn Vollzeitbeschäftigte ab der ersten (über ihre individuelle Arbeitszeit hinausgehenden) Überstunde einen Mehrarbeitszuschlag erhalten, Teilzeitbeschäftigte aber bei einer Überschreitung der für sie geltenden Arbeitszeit zunächst keine Zuschläge erhielten, sondern erst dann, wenn sie die Vollzeitschwelle überschreiten. Dann stellt die Dauer der individuellen Arbeitszeit das Kriterium dar, an welches die Differenzierung anknüpft. Ein sachlicher Grund für die Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung kann nach der Rechtsprechung des A.s allerdings im Zweck der Leistung liegen. Wenn der tariflich beabsichtigte Zweck sich nicht in gleicher Weise auf Teilzeit- und Vollzeitkräfte beziehe, so liege auch in der unterschiedlichen Behandlung keine ungerechtfertigte Benachteiligung von Teilzeitkräften. Die Tarifvertragsparteien sind dabei grundsätzlich frei darin, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Der Zweck ist der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder durch Auslegung der Tarifnorm – anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschluss- und Kürzungsregelungen – zu ermitteln. Es kommt nicht auf die denkbaren Zwecke an, die mit der Leistung verfolgt werden können, sondern auf diejenigen, um die es den Tarifvertragsparteien bei der Leistung nach ihrem im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gekommenen, durch die Tarifautonomie geschützten Willen geht (vgl. BAG vom 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18).

39

Nach ständiger Rechtsprechung des A.s folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut 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 Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauflegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG vom 22. April 2010 – 6 AZR 962/08, Rn. 17, juris).

40

b) Das Gericht hat vorliegend bereits Zweifel, ob überhaupt eine Ungleichbehandlung im Sinne des § 4 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Auch Vollzeitbeschäftigte erhalten nicht ab ihrer ersten individuellen Überstunde einen Mehrarbeitszuschlag, sondern es sind nach der Regelung des § 9 Ziffer 1 Abs. 2 Satz 2 MTV 1,5 Überstunden pro Woche zuschlagsfrei. Zuzugeben ist dem Kläger allerdings, dass diese Schwelle für Teilzeitbeschäftigte sehr viel schwerer zu überschreiten ist als für Vollzeitbeschäftigte. Zugunsten des Klägers soll hier davon ausgegangen werden, dass insoweit eine relevante Ungleichbehandlung vorliegt.

41

c) Eine Auslegung des MTV ergibt, dass es das Ziel der Vertragsparteien war und ist, durch Mehrarbeitszuschläge diejenigen Belastungen auszugleichen, die entstehen, wenn Arbeitnehmer mehr als 40 Wochenstunden ableisten.

42

aa) Der Wortlaut des MTV spricht dabei gegen einen Anspruch des Klägers auf die von ihm geltend gemachten Mehrarbeitszuschläge. Denn nach § 9 Ziffer 1 Abs. 2 Satz 3 MTV ist bis einschließlich der 40. Wochenstunde gerade kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, erst danach sind 25% zusätzlich zu vergüten. Eindeutig wird hier nicht auf das Überschreiten der individuellen Arbeitszeit abgestellt, sondern auf ein Überschreiten der 40. Wochenstunde. Auch der systematische Zusammenhang mit den beiden vorhergehenden Sätzen des § 9 Ziffer 1 Abs. 2 MTV zeigt, dass im Rahmen der Mehrarbeitszuschläge nach § 9 Ziffer 1 Abs. 2 Satz 3 MTV eine Differenzierung zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitnehmern von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt ist. So regeln § 9 Ziffer 1 Abs. 2 Sätze 1 und 2 MTV, wie die Berechnung des Entgelts für Überstunden zu erfolgen hat, wobei explizit zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern differenziert wird. In § 9 Ziffer 1 Abs. 2 Satz 3 MTV erfolgt gerade keine solche Differenzierung.

43

bb) Ein entscheidendes Argument dafür, dass der Tarifvertrag lediglich diejenige Belastung zusätzlich vergüten will, welche bei einer Tätigkeit über 40 Wochenstunden hinaus anfällt, ist, dass auch Vollzeitbeschäftigte einen Mehrarbeitszuschlag erst ab der 41. Wochenstunde erhalten. Sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitarbeitskräfte haben die Tarifvertragsparteien eine einheitliche „Belastungsgrenze“ festgelegt. Sie richten sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeitbeschäftigten ihren Fokus auf diese fixe Belastungsgrenze und nehmen weder bei Teilzeit- noch bei Vollzeitbeschäftigten die Überschreitung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit in den Blick.

44

cc) Auch wenn man das System der möglichen Flexibilisierung der Arbeitszeiten betrachtet, passt eine Zuschlagspflicht auf Überstunden für Teilzeitbeschäftigte erst ab der 41. Wochenstunde ins Bild: Grundsatz ist zunächst eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden, wobei ab der 41. Stunde Zuschlagspflicht besteht (§ 8 Ziffer 1 i.V.m. § 9 Ziffer 1 MTV). Diese Arbeitszeit kann – allerdings gerade nur für Vollzeitarbeitnehmer – flexibilisiert werden, § 8 Ziffer 2 MTV, mit der Folge der Zuschlagspflicht gemäß § 9 Ziffer 2 MTV. Auch dort bleiben die ersten 1,5 Stunden Mehrarbeit pro Woche Zuschlagsfrei. Die Tarifvertragsparteien halten mithin an der 40-Stunden-Grenze fest. Auch im Hinblick auf Vergütung für Wach- und Pfortenpersonal haben die Tarifvertragsparteien eine absolute Belastungsgrenze festgesetzt (43,5 Stunden pro Woche, vgl. § 9 Ziffer 5 MTV), welche für Teilzeit- und Vollzeitarbeitnehmer gleichermaßen gilt.

45

dd) Zwar enthält der MTV einen „Programmsatz“, dass Mehrarbeit grundsätzlich zu vermeiden ist (vgl. BAG vom 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 40, juris), nicht. Jedoch ergibt sich aus § 9 Ziffer 3 MTV zumindest eine Tendenz der Tarifvertragsparteien, Mehrarbeit nach Möglichkeit einzudämmen. Nach dieser Vorschrift ist (nur) während der Saison oder in Zeiten erhöhten Arbeitsanfalles eine Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden täglich, nicht jedoch über 50 Wochenstunden hinaus möglich, dies nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder, sofern ein solcher nicht vorhanden ist, mit den betreffenden Arbeitnehmern.

46

ee) Auch aus der Tarifhistorie ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien trotz Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden nicht gleichzeitig die Grenze, ab der Mehrarbeitszuschlag zu leisten ist, angehoben haben, dass also die Tarifvertragsparteien mit dem Zuschlag vom Grundsatz her keine Überschreitung der individuellen Arbeitszeit ausgleichen wollten.

47

d) Aus dem Urteil des BAG vom 19. Dezember 2018 (a.a.O.) kann der Kläger mithin für den vorliegenden Fall keine für ihn günstige Auslegung des MTV erreichen. Zwar ist der Leitsatz dieses Urteils, welcher lautet: „Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, verstößt gegen § 4 Abs. 1 TzBfG“ insoweit missverständlich. Dieser Leitsatz könnte den Eindruck vermitteln, dass eine entsprechende tarifvertragliche Regelung in jedem Fall gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoße. In Randnummern 65 ff. des

zierten Urteils nimmt das BAG jedoch nicht in jedem Fall einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG an, sondern stellt darauf ab, ob die Ungleichbehandlung – orientiert am Zweck der Leistung – sachlich gerechtfertigt ist (§ 4 Abs. 1 letzter Halbsatz TzBfG). Es heißt hier wörtlich: „Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt“. Im Weiteren kommt das BAG dann bei der Auslegung des dort streitgegenständlichen Manteltarifvertrags für die Systemgastronomie zu dem Ergebnis, dieser schütze die Dispositionsmöglichkeit der Arbeitnehmer über ihre Freizeit und diese Dispositionsmöglichkeit sei bei Teilzeitarbeitnehmern durch Mehrarbeit genauso eingeschränkt wie bei Vollzeitarbeitnehmern. Die dort vom BAG entschiedene Konstellation ist mit dem vorliegenden Fall nicht vergleichbar, sie betrifft zwei unterschiedliche Arbeitszeitmodelle (namentlich die vereinbarte Jahresarbeitszeit mit einer entsprechenden Mehrarbeitszuschlagsregelung einerseits und eine reguläre monatliche Arbeitszeit, welche auch Teilzeit sein kann, mit einer wiederum gesondert geregelten Mehrarbeitszuschlagspflicht). Es geht sodann im Einzelnen um die Frage, in welchem Verhältnis die bezüglich dieser beiden Modelle getroffenen tariflichen Vereinbarungen zueinander stehen. Das BAG kommt hier zu dem Ergebnis, dass bei einem Jahresarbeitszeitmodell auch bei einer individuellen Jahres-Teilzeit bereits ab Überschreiten dieser Teilzeitschwelle ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist. Soweit unter Randnummern 71 ff. des Urteils eine Betrachtung der Regelung für Teilzeitkräfte mit Monatsarbeitszeit erfolgt (im dortigen Tarifvertrag sollten Zuschläge ebenfalls erst ab Überschreiten einer Vollzeitschwelle gezahlt werden), kommt das BAG zu der Auffassung, den insoweit benachteiligten Teilzeitkräften mit Monatsarbeitszeit stünden Mehrarbeitszuschläge ebenfalls bereits bei Überschreiten der individuell vereinbarten Arbeitszeit zu. Dies jedoch nur deshalb, weil im dort entschiedenen Fall der Zweck der Leistung – anders als vorliegend – eben im Ausgleich der Einbußen über die Dispositionsmöglichkeiten in der Freizeit lag.

48

e) Somit kann offen bleiben, ob und in welchem Umfang durch den Kläger Mehrarbeit geleistet wurde.

49

3. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Nachzuschlägen an Feiertagen zusätzlich zu den bezahlten Feiertagszuschlägen.

50

Die Beklagte hat an den Feiertagen in den streitgegenständlichen Abrechnungszeiträumen unstreitig den Feiertagszuschlag nach § 9 Ziffer 8 Abs. 2 MTV i.H.v. 150% gezahlt. Ein zusätzlicher Nachzuschlag für diese Feiertage kommt schon vor dem Hintergrund der Regelung in § 9 Ziffer 9 MTV nicht in Betracht. Denn gemäß § 9 Ziffer 9 MTV ist beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ausdrücklich nur der jeweils höhere zu zahlen. Gerade ein systematischer Vergleich mit der Regelung in § 9 Ziffer 8 Abs. 1 MTV zeigt, dass dieses Ergebnis auch von den Tarifparteien beabsichtigt war. Denn anders als § 9 Ziffer 8 Abs. 1 MTV, welcher gerade im Hinblick auf die Zuschlagshöhe zwischen Sonntagsarbeit bei Tage und Sonntags-Nachtarbeit unterscheidet, regelt § 9 Ziffer 8 Abs. 2 MTV für Feiertage eine feste Zuschlagshöhe von 150% ohne Differenzierung zwischen Tag- und Nachtarbeit.

51

4. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen für ausgefallene Arbeitstage vor Feiertagen betreffend den 9.4.2020, den 12.4.2020 und den 31.5.2020.

52

Der Kläger hat am 9.4.2020, am 12.4.2020 und am 31.5.2020 unstreitig keine Arbeitsleistung erbracht.

53

Die Beklagte schuldet die entsprechenden Zuschläge auch nicht aufgrund Annahmeverzugs nach § 615 Satz 1 BGB. Voraussetzung eines Anspruchs aus § 615 Satz 1 BGB wäre, dass der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet und der Arbeitgeber zur Annahme berechtigt ist. Vorliegend war der Kläger am 9.4.2020, am 12.4.2020 und am 31.5.2020 unstreitig nicht zur Arbeit eingeteilt. Die Beklagte war auch nicht verpflichtet, den Kläger an diesen Tagen zur Arbeit einzuteilen. Zwischen den Parteien sind keine festen Tage vereinbart, an denen der Kläger seine Arbeitsleistung erbringt. Die Vereinbarung vom 31.7.2015 (Bl. 84 d.A.) sieht lediglich „überwiegende“ Einsatzzeiten vor, geregelt wird ausschließlich eine Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden. Entsprechend konnte der Kläger nicht darlegen, dass sich die

Beklagte mit der Zahlung von Zuschlägen für den 9.4.2020, den 12.4.2020 und den 31.5.2020 in Annahmeverzug befand.

54

5. Dahinstehen kann, ob die Ansprüche aufgrund der Ausschlussfristen nach § 18 MTV oder nach § 18 des Arbeitsvertrages verfallen wären.

55

6. Mangels Hauptforderungen sind auch die geltend gemachten Zinsansprüche nicht gegeben.

56

Die Klage war mithin insgesamt abzuweisen.

III.

57

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO und begründet sich mit dem Unterliegen des Klägers.

58

Die Streitwertfestsetzung folgt aus §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ff. ZPO.

59

Die Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 Nr. 2a) ArbGG gesondert zuzulassen, da die vorliegende Rechtssache Rechtsstreitigkeiten über die Auslegung des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels betrifft, mithin eines Tarifvertrages, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Arbeitsgerichts Nürnberg hinaus erstreckt.