

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

Ausspruch

Verkündet

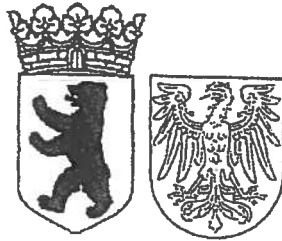
am 24.03.2015

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

[REDACTED]

[REDACTED]

Arbeitsgericht Berlin



Heron
Gerichtsbeschäftigte
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

*Eintragung
16/4/15*

Urteil

In Sachen

- Klägerin und
Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

gegen

[REDACTED]

- Beklagte und
Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 7. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 24. März 2015
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Reber als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Herrn Rudat und Herrn Tschamtké
für Recht erkannt:

- I.
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 19.11.2014
– 31 Ca 8579/14 – wird zurückgewiesen.
- II.
Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- III.
Die Revision wird nicht zugelassen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte hält die Berufung bereits mangels hinreichender Auseinandersetzung mit der erstinstanzlichen Entscheidung für unzulässig, im Übrigen aber für unbegründet. Nach dem Tarifvertrag bestehe ein Anspruch nur auf Berechnung der Zuschläge nach den letzten 12 Monaten. Eine anderweitige betriebliche Übung sei nicht entstanden. Im Übrigen sei die Höhe der Klageforderung nicht nachvollziehbar.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Vorbringen in dem mündlichen Verhandlungstermin Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und Abs. 2 a ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist von ihr fristgemäß und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO, § 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG). Dabei setzt sich die Berufungsbegründung noch hinreichend mit den Entscheidungsgründen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung auseinander, indem die Klägerin nunmehr ihren Anspruch auf betriebliche Übung stützt.

2. Die Berufung der Klägerin hat in der Sache indes keinen Erfolg. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung von Sonntagszuschlägen für die drei in ihren Urlaub fallenden Sonntage, 2. Februar 2014, 9. Februar 2014 und 30. März 2014. Unstreitig hat die Klägerin an diesen Tagen aufgrund ihresurlaubes nicht gearbeitet. Die Beklagte war auch nicht verpflichtet, das Urlaubsentgelt der Klägerin nach dem Lohnausfallprinzip zu berechnen, sodass die Klägerin für diese drei Sonntage den Sonntagszuschlag erhalten hätte. Für eine solche Berechnungsmethode fehlt es an der entsprechenden Anspruchsgrundlage.

2.1 Nach dem auf das Arbeitsverhältnis unstreitig anwendbaren Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 4. September 2013 gültig mit Wirkung ab 1. Januar 2014 sind die über das monatliche Regelentgelt hinausgehenden Zuschläge für das Urlaubsentgelt je Urlaubstag mit einem Teiler entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitstage der letzten 12 abgerechneten Monate, maximal jedoch 252 Arbeitstage zu berechnen. Damit folgt der Tarifvertrag der auch im Bundesurlaubsgesetz – mit einem anderen Zeitraum – vorgesehenen Referenzmethode. An der Wirksamkeit dieser Regelung, die lediglich den Referenzzeitraum des

Bundesurlaubsgesetzes von 13 Wochen auf 12 Monate verlängert, damit aber gerade für solche Arbeitsverhältnisse, in denen sehr unterschiedliche zuschlagspflichtige Arbeiten anfallen, das Urlaubsentgelt auf eine aussagekräftigere Basis stützt, bestehen nach § 13 BurlG keine Bedenken. Sie weichen nicht von den auch für die Tarifvertragsparteien unabdingbaren Vorschriften nach §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BurlG ab.

Aber auch wenn diese tarifliche Regelung unwirksam wäre, bestünde der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch nicht. Denn dann wäre nach § 11 BUrlG das Urlaubsentgelt anhand der Vergütung der letzten 13 Wochen zu berechnen. Dies begründet einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Sonntagszuschläge für die drei in ihren Urlaub fallenden Sonntage nicht.

2.2 Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Zahlung der Sonntagszuschläge für die drei während ihresurlaubes nicht gearbeiteten Sonntage aus betrieblicher Übung. Für diese Anspruchsgrundlage fehlt es an jeglicher Darlegung.

2.2.1 Betriebliche Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, dass von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche für die Zukunft. Entscheidend ist dabei nicht, ob der Erklärende einen Verpflichtungswillen hatte, sondern ob der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände dahin verstehen durfte, der Arbeitgeber wolle sich zu einer über seine gesetzlichen, tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Pflichten hinausgehenden Leistung verpflichten (st. Rspr. des BAG z. B. BAG vom 08.12.2012 – 10 AZR 671/09 – BAGE 136, 294 – 301). Erbringt der Arbeitgeber hingegen seine Leistungen erkennbar aufgrund einer anderen, sei es auch nur vermeintlichen, tatsächlich nicht bestehenden Rechtspflicht, begründet dieses Verhalten keine betriebliche Übung (BAG Urteil vom 19. März 2014 – 5 AZR 954/12 – EZA § 611 BGB 2002 Nr. 5).

2.2.2 Für die Annahme einer solchen betrieblichen Übung hat die Klägerin keine hinreichenden Tatsachen dargetan. Allein ihre Behauptung, die Beklagte habe in der Vergangenheit die Sonntagszuschläge für das Urlaubsentgelt nach dem Lohnausfallprinzip berechnet, reicht dazu nicht aus. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand vor in Kraft treten des Manteltarifvertrages für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen mit Wirkung vom 1. Januar 2014 der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung Anwendung, der unter § 3 Abs. 1 S. 2 vorsah, dass ergänzend zu dem Regelentgelt den Beschäftigten pro Urlaubstag Zeitzuschläge nebst Funktionszulagen gemäß den bestehenden tariflichen/betrieblichen Regelungen gezahlt werde. Die Klägerin selbst stützt ihren Anspruch in der Klageschrift zunächst auf diesen Tarifvertrag, bei dem sie davon ausgeht, er sehe

das Lohnausfallprinzip vor. In der Tat bedarf die Vorschrift im Tarifvertrag der Auslegung. Hat die Beklagte in diesem Fall aber die Berechnung der Zuschläge nach dem Lohnausfallprinzip vorgenommen, lässt sich nicht ohne weiteren Sachvortrag feststellen, dass dies unabhängig von bestehenden bzw. angenommenen tarifvertraglichen Pflichten geschehen ist. Wollte die Beklagte damit aber nur tarifliche Ansprüche erfüllen, konnte eine betriebliche Übung nach den obigen Grundsätzen auch dann nicht entstehen, wenn die Auslegung des Tarifvertrages seitens der Beklagten fehlerhaft wäre. Eine betriebliche Übung kann dadurch nicht begründet werden.

Dahinstehen kann, ob eine entsprechende Abweichung vom BurlG durch betriebliche Übung § 13 BurlG standhielte.

3. Aus diesen Gründen war die Berufung der Klägerin zurückzuweisen, mit der Folge, dass sie gem. § 97 ZPO die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen hat.

4. Die Zulassung der Revision kam nicht in Betracht, da die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür nicht vorlagen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

