
Datum: 30.08.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 12. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 12 Sa 1170/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2016:0830.12SA1170.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 8 Ca 9899/14
Schlagworte: Urlaubsentgeltanspruch MTV Aviation
Normen: § 18 MTV Sicherheitskräfte Verkehrsflughäfen
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Berechnung des Urlaubsentgeltanspruchs nach § 18 MTV Aviation

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 22.10.2015 – 8 Ca 9899/14 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die zutreffende Berechnung des Urlaubsentgeltanspruchs in ihrem bestehenden Arbeitsverhältnis. 2

Die Beklagte betreibt ein Sicherheitsunternehmen. Der am . . . geborene Kläger ist seit dem 01.08.2011 bei der Beklagten als Luft-Sicherheits-kontrollkraft beschäftigt und wird am Flughafen Köln/Bonn eingesetzt. Der Kläger wird hierbei nicht für Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG eingesetzt und seine regelmäßige tarifliche Arbeitszeit beträgt 174 Stunden pro Monat. Der konkrete Einsatz erfolgt nach Dienstplänen, verteilt auf alle Wochentage. 3

Der Kläger erhält eine tarifliche Vergütung von 10,55 € pro Stunde (jedenfalls für den hier streitgegenständlichen Zeitraum im Jahr 2014).

Im Kalenderjahr 2013 wurde der Kläger an insgesamt 191 Arbeitstagen eingesetzt. Seine durchschnittliche Einsatzzeit pro Arbeitstag betrug regelmäßig knapp unter 11,5 Stunden pro Arbeitstag.

Bis einschließlich des Kalenderjahres 2013 wurde der Urlaubsanspruch bei der Beklagten auf Basis von Kalendertagen errechnet. Insofern wurde pro Urlaubstag = Kalendertag 1/365 des Jahresbruttogehalts angesetzt. Mit Wirkung zum 01.01.2014 trat der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbare „Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen“ vom 11.09.2013 in Kraft. Dieser sieht eine Berechnung des Urlaubsanspruchs nunmehr auf Basis von Arbeitstagen anstelle von Kalendertagen vor. Die hier relevanten Regelungen dieses Tarifvertrages lauten auszugsweise:

„§ 13 Arbeitszeit

(...)

(10)

Die Höchstarbeitszeit beträgt 208 Stunden im Monat.

(11)

Arbeitszeit für Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG:

(...) durchschnittlich 160 Stunden monatlich

(12)

Arbeitszeit für Tätigkeiten nach § 8/9 LuftSiG und Service- und Fluggastdienste:

(...) durchschnittlich 174 Stunden monatlich

(13)

Arbeitszeit für Angestellte

(...) durchschnittlich 174 Stunden monatlich

(...)

§ 14 Arbeitszeitkonten

(1)

Im Rahmen der Regelungen des § 13 (durchschnittliche Arbeitszeit) und § 15 wird ein Planungs-/Arbeitszeitkonto eingerichtet. Die Ausgestaltung dieses und eventuell anderer Arbeitszeitkonten ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

(...)

§ 15 Entgeltzahlung/Monatsentgelt

(1)	26
<i>Es wird ein monatliches Regelentgelt gezahlt. Das monatliche Regelentgelt einer/eines Vollzeitbeschäftigten errechnet sich aus der jeweiligen Tätigkeit zugrunde liegenden entgelttariflichen Stundengrundvergütung multipliziert mit der monatlichen Arbeitszeit nach § 13 dieses Manteltarifvertrages. (...)</i>	27
§ 16 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	28
(...)	29
(3)	30
<i>Krankheitstage, die gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz Berücksichtigung finden, werden bei der Stundenwertstellung wie folgt berechnet:</i>	31
<i>Individuelle Gesamtstunden der letzten zwölf Monate geteilt durch die individuellen geleisteten Arbeitstage der letzten zwölf Monate = Stundenwertstellung.</i>	32
(...)	33
§ 17 Urlaub	34
(1)	35
<i>Soweit nichts anderes im Tarifvertrag geregelt ist, gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in seiner jeweiligen geltenden Fassung.</i>	36
(2)	37
<i>Der Erholungsurlaub des/der Beschäftigten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt je Kalenderjahr</i>	38
<i>bei einer Betriebszugehörigkeit von 0 bis 2 Jahren</i>	39
<i>26 Arbeitstage,</i>	40
<i>mit Beginn einer Betriebszugehörigkeit von 3 bis 4 Jahren</i>	41
<i>28 Arbeitstage und</i>	42
<i>mit Beginn einer Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahren</i>	43
<i>30 Arbeitstage.</i>	44
<i>Bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Kalenderjahr auf mehr oder weniger Arbeitstage pro Woche erfolgt eine entsprechende Umrechnung des Urlaubsanspruchs.</i>	45
<i>Für im Jahres-/Monatsschichtplan arbeitende Beschäftigte sind Urlaubstage die im Schichtplan regelmäßig ausgewiesenen Arbeitstage. Keine Urlaubstage im Sinne dieser Regelung sind die im Schichtsystem ausgewiesenen freien Tage.</i>	46
<i>Die Umrechnung des Urlaubs erfolgt nach folgender Regel:</i>	47

<u>Urlaubstage Fünftageweche x Jahresarbeitstage</u>	48
260	49
(...)	50
§ 18 Urlaubsentgelt	51
(1)	52
<i>Im Urlaub wird das monatliche Regelentgelt gemäß § 15 dieses Manteltarifvertrages für die Dauer des Erholungsurlaubs fortgezahlt.</i>	53
(2)	54
<i>Für das über das monatliche Regelentgelt hinausgehende monatliche Bruttoarbeitseinkommen (inklusive Zeitzuschläge, Mehrarbeitsstunden, Entgeltumwandlung usw., jedoch ohne Einmalzahlungen) wird folgende Regelung getroffen:</i>	55
<i>Je Urlaubstag wird der Teiler entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitstage der letzten zwölf abgerechnet Monate berücksichtigt, maximal jedoch 252 Arbeitstage.</i>	56
(3)	57
<i>Für die Stundenwertstellung gilt § 16 Ziffer 3 dieses Manteltarifvertrages entsprechend.</i>	58
(4)	59
<i>Für die Berechnung des über das Regelentgelt hinausgehenden monatlichen Bruttoeinkommens werden im zurückliegenden Zwölfmonatszeitraum nur die Kalendermonate berücksichtigt, in denen der Beschäftigte einen vollen Entgeltanspruch hatte.“</i>	60
(...)	61
§ 27 Ausschlussfristen	62
<i>(1)Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit. (...)</i>	63
<i>(2)Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.</i>	64
(...)	65
Nach Angaben der Beklagten würde der Urlaubsanspruch des Klägers bei einer Fünf-Tage-Woche entsprechend der zweiten Stufe 28 Arbeitstage betragen.	66
Die Beklagte erklärte gegenüber ihren Mitarbeitern, dass sie auch nach Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages zum 01.01.2014 aufgrund der Komplexität der Neuregelungen zunächst weiterhin eine Berechnung auf Basis von Kalendertagen vornehme. Insofern wird auf die Hausmitteilung vom 21.02.2014 (Anlage B3, Bl. 68 d. A.) Bezug genommen.	67
	68

Mit weiterer Hausmitteilung vom 18.05.2014 (Anlage B5, Bl. 70 d. A.), unterzeichnet durch zwei Geschäftsführer, teilte die Beklagte ihren Mitarbeitern Folgendes mit:

„Abrechnung der Urlaubs- und Krankheitstage M A 69

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 70

der neue Manteltarifvertrag hat uns hinsichtlich der sich daraus ergebenden Berechnungsgrundlagen, verbunden mit unseren komplexen Schichtmodellen vor enorme Herausforderungen gestellt. Die vollständige Änderung der Berechnung der Urlaubs- und Krankheitstage und die sich darauf ergebende (sich) ergebende geänderte Berechnung der anzurechnenden Stunden können durch die bisherigen Abrechnungssysteme nicht stringent geleistet werden. 71

Wir versichern Ihnen aber, dass wir mit Hochdruck an einer Umstellung der Systeme arbeiten. Gleichzeitig versichern wir Ihnen, dass wir die Lohnabrechnung nachträglich ab Januar 2014 korrigieren werden, so dass jedem Mitarbeiter selbstverständlich die tariflichen Ansprüche entsprechend dem M A nachberechnet und entsprechend ausgezahlt werden. Dies bezieht sich nicht nur auf das Urlaubsentgelt und die Lohnfortzahlung, sondern auch auf die monatliche Stundenzahl. 72

Für die entstandenen Unsicherheiten und Unruhen möchten wir uns entschuldigen.“ 73

Der Kläger nahm im Februar 2014 an zwei Kalendertagen Urlaub in Anspruch (die diesbezügliche konkrete Angabe erfolgte erstmals mit der Berufungsbegründung, erstinstanzlich hatte der Kläger zunächst noch versehentlich vorgetragen, der Urlaub sei im Januar anstelle im Februar genommen worden). Insofern ist aus den vorangegangenen zwölf Monaten ein Stundenwert von 11,42 anzusetzen. 74

Im März 2014 nahm der Kläger an 16 Kalendertagen Urlaub. Der Stundenwert beträgt insofern ebenfalls 11,42 aus den vorangegangenen zwölf Monaten. 75

Im Mai 2014 nahm der Kläger an zwei Kalendertagen Urlaub in Anspruch. Insofern ist ein Stundenwert von 11,38 anzusetzen. 76

Im August 2014 nahm der Kläger an sieben Kalendertagen Urlaub. Insofern ist wiederum ein Stundenwert von 11,42 anzusetzen. 77

Im September 2014 nahm der Kläger an 14 Kalendertagen Urlaub. Insofern ist ein Stundenwert von 11,43 anzusetzen. 78

Für den gesamten Urlaubszeitraum hat die Beklagte an den Kläger insgesamt einen Urlaubsentgelt in Höhe von 3.133,93 € brutto gezahlt, nämlich 150,04 € brutto für Februar 2014, 1.189,92 € brutto für März 2014, 151,14 € brutto für Mai 2014, 540,47 € brutto für August 2014 sowie weitere 1.102,36 € brutto für September 2014. 79

Am 15.10.2014 erfolgte darüber hinaus aufgrund Nachberechnung der Beklagten eine Nachzahlung an Urlaubsentgelt für den Kläger für die oben genannten Urlaubszeiträume in Höhe von insgesamt weiteren 276,73 € brutto. 80

Der Kläger hat am 29.12.2014 die vorliegende Zahlungsklage erhoben, welche der Beklagten am 26.01.2015 zugestellt wurde. 81

Mit ihr hat er die Ansicht vertreten, ihm stünde für den gewährten Urlaubszeitraum Februar 2014 bis September 2014 ein höherer Urlaubsentgeltanspruch zu, den er zuletzt mit insgesamt 4.942,98 € beziffert hat. Darüber hinaus sei noch ein Bruttomehrverdienst in Höhe von 1.380,09 € auszugleichen, so dass insgesamt ein Urlaubsentgeltanspruch in Höhe von 6.322,98 € bestanden habe, auf den die Beklagte lediglich 3.133,93 € bezahlt habe, zuzüglich der Nachzahlung von 276,73 €.

Der Kläger hat hierbei die Ansicht vertreten, dass in einem ersten Schritt gemäß § 18 des Manteltarifvertrages der tarifliche Stundenlohn von 10,55 € mit dem Stundenwert der durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Arbeitstag zu multiplizieren sei. In einem weiteren Schritt sei alsdann der gemäß § 18 Manteltarifvertrag pro Arbeitstag ermittelte Wert mit den tatsächlich genommenen Kalendertagen zu multiplizieren. Dies sei keine „Rosinenpickerei“, sondern eine Folge der eigenverantwortlich von der Beklagten getroffenen Entscheidung, entgegen der tarifvertraglichen Regelung nicht auf Basis von Arbeitstagen, sondern auf Kalendertagen weiter zu rechnen. Insofern müsse die Beklagte auch ein höheres Urlaubsentgelt zahlen. Hinzuzurechnen seien noch die durchschnittlichen Bruttomehrvergütungen. 83

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt, 84

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger als restliches Urlaubsentgelt aus der Zeit Februar 2014 bis September 2014 2.914,18 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 85

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt, 86

die Klage abzuweisen. 87

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger betreibe eine unzulässige „Rosinenpickerei“, da er sich den höheren tarifvertraglichen Wert je Arbeitstag nicht lediglich für jeden Arbeitstag des Urlaubs, sondern für jeden Kalendertag des Urlaubs gutschreiben lassen möchte. Sie hat sich darauf berufen, es sei nach der tarifvertraglichen Regelung Aufgabe des Klägers, konkret darzulegen, in welchem Umfang in den von ihm angeführten Urlaubszeiträumen tatsächlich an Arbeitstagen nach den Schichtplänen gearbeitet worden wäre. Die Bruttomehrverdienste seien in den Stundenwerten bereits enthalten und könnten insofern nicht nochmal zusätzlich Berücksichtigung finden. Letztlich hat sie sich auf die Nichtwahrung tarifvertraglicher Ausschlussfristen berufen. 88

Das Arbeitsgericht hat die Klage vollumfänglich abgewiesen. Es hat ausgeführt, bereits aufgrund Nichtwahrung der tarifvertraglichen Ausschlussfristen seien etwaige Zahlungsansprüche jedenfalls verfallen. Die Fälligkeit der Ansprüche sei jedenfalls zum 15.10.2014 eingetreten, auch soweit die Beklagte bis zur damaligen Nachberechnung ggf. durch den Aushang vom 08.05.2014 auf Ausschlussfristen verzichtet habe. Da vor Zustellung der Klage am 26.01.2015 keine Geltendmachung binnen der dreimonatigen Ausschlussfrist erfolgt sei, sei diese Geltendmachung nicht mehr rechtzeitig gewesen. 89

Im Übrigen stünden dem Kläger nach Auffassung des Arbeitsgerichts auch materiell keine Ansprüche zu. Denn insofern hätte der Kläger darlegen müssen, an welchen Arbeitstagen aufgrund des Urlaubs Arbeit ausgefallen ist. Da er dies nicht getan habe, könne dahin stehen, ob die – nicht dem Tarifvertrag entsprechende – Berechnung der Beklagten auf Basis von Kalendertagen aufgrund des beklagtenseitig gewählten „Umrechnungsfaktors“ wirtschaftlich zum selben Ergebnis führe. (Auch) die vom Kläger vorgenommene Berechnung 90

entspreche nicht den tarifvertraglichen Vorgaben, insbesondere könne der Kläger nicht den tariflichen Tagessatz je Arbeitstag für jeden Kalendertag des Urlaubs beanspruchen.

Gegen das ihm am 16.11.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 22.10.2015 hat der Kläger am 11.12.2015 Berufung eingelegt, die er nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis einschließlich 16.02.2016 am 11.02.2016 begründet hat. 91

Mit der Berufungsbegründung vertritt der Kläger die Ansicht, die Ansprüche seien nicht verfallen, da die Beklagte mit Schreiben vom 08.05.2014 auf die Einhaltung der tarifvertraglichen Ausschlussfristen verzichtet habe. Zur Berechnung der Urlaubsansprüche wiederholt der Kläger seinen erstinstanzlichen Vortrag. Er berechnet weiterhin seinen Urlaubsentgelt ausschließlich auf der Basis von Kalendertagen und nicht auf der Basis von Arbeitstagen. 92

Der Kläger beantragt, 93

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 22.10.2015 – 8 Ca 9899/14 – die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.912,32 € brutto zuzüglich 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit 26.01.2015 (Datum der Rechtshängigkeit) zu bezahlen; 94

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 22.10.2015 – 8 Ca 9899/14 – trägt die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits. 95

Die Beklagte beantragt, 96

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen. 97

Sie beruft sich auf die Nichtwahrung der tariflichen Ausschlussfristen. Sie trägt hierzu vor, dass selbst dann, wenn man durch das Schreiben vom 08.05.2014 einer Hemmung der Ausschlussfristen annehmen würde, eine solche jedenfalls mit der erfolgten Nachzahlung am 15.10.2014 beendet worden sei, so dass zur Wahrung der Ausschlussfristen die Ansprüche wenigstens binnen drei Monaten ab diesem Datum - das heißt bis spätestens 15.01.2015 - hätten geltend gemacht werden müssen. Die erst am 26.01.2015 erfolgte Klagestellung sei zu spät gewesen. Weiter trägt die Beklagte mit der Berufungserwiderung vor, dass dann, wenn der Berechnungsansatz des Klägers richtig sei, dieser für Zeiten seines Urlaubs teilweise mehr als das Doppelte seiner regulären Arbeitsvergütung erhalten würde. Dies könne nicht Sinn der tarifvertraglichen Regelungen sein. 98

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt und insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien sowie die Sitzungsprotokolle und die Begründung des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen. 99

Entscheidungsgründe 100

Die zulässige Berufung war unbegründet. 101

I. Die Berufung war zulässig. 102

Die Berufung des Klägers ist gemäß § 64 Abs. 1 in Verbindung mit § 64 Abs. 2 lit. b) statthaft, da der Beschwerdewert über 600,00 € liegt. Sie wurde frist- und formgerecht gemäß § 66 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO eingelegt und begründet. 103

II.	Die Berufung war jedoch unbegründet.	104
	Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht die Zahlungsklage des Klägers vollumfänglich abgewiesen.	105
	Es ist nicht ersichtlich, dass dem Kläger ein noch nicht vollständig erfüllter Anspruch auf Urlaubsentgelt aus § 11 BUrlG in Verbindung mit § 18 Manteltarifvertrag Aviation für den hier streitgegenständlichen Zeitraum Februar bis September 2014 zusteht.	106
	Die Beklagte hat für die - jedenfalls hinsichtlich des Umfangs in Kalendertagen unstreitigen – Urlaubszeiträume im Umfang von insgesamt 41 Kalendertagen im Zeitraum Februar 2014 bis einschließlich September 2014 an den Kläger Urlaubsentgelt in Höhe von insgesamt 3.410,66 € brutto gezahlt (3.133,93 € brutto ursprüngliche Zahlungsbeträge zuzüglich 276,73 € brutto Nachzahlungsbetrag Oktober 2014).	107
	Damit ist der Anspruch des Klägers auf Urlaubsentgelt gemäß § 18 MTV Aviation i. V. m. § 11 BUrlG vollumfänglich durch Erfüllung erloschen, § 362 BGB.	108
	Etwas anderes hat der insofern darlegungsbelastete Kläger jedenfalls nicht substantiiert dargelegt, worauf die Beklagte und das Arbeitsgericht bereits erstinstanzlich mehrfach hingewiesen haben. Die von der Beklagten vorgenommene – ebenfalls nicht den tariflichen Vorgaben entsprechende – „Umrechnung“ des Urlaubsentgeltanspruchs auf Kalendertage führte jedenfalls im hiesigen Einzelfall zu wirtschaftlich vertretbaren Ergebnissen, bezüglich derer der Kläger nicht darlegen konnte, dass durch das auf dieser Basis gezahlte Urlaubsentgelt der tarifliche Urlaubsentgeltanspruch des Klägers für den streitgegenständlichen Zeitraum nach der tariflich vorzunehmenden Berechnung noch nicht erfüllt wäre.	109
	Im einzelnen:	110
	a) Anspruchsgrundlage für den Urlaubsentgeltanspruch des Klägers ist mangels anderweitiger Vereinbarung der Parteien allein § 18 Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (MTV Aviation). Insofern ist– entgegen der Rechtsansicht der Beklagten – diese tarifvertragliche Regelung für den gesamten Urlaubsanspruch, den der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum Februar bis September 2014 in Anspruch genommen hat, anzuwenden, auch wenn es sich insofern teilweise um übertragenen Resturlaub aus dem Jahr 2013 handeln sollte. Denn der Tarifvertrag sieht keine Übergangsregelung für übertragenen Urlaub aus dem Jahr 2013 vor. Insofern ist entscheidend, wann der Urlaub genommen wurde, nicht aufgrund welcher Ansprüche aus welchen Kalenderjahren er entstanden ist.	111
	b) Nach § 18 Abs. 1 MTV Aviation ist zunächst das monatliche Regelentgelt gemäß § 15 Manteltarifvertrag für die Dauer des Erholungsurlaubs weiter zu zahlen. Weiter bestimmt § 18 Abs. 2 MTV Aviation, dass das über das monatliche Regelentgelt hinausgehende Bruttoarbeitseinkommen („inklusive Zeitzuschläge, Mehrarbeitsstunden, Entgeltumwandlung usw., jedoch ohne Einmalzahlungen“) auf die tatsächlich geleisteten Arbeitstage umzurechnen ist. Außerdem bestimmt § 18 Abs. 2 Unterabsatz 2 MTV Aviation, dass je Urlaubstag der Teiler entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitstage der letzten zwölf abgerechneten Monate Berücksichtigung finden soll, maximal jedoch 252 Arbeitstage.	112
	Insofern hätte der Kläger zunächst in einem ersten Arbeitsschritt seine tatsächlich geleisteten Arbeitstage in den letzten zwölf abgerechneten Monaten vor dem jeweiligen Urlaubsmonat	113

errechnen müssen. In einem zweiten Arbeitsschritt hätte er über das monatliche Regelentgelt hinausgehende monatliche Bruttoarbeitsentgelt (inklusive Zeitzuschläge, Mehrarbeitsstunden, Entgeltumwandlung usw., jedoch ohne Einmalzahlung) ermitteln müssen. Dieses Bruttoentgelt hätte alsdann in einem nächsten Arbeitsschritt durch die tatsächlich geleisteten Arbeitstage geteilt werden müssen, so dass sich dann der zutreffende Wert der Urlaubsvergütung je Arbeitstag ergibt gemäß § 18 MTV Aviation.

Als dann müsste in einem weiteren Schritt nach § 17 MTV ermittelt werden, welche Arbeitstage aufgrund des in Anspruch genommenen Urlaubs konkret ausgefallen sind. Insofern bestimmt § 17 Abs. 2 Unterabsatz 2 ausdrücklich, dass bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Kalenderjahr auf mehr oder weniger Arbeitstage pro Woche als eine konstante Fünf-Tage-Woche eine entsprechende Umrechnung des Urlaubsanspruchs zu erfolgen hat. 114

Hierzu bestimmt § 17 Abs. 2 Unterabsatz 2 MTV weiter, dass für die im Jahres- bzw. Monatsschichtplan arbeitenden Beschäftigten nur die im Schichtplan regelmäßig ausgewiesenen Arbeitstage Urlaubstage sind. Demgegenüber sind keine Urlaubstage im Sinne dieser Regelung die im Schichtsystem ausgewiesenen freien Tage (§ 17 Abs. 2 Unterabsatz 3 Satz 2 MTV Aviation). 115

c) Insofern wäre es Sache des für die anspruchsbegründenden Tatsachen vollumfänglich darlegungs- und beweispflichtigen Klägers gewesen, sich nicht bloß auf die Angabe einer Gesamtzahl von „Kalendertagen“ pro Monat zu beschränken, welche im jeweiligen Monat als Urlaub in Anspruch genommen worden sein sollen. Vielmehr wäre der konkrete Urlaubszeitraum anzugeben gewesen und es wäre alsdann anhand des Jahres- bzw. Monatsschichtplans, welcher für den Kläger anwendbar ist, vom Kläger darzulegen gewesen, welche konkreten Tage innerhalb der jeweiligen Urlaubszeiträume im Schichtplan regelmäßig ausgewiesene Arbeitstage ausgewiesen sind und welche im Schichtplan ausgewiesene freie Tage sind. Für die im Schichtplan ausgewiesenen freien Tage erfolgt entsprechend keine Vergütung als Urlaubsentgelt, da insofern die Arbeit nicht aufgrund des in Anspruch genommenen Urlaubs ausgefallen ist, sondern deswegen, weil an diesem Tag ohnehin im Dienstplan eine Freischicht angestanden hätte. Für die im Schichtplan ausgewiesenen Arbeitstage erhält der Kläger dann allerdings im Gegenzug eine vergleichsweise hohe Vergütung pro Arbeitstag, bei der eine Stundenwertstellung von ca. 11,5 Stunden pro Arbeitstag entsprechend der Vergangenheit üblicherweise vom Kläger geleisteten Arbeitszeit anzusetzen ist. Nur dann kommt man zu zutreffenden Ergebnissen des von den Tarifvertragsparteien offenbar beabsichtigten kombinierten Systems zwischen Referenzprinzip und Lohnausfallprinzip zur Berechnung des Urlaubsentgelts im Freischichtmodell. Bei Zugrundelegung dieser Berechnungsweise erhält der Kläger genau das Entgelt während des Urlaubs weitergezahlt, welches er auch ansonsten verdient hätte, wenn die Arbeitsleistung nicht aufgrund des Urlaubs angefallen wäre. 116

Demgegenüber würde der Kläger nach dem klägerischen Berechnungsansatz für Urlaubszeiten eine deutlich höhere Vergütung erhalten als in Zeiten, in denen er tatsächlich arbeitet. Es ist nicht ersichtlich, dass dies von den Tarifvertragsparteien oder von der Beklagten mit den zitierten Hausmitteilungen gewollt gewesen wäre. Die Beklagte hat dargelegt, dass nach dem klägerischen Berechnungsansatz die Vergütung für Urlaubszeiten teilweise oberhalb von 200 Prozent der regulären Arbeitsvergütung liegen würde. Dies liegt darin begründet, dass der Kläger in der Tat, wie die Beklagte vorträgt, in einer Art „Rosinenpickerei“ die für ihn günstigere hohe Berechnung des Urlaubsentgelts je Arbeitstag nach § 18 MTV Aviation mit einer für ihn günstigeren Berechnung des Urlaubsanspruchs je 117

Kalendertag vermengen will und er hier nicht – wie zutreffend wäre – lediglich Arbeitstage statt Kalendertage für die (vergleichsweise hohen) tariflichen Tagessätze ansetzt.

d) Weil der Kläger in 2013 – wie unbestritten vorgetragen wurde – lediglich an 191 Arbeitstagen statt an 252 bzw. 260 Arbeitstagen, von denen die Tarifvertragsparteien für eine übliche Fünf-Tage-Woche ausgehen, gearbeitet hat (52 Wochen á fünf Tage = 260 Arbeitstage, abzüglich ggf. acht Feiertagen = 252 Arbeitstage), ist auch sein Vergütungsanspruch entsprechend ins Verhältnis zu setzen. Der Vergütungsanspruch kann insofern wirtschaftlich betrachtet nur 191/260 bzw. 191/252 des vom Kläger errechneten Urlaubsanspruchs betragen. Die Beklagte hat insofern – bereits zugunsten des Klägers gerundet – einen Umrechnungsfaktor von 0,6 für ihre Berechnung angesetzt und ist insofern zu der geschuldeten Urlaubsvergütung in Höhe von 3.410,66 € gelangt und hat insofern die Nachzahlung in Höhe von 276,73 € erbracht. Auf genau diesen Betrag gelangt man, wenn man sie vom Kläger auf Seite 10 seiner Berufungsbegründung ermittelten 4.942,89 € brutto für 41 Kalendertage mit dem Umrechnungsfaktor 0,6 in das zutreffende Verhältnis der lediglich zu vergütenden Arbeitstage setzt. Insofern ergibt sich rechnerisch lediglich ein Vergütungsanspruch des Klägers auf ein Urlaubsentgelt für den streitgegenständlichen Zeitraum, welches unterhalb des beklagtenseitig bereits gezahlten Urlaubsentgelts liegt. Der beklagtenseitig angesetzte „Umrechnungsfaktor“ von Kalendertagen zu Arbeitstagen führte daher zumindest im vorliegenden Einzelfall – auch wenn diese Berechnung nicht den tarifvertraglichen Vorgaben entspricht – zu einem für den Kläger wirtschaftlich vertretbaren Ergebnis. 118

e) Auch die klägerseitig begehrte zusätzliche Vergütung eines Bruttomehrverdienstes kann nicht nachvollzogen werden. Wenn bereits ein Stundenwert von ca. 11,42 pro Arbeitstag angesetzt wird, berücksichtigt dies bereits den Umstand, dass der Kläger lediglich an durchschnittlich 15 Arbeitstagen im Monat dafür eine relativ hohe Stundenzahl pro Arbeitstag verrichtet. Dass ca. 3,5 Stunden pro Arbeitstag mehr als 8 Stunden pro Arbeitstag gearbeitet werden, ergibt sich bereits aus dieser Stundenwertstellung und kann nicht nochmals zusätzlich in Form eines weiteren Bruttomehrverdienstes urlaubsentgeltanspruchserhöhend berücksichtigt werden. Denn dann würde der gleiche Sachverhalt doppelt zugunsten des Klägers und doppelt zu Lasten der Beklagten Berücksichtigung finden. 119

f) Nach alledem war davon auszugehen, dass die Beklagte den Urlaubsentgeltanspruch des Klägers für den Zeitraum 2014 bis einschließlich September 2014 vollständig erfüllt hat und etwaige Ansprüche des Klägers jedenfalls durch Erfüllung gemäß § 362 BGB erloschen sind. 120

Einen höheren Urlaubsentgeltanspruch hat der darlegungspflichtige Kläger jedenfalls nicht darlegt, bereits deswegen nicht, weil er nicht die vom Tarifvertrag geforderte Darlegung der ausgefallenen Arbeitstage erbracht hat. Insofern war dem Kläger auch kein weiterer Schriftsatznachlass zu gewähren, da auf die Erforderlichkeit der Darlegung, an welchen konkreten Arbeitstagen innerhalb der Urlaubszeiträume die Arbeitsleistung ausgefallen ist, bereits die Beklagte mehrfach, u. a. bereits in der Klageerwidmung, hingewiesen hat und diesbezügliche Hinweise auch das Urteil des Arbeitsgerichts enthält. Trotz all dieser Hinweise hat der Kläger die erforderliche Darlegung bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der zweiten Instanz nicht erbracht. 121

Nach vorstehenden Ausführungen kam es nicht mehr entscheidungserheblich darauf an, ob etwaige Ansprüche des Klägers entsprechend den Ausführungen des erstinstanzlichen Urteils bereits aufgrund Nichtwahrung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist 122

verfallen waren.

Insofern ist allerdings davon auszugehen, dass die Erklärung der Beklagten im Schreiben vom 08.05.2014 einen Verzicht der Beklagten auf die Wahrung tarifvertraglicher Ausschlussfristen hinsichtlich des Komplexes des neu geregelten Urlaubsentgeltanspruchs darstellt. Ob jedenfalls nach der erfolgten Nachzahlung (hier unstreitig 15.10.2014) die dreimonatige tarifvertragliche Ausschlussfrist zur einfachen Geltendmachung (da die tarifvertraglichen Regelungen keine bestimmten Formvorschriften für eine Geltendmachung vorsehen, dürfte lediglich eine einfache Geltendmachung zu verlangen sein), doch noch in Gang gesetzt wurde, bedurfte vorliegend keiner Entscheidung, da bereits kein nicht erfüllter Anspruch des Klägers bestand, welcher hätte verfallen können. 123

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG. Hiernach hat der Kläger die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen. 124

Gründe zur Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG waren nicht gegeben. 125