

Kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen (Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 05.08.2015 - Az.: 2 Sa 132/15)

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg hat mit Urteil vom 05.08.2015 entschieden, dass auch wenn viele Jahre lang der Arbeitgeber die Raucherpausen seiner Mitarbeiter bezahlt hatte und danach entscheidet, dass damit fortan Schluss sein soll und sich die Arbeitnehmer künftig beim Entfernen vom Arbeitsplatz zum Rauchen „ausstempeln“ müssen, diese Vorgehensweise des Arbeitgebers nicht zu beanstanden ist. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine bezahlte Raucherpause, insbesondere keinen aus betrieblicher Übung.

Was war geschehen:

Ein Arbeitgeber hatte über viele Jahre hinweg, und zwar ohne die genaue Häufigkeit und die Dauer der jeweiligen Pausen zu überprüfen oder zu kennen, den Arbeitnehmern die Raucherpausen mitbezahlt. Ein „Ausstempeln“ oder eine sonstige Erfassung fand nicht statt. Aufgrund einer neuen Betriebsvereinbarung sollte mit dieser Praxis künftig Schluss sein und die Mitarbeiter sollten sich beim Entfernen vom Arbeitsplatz zukünftig „ausstempeln“ müssen.

Dem Kläger wurde als Arbeitnehmer in Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung für den Monat Januar 2013 sodann 210 Minuten für Raucherpausen von der Arbeitszeit abgezogen und nicht vergütet (44,41 € brutto), für den Monat Februar 96 Minuten (20,30 € brutto) und für März 572 Minuten (120,96 €).

Der Arbeitnehmer erhob daraufhin Klage beim Arbeitsgericht Würzburg und verlangte die Vergütung. Hierbei stütze sich der Arbeitnehmer insbesondere auf die Begründung des Anspruchs unter dem Gesichtspunkt der „betrieblichen Übung“.

Die Entscheidung:

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg entschied (**Leitsatz**):

Hat der Arbeitgeber während sogenannter Raucherpausen für die die Arbeitnehmer Ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen durften, das Entgelt weiter gezahlt, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen zu kennen, können die Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber diese Praxis weiterführt. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nicht.

Das LAG Nürnberg führt zutreffend in der Entscheidung aus, dass unter einer betrieblichen Übung die regelmäßige Wiederholung bestimmter

Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden wird, aus denen der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmer einer bestimmten Gruppe schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aus dem Verhalten des Arbeitgebers und dem hieraus abgeleiteten Vertragsangebot, dass von den Arbeitnehmern in der Regel dann stillschweigend gemäß § 151 BGB angenommen wird, können sodann vertragliche Ansprüche des Arbeitnehmers entstehen. Entscheidend ist bei der betrieblichen Übung, dass es nicht maßgeblich auf den Verpflichtungswillen des Arbeitgebers für die Anspruchsentstehung ankommt, vielmehr darauf, wie der Erklärungsempfänger (Arbeitnehmer) die Erklärung oder das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durfte.

Das Landesarbeitsgericht führt in der Entscheidung aus, dass es bereits von Grund auf an den erforderlichen regelmäßigen Wiederholungen bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers fehle. Der Arbeitgeber hat sich nicht gleichförmig verhalten, denn der fehlende Abzug für die Raucherpausen geschah unabhängig von der jeweiligen Häufigkeit und Länge der Pausen. Es hatte folglich jeder Mitarbeiter jeden Tag unterschiedlich von der Fortzahlung des Entgelts der Raucherpausen profitiert, weshalb bereits eine gleichförmige Gewährung bezahlter Raucherpausen mit bestimmter Dauer nicht gegeben war.

Dies war dem Arbeitnehmer auch bekannt, da zuvor kein Ausstempeln aus dem Zeiterfassungssystem für die Pausen erfolgte und folglich der Arbeitgeber überhaupt keinen Überblick über die Häufigkeit und die Dauer der von den einzelnen Mitarbeitern genommenen Pausen hatte und auch praktisch nicht haben konnte. Hat der Arbeitgeber von einer betrieblichen Handhabung allerdings keine ausreichende Kenntnis und ist dies dem Arbeitnehmer auch erkennbar, fehlt es an einem hinreichend bestimmten Angebot einer Leistung des Arbeitgebers.

Das LAG Nürnberg zieht hier auch den Vergleich mit der Situation etwa bei der privaten Nutzung der betrieblichen Telefonanlage, des E-Mail-Servers oder des Internets.

Der Arbeitnehmer konnte vorliegend mithin nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber seine Raucherpausen „sozusagen wie bisher“ weiterhin unter Fortzahlung der Vergütung gestattet.

Ferner weist das Landesarbeitsgericht Nürnberg zutreffend darauf hin, dass vorliegend der Arbeitnehmer die Bezahlung von Raucherpausen begehrt und damit letztlich etwas, was in keinem Zusammenhang mit einer Arbeitsleistung des

Rechtsanwalt Timo Sahn
auch Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht
N4, 1, 68161 Mannheim

Arbeitnehmers steht. Im Gegenteil: Nach Auffassung des Arbeitnehmers sollte ja gerade die Nichtarbeit bezahlt werden.

Das Gericht weist daher darauf hin, dass ohne sonstige gesetzliche, tarifliche oder vertragliche Rechtsgrundlage, etwa im Falle der Krankheit oder des Urlaubs, es ganz besonderer Anhaltspunkte bedarf, dass Arbeitnehmer darauf vertrauen dürfen, vom Arbeitgeber ohne Gegenleistung bezahlt zu werden.

Zudem verweist das Gericht auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1970. Dort hatte das BAG bereits ausgeführt, dass bei der Gewährung zusätzlicher freier Tage oder Stunden aus besonderem Anlass für die Annahme einer betrieblichen Übung Zurückhaltung geboten ist..

Abschließend weist das LAG auch konsequent darauf hin, dass die Beibehaltung der entsprechenden Vorgehensweise zudem zu einer Ungleichbehandlung der Nichtraucher führen würde.

Auf Gesundheitsschutzaspekte des Arbeitgebers bedurfte es seitens des LAG daher keiner eingehender Ausführungen, obwohl auch diese natürlich Berücksichtigung finden müssen.

Fazit:

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg, welches im Einklang mit der Vorinstanz (Arbeitsgericht Würzburg) einen Anspruch des Arbeitnehmers abgelehnt hat, ist nachvollziehbar, konsequent begründet und rechtlich auch nach hiesiger Auffassung zutreffend.

Arbeitnehmer versuchen leider immer wieder unter dem Gesichtspunkt der „betrieblichen Übung“ Ansprüche zu begründen mit dem pauschalen Argument: „Das war schon immer so, das muss auch weiterhin so sein.“

Diese Auffassung hat mit der inhaltlichen Begründung der Rechtsprechung zur betrieblichen Übung allerdings nichts zu tun. Es geht der Rechtsprechung mitnichten um die Verhinderung von Veränderungen, sondern um berechtigten Vertrauensschutz. Gerade wenn ohne Verpflichtungswillen aus dem Verhalten des Arbeitgebers ein konkretes Vertragsangebot abgeleitet werden soll, ist Zurückhaltung dahingehend geboten, dass das Angebot dann doch zumindest hinreichend bestimmt sein muss. Dies mag beispielsweise bei der jahrelangen Praxis der Gewährung eines zusätzlichen Bruttogehaltes als „Weihnachtsgeld“ der Fall sein, nicht aber wenn der Arbeitgeber lediglich in der Vergangenheit kommentarlos und unabhängig von Anzahl und Häufigkeit der Raucherpausen gewährt.

Für Arbeitgeber zeigt die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg, dass insbesondere im Wege der Betriebsvereinbarung, die in vielen Unternehmen immer noch verbreitete Praxis der Bewilligung von bezahlten Raucherpausen, geändert werden kann. Gerade im Hinblick auf die veränderten Verhältnisse in Bezug auf das Rauchen, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Ungleichbehandlung von Nichtrauchern, dürften Arbeitgeber auch vermehrt zu einer Änderung der Praxis tendieren.

Die Entscheidung darf allerdings natürlich nicht darüber hinwegtäuschen, dass es im Einzelfall durchaus möglich ist, dass in einem Betrieb eine betriebliche Übung besteht und ein Anspruch eines Arbeitnehmers begründet sein könnte. Die Entscheidung des LAG zeigt nämlich zugleich, welche Voraussetzungen hierfür vorliegen müssten.

Rechtsanwalt Timo Sahn, Mannheim
auch Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht
N4, 1, 68161 Mannheim
www.rae-hausen-sahn.de

