



Willms
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau L. H., H. Straße 318, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: E. Rechtsschutz GmbH,
U. Straße 4, F.,

g e g e n

die B. GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer B. T.,
U. Weg 2, F.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwalt B. c/o EUV,
S. Straße 7-9, F.,

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 14.07.2015
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Jansen als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Reich und den ehrenamtlichen Richter
Mallwitz

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Essen vom 12.06.2014 – 1 Ca 674/14 – wird kostenpflichtig zurück-
gewiesen.**

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten um Feiertagsvergütung.

Die am 29.03.1948 geborene Klägerin ist seit dem 01.07.2013 bei der Beklagten als Innenreinigerin mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich beschäftigt. Sie ist ausschließlich im Bereich der Schulreinigung eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis finden gem. § 3.1. des Arbeitsvertrages vom 05.06.2013 die Regelungen des Rahmentarifvertrags für gewerbliche Beschäftigte in der Gebäudereinigung Anwendung.

In § 9 des Arbeitsvertrages heißt es u.a.:

„ Urlaub/Zusatz besonderer Einrichtungen

1. (...)

2. Zusatz besonderer Einrichtungen / Ruhensvereinbarung

Beschäftigte, die in Objekten eingesetzt sind, in denen aufgrund einer betrieblichen Regelung des Auftraggebers oder aufgrund von staatlichen Vorschriften Betriebs- oder Schulferien durchgeführt werden, sind verpflichtet, ihren Urlaub innerhalb der Zeiten zu nehmen, in denen der Auftraggeber aufgrund einer betrieblichen oder aufgrund von staatlichen Vorschriften Betriebs- oder Schulferien durchführt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Beschäftigten den Urlaub für diese Zeiten zuzuweisen.

Während dieser Ferienzeiten ruht das Beschäftigungsverhältnis und die sich daraus ergebende Arbeits- und Lohnfortzahlungspflicht, soweit der Beschäftigte in dieser Zeit keine anderen Einsätze (insbesondere Vertretung/Zusatzeinsätze) erbringt oder die Betriebs-/oder Schulferienzeit nicht durch Urlaub abgedeckt ist.“

Im Dezember 2013 erhielt die Klägerin aufgrund noch bestehenden Urlaubsanspruchs von fünf Tagen Urlaub im Zeitraum ab dem 23.12.2013. Die Feiertage am 25. und 26. Dezember 2013 wurden nicht vergütet. Mit Schreiben vom 10.02.2014 begehrt die Klägerin die Bezahlung der Feiertage. Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 11.02.2014 unter Hinweis auf das vereinbarte Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Schulferien eine Vergütungszahlung ab.

Mit der am 10.03.2014 beim Arbeitsgericht Essen eingegangener Klage ver-

folgt die Klägerin ihren Vergütungsanspruch weiter.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass die Vereinbarung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses während der Schulferienzeit unwirksam, da der Jahresurlaub datumsmäßig nicht festgelegt sei. Darüber hinaus sei der Anspruch gegeben, weil ihr sowohl vor den Feiertagen als auch danach antragsgemäß Resturlaub gewährt worden sei. Die Hauptleistungspflichten könnten damit auch während der Feiertage nicht als ausgesetzt angesehen werden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 72,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.01.2014 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass sie Feiertagsvergütung für den 25. und 26.12.2013 nicht schulde, da die Feiertage nicht die alleinige Ursache des Arbeitsausfalls gewesen seien. Aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung habe das Arbeitsverhältnis ohne Vergütungszahlung geruht, weil während der Weihnachtsferien in den Schulen nicht gearbeitet werde. Die entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarung sei wirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und im Wesentlichen ausgeführt, dass Voraussetzung für eine Feiertagsvergütung sei, dass der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall sei. Dies sei hier nicht gegeben. Die Parteien hätten in § 9 Nr. 2 des Arbeitsvertrages ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses und der sich hieraus ergebenden Hauptleistungspflichten während der Ferienzeiten vereinbart, soweit in den Ferienzeiten nicht Urlaub gewährt werde. Am 25. und 26. Dezember habe das Arbeitsverhältnis geruht, da beide die Tage in die Ferienzeit gefallen seien. Es bestehe somit kein Anspruch auf Vergü-

tung für die Tage. Die Vereinbarung im Arbeitsvertrag sei als Allgemeine Geschäftsbedingung weder unklar noch überraschend im Sinne des § 305 c BGB. Sie befinde sich unter der Überschrift „Urlaub“. Sie benachteilige die Klägerin nicht unangemessen iSv § 307 BGB. Die Klausel sei auch nicht deswegen unklar und nicht verständlich, weil der Jahresurlaub für die Klägerin nicht auf bestimmte Tage festgelegt sei. Eine datumsmäßige Festlegung würde eher den Arbeitnehmer benachteiligen. Nach § 7 Abs. 1 BUrlG seien bei der Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dem würde es widersprechen, wenn im Wege einer allgemeinen Geschäftsbedingung eine datumsmäßige Festlegung erfolge. Darüber hinaus sei das Ruhen des Arbeitsverhältnisses klar bestimmt. Die Schulferien des Landes Nordrhein-Westfalen ständen ausreichende Zeit vorher fest. Eine unangemessene Benachteiligung ergebe sich auch nicht. Dies setze voraus, dass durch die Verwendung allgemeiner Vertragsbedingungen versucht werde, im Wege einer einseitigen Vertragsgestaltung nur die eigenen Interessen auf Kosten des Vertragspartners ohne angemessenen Ausgleich rechtsmissbräuchlich durchzusetzen. Dies sei hier nicht gegeben, da die Schulen während der Schulferien geschlossen seien und damit keine Arbeit anfalle. Etwas anderes ergebe sich auch nicht, weil sich die Klägerin verpflichtet habe, die Ferien während der Schulferien zu nehmen. Die Regelung könne zwar gegen § 307 Abs. 1 S. 1 BGB verstoßen. Dies könne aber dahinstehen, da die Wirksamkeit dieser Klausel keine Auswirkungen auf die Frage der Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses habe. Die Ruhendstellung sei von der Verpflichtung zum Urlaub innerhalb der Schulferien sowohl sprachlich und eindeutig abtrennbar, als auch inhaltlich unabhängig, sodass eine insoweit eventuelle bestehende Unwirksamkeit sich allein auf diese Klausel beschränken würde. Es bestehe auch keine unangemessene Benachteiligung, weil durch die Regelung des Ruhens während der Schulferien Feiertagslohnansprüche entfielen. Zwar lägen viele Feiertage in den Schulferien. Die Vorschrift bezwecke aber nicht, Feiertagsvergütung abzubedingen, sondern ein generelles Ruhen während der Ferienzeiten. Feiertagsvergütung außerhalb von Ferienzeiten bliebe bestehen. Es ergebe sich auch kein Urlaubsanspruch, weil die Klägerin vor und nach den Feier-

tagen Urlaub gehabt habe. Die streitigen Feiertage seien nicht vom Urlaubsanspruch gedeckt. Unstreitig habe die Klägerin lediglich noch fünf Tage Resturlaub im Kalenderjahr 2013 gehabt, die vergütet worden seien.

Gegen das der Klägerin am 03.07.2014 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit dem am 31.07.2014 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit dem am 28.08.2014 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass ihr die Feiertagsvergütung zustehe. Es möge sein, dass sie, wie von Beklagten vorgetragen, Urlaub bekommen habe. Die Beklagte sei ja auch davon ausgegangen, dass sie für den 25. und 26.12 keinen Urlaub gewähren musste. Es entspreche jedoch die Lebenserfahrung, dass sie durchgehend Urlaub verlangt und erhalten habe. Die Klauseln seien zudem unwirksam, weil sie dadurch unangemessen benachteiligt werde. Zudem seien sie nicht klar und verständlich, so dass sie gegen das Transparenzgebot verstießen. Es fehle an einer auf bestimmte Datierungen bezogene Zusatzvereinbarung, wie sie der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.01.2007 zu Grunde gelegen habe. Die Regelung sei nicht transparent, da für den Arbeitnehmer nicht klar sei, welche Vergütung er erziele, da dies auch davon abhängt, ob der Arbeitgeber Grundreinigungsarbeiten und ähnliches während der Ferien anordne. Dies stünde weder fest, noch ob es Termine gebe. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers reiche zudem nicht aus, um die Ferienzeiten abzudecken. Auch erfordere die Überprüfung eine Vielzahl von Rechercharbeit, was dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten sei. Die Klausel sei auch unklar und widerspreche sich, soweit sie die Möglichkeit von Arbeiten während der Ruhezeit vorsehe. Liege ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses vor, bestehe keine Verpflichtung zur Arbeit und es könne auch kein Urlaub genommen werden. Für den Arbeitnehmer sei unklar, was während der Ferienzeit passiere. Dadurch werde er unangemessen benachteiligt. Rechts-

folge dieser Auffassung sei, dass die Klausel insgesamt unwirksam sei und die Feiertage zu bezahlen seien.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen 1 Ca 674/14 vom 12.06.2014 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 72,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.01.2014 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte behauptet, dass Resturlaub vom 23.12. bis 24.12.2014 (2 Tage) sowie ab dem 27.12..2013 (3 Tage) bezahlt und gewährt worden seien. Sie ist der Auffassung, dass die Klausel nicht zu beanstanden sei. Die Zulässigkeit einer Regelung von Ruhezeiten habe das Bundesarbeitsgericht bestätigt. Danach sei eine Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis während der Ferienzeiten ruhe, hinreichend klar und verständlich. Die zeitliche Lage der Ferienzeiten stehe fest. Die Klausel sei auch nicht widersprüchlich. Es werde ein Regel-Ausnahmeverhältnis deutlich festgelegt. Das Arbeitsverhältnis ruhe in der Regel während der Ferienzeit, soweit nicht ausnahmsweise gearbeitet werde oder Urlaub genommen werde. Dies führe auch nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung. Es bestehe keine realistische Beschäftigungsmöglichkeit. Vom Umfang her betrachtet, sei der Zeitraum auf $\frac{1}{4}$ der jährlichen Arbeitszeit bzw. $\frac{1}{7}$, wenn die Parteien den Erholungsurlaub, wie in der Regelung angelegt, in die Zeiten der Schulferien legten. Insofern besteht weder eine Unvereinbarkeit mit wesentlichen Grundgedanken des § 611 BGB, noch gefährde die Einschränkung der Arbeits- und Vergütungspflicht den Vertragszweck.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrundeliegenden Sachverhalts sowie des widerstreitenden Sachvortrags und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie Protokolle der mündlichen Verhandlungen und den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

A. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Ziffer b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt iVm § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ArbGG, § 519 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ArbGG) ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG) begründet worden.

B. Die Berufung der Klägerin ist unbegründet.

Die Klägerin hat gegen die Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung der Feiertagsvergütung für den 25. und 26.12.2013. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

I. Gem. § 2 Abs. 1 EntgFG hat der Arbeitnehmer für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu erstatten, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Die Arbeit fällt infolge des Feiertags im Sinne der Vorschrift aber nur aus, wenn der Feiertag die alleinige Ursache des Arbeitsausfalls ist. Hätte der Arbeitnehmer auch ohne den Feiertag nicht gearbeitet und keinen Lohn verdient, steht ihm keine Feiertagsvergütung zu (BAG, Urteil vom 10.01.2007 - 5 AZR 84/06 - NZA 2007, 384-

387; BAG, Urteil vom 24.10.2001 - 5 AZR 245/00 - AP EntgFG § 2 Nr. 8). Dies ist u.a. in dem Fall gegeben, in dem das Arbeitsverhältnis ruht. In der Zeit sind die gegenseitigen Hauptpflichten suspendiert (BAG, Urteil vom 10.01.2007 - 5 AZR 84/06 - aaO).

Dies ist hier gegeben. Im Streitfall haben die Parteien in § 9 Nr. 2 des Arbeitsvertrages ein Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart, soweit „der Beschäftigte in dieser Zeit keine anderen Einsätze (insb. Vertretung-/Zusatzeinsätze) erbringt oder die Betriebs-/oder Schulferienzeit nicht durch Urlaub abgedeckt ist“. Die gesetzlichen Feiertage am 25. und 26.12.2013 fielen in die Weihnachtsferien des Landes Nordrhein Westfalen, die vom 23.12.2013 bis 07.01.2014 dauerten. Damit entfielen die gegenseitigen Hauptpflichten an den beiden Tagen bereits aufgrund der Ruhensvereinbarung.

Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin ab dem 23.12.2013 ihren Resturlaub genommen hat. Es ergibt sich nicht, dass der 25. und 26.12.2013 durch Urlaub abgedeckt war. Wie das Arbeitsgericht zur Recht ausgeführt hat, hatte die Klägerin unstreitig nur noch fünf Tage Resturlaub. Da sie in der Zeit vom 23.12.2013 bis zum 24.12.2013, sowie in der Zeit vom 27. bis 31.12.2013 unstreitig insgesamt fünf Tage bezahlten Urlaub erhalten hat, bestanden keine weiteren Urlaubsansprüche, die sie geltend machen konnte. Die Klägerin hat im Übrigen auch selbst nicht behauptet, dass sie für die beiden Feiertage ihren vertraglichen Urlaub geltend gemacht hat. Sie ist nur der Auffassung, dass nach allgemeiner Lebenserfahrung für einen am stückliegenden Zeitraum Urlaub beantragt und gewährt wird und deswegen auch im vorliegenden Fall davon auszugehen ist, dass dies so geschehen ist. Dies reicht aber bereits nicht aus, um im vorliegenden Fall von einer Urlaubsgewährung für die Feiertage auszugehen. Zudem ist zwischen einem Erholungszeitraum und dem vereinbarten Urlaubsanspruch zu unterscheiden. Die Regelung im Arbeitsvertrag knüpft nicht an einen Erholungszeitraum an, sondern an den vertraglichen vereinbarten Urlaubsanspruch, der sich wiederum nach den tariflichen Bestimmungen richtet, wie sich aus § 9 Ziffer 1. Satz 1 des Arbeitsvertrages ergibt.

II. Mit dem Arbeitsgericht ist weiter davon auszugehen, dass die getroffene Vereinbarung im Arbeitsvertrag wirksam ist.

1. Die Vertragsbestimmungen in § 9 des Arbeitsvertrages sind als Allgemeine Geschäftsbedingungen einzuordnen. Die Vertragsbedingungen sind nach den Ausführungen des Arbeitsgerichts, denen die Parteien nicht widersprochen haben, für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert. Die Vertragsbestimmungen sind folglich an den §§ 305 ff. BGB zu messen.

2. Die arbeitsvertragliche Regelung ist weder überraschend iSd. § 305 c Abs. 1 BGB noch unklar § 305 c Abs. 2 BGB.

a) Die Regelung ist in § 9 enthalten, der überschrieben ist mit „Urlaub/Zusatz besondere Einrichtungen“. In der Ziffer 2. wird bereits in der Überschrift, „Zusatz besondere Einrichtungen / Ruhensvereinbarung“, ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Regelungen folgen, die für eine Beschäftigung in besonderen Einrichtungen gelten und dass der Absatz eine Ruhensvereinbarung enthält. Darüber hinaus ist die Vertragsziffer angekreuzt, sodass für jeden Arbeitnehmer, dem dieser Vertrag vorgelegt wird, klar ist, dass die Regelung für ihn zur Anwendung kommt.

Mit dem Arbeitsgericht ist auch davon auszugehen, dass der Inhalt der beiden Regelungen nicht unklar ist. Es wird im ersten Absatz darauf hingewiesen, dass Beschäftigte, die in den dort aufgeführten Objekten eingesetzt werden, verpflichtet sind, ihren Urlaub innerhalb der Zeiten zu nehmen, in denen aufgrund einer betrieblichen Regelung des Auftraggebers oder aufgrund von staatlichen Vorschriften Betriebs- oder Schulferien durchgeführt werden, und dass der Arbeitgeber berechtigt ist, dem Beschäftigten den Urlaub für diese Zeiten zuzuweisen. Die Ziffer enthält damit eine genaue Beschreibung der betroffenen Betriebsstätten und der dort geltenden Urlaubsregelung.

Im zweiten Absatz wird aufgeführt, dass das Beschäftigungsverhältnis während dieser Ferienzeiten und die sich daraus ergebenden Arbeits- und Lohnfortzah-

lungspflichtigen ruhen, soweit der Beschäftigte in dieser Zeit nicht anderweitig eingesetzt wird insbesondere Vertretung-/Zusatzeinsätze erbringt oder die Betriebs-/oder Schulferienzeit nicht durch Urlaub abgedeckt ist. Die Formulierung ist nicht zu beanstanden. Der Absatz enthält ein Regel-Ausnahmeverhältnis. Die Ruhenszeiten werden wie die Unterbrechung genau beschrieben. Grundsätzlich ruht das Arbeitsverhältnis und die beiderseitigen Hauptpflichten während der Schulferienzeit. Die Ferienzeiten werden wiederum durch das Land Nordrhein-Westfalen bestimmt. Der Umfang ist damit klar festgelegt. Die gilt auch für die Unterbrechung der Ruhezeit mit den dann bestehenden Arbeits- und Lohnzahlungspflichten. Sie knüpft an Zeiten innerhalb der Ferienzeit an, die durch Urlaub bzw. einen tatsächlichen Einsatz abgedeckt sind. Hierbei beschreibt der Arbeitsvertrag in § 9 1., dass sich der Urlaubsanspruch nach den tariflichen Bestimmungen richtet. Mit dem Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 10.01.2007 - 5 AZR 84/06 – aaO) ist davon auszugehen, dass ein durchschnittlicher gewerblicher Arbeitnehmer des Gebäudereiniger-Handwerks erkennen kann, dass während der Schulferienzeiten in den Schulen nicht gearbeitet wird und Lohnansprüche nur für die Tage bestehen, an den er in der Ferienzeit gearbeitet oder den Urlaub erhalten hat. Dies war aber an den beiden gesetzlichen Feiertagen nicht der Fall. Die Klägerin hatte nur noch fünf Urlaubstage und nur diese fünf Tage (23., 24. bzw. 27. 30.,31.12.2013) waren durch Urlaub abgedeckt.

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Vereinbarung für die Schulreinigung nicht unverständlich, weil der Jahresurlaub im Arbeitsvertrag nicht datumsmäßig festgelegt worden ist. Die Ferienzeiten werden von den Ländern festgelegt und stehen nicht von vornherein für alle Zukunft fest. Sie sind Änderungen unterworfen. Dies führt zur Veränderung der Urlaubszeiten. Außerdem ist auch kein Interesse des Arbeitnehmers erkennbar, von vornherein Urlaubszeiten für die Zukunft im Arbeitsvertrag festzuschreiben. Der konkrete Urlaubszeitraum hängt von den jeweiligen persönlichen Umständen ab. Auch sie sind Änderungen unterworfen. Insofern genügt in der Ruhensregelung der Verweis auf die Urlaubsgewährung während der staatlichen Schulferien.

3. Die Ruhensvereinbarung verstößt auch nicht gegen § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.

a) Nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die typischen Interessen der Vertragspartner sind unter besonderer Berücksichtigung grundrechtlich geschützte Rechtspositionen wechselseitig zu bewerten (BAG, Urteil vom 10.01.2007 - 5 AZR 84/06 – aaO). Hierbei richtet sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Unangemessenheit nach einem generellen typisierenden vom Einzelfall gelösten Maßstab unter Berücksichtigung von Gegenstand, Zweck und Eigenart des jeweiligen Geschäfts innerhalb der beteiligten Verkehrskreise. (BAG, Urteil vom 11.04. 2006 - 9 AZR 557/05 - AP BGB § 307 Nr. 17). Eine unangemessene Benachteiligung ist im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist oder wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (§ 307 Abs. 2 BGB).

b) Die Berufungskammer folgt der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 10.01.2007 - 5 AZR 84/06 - aaO) und damit auch dem Arbeitsgericht, dass die Ruhensvereinbarung für die Zeiten der Schulferien als solche keine unangemessene Benachteiligung darstellt. Die Schule ist geschlossen. Deswegen besteht dort keine realistische Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin. Dies gilt auch für einen Einsatz an anderen Schulen. In diesem Bereich erzielt die Beklagte keine Einnahmen. Nur dies stand bei Vertragsschluss fest. Es besteht ein berechtigtes Interesse der Beklagten, für diese Zeiten keine Arbeits- und Entgeltverpflichtungen zu begründen. Die Beklag-

te wäre auch grundsätzlich nicht gehindert gewesen, nur befristete Arbeitsverhältnisse insoweit zu vereinbaren. Es besteht aber auf beiden Seiten ein Interesse an einem Dauerschuldverhältnis. Zwar erhält die Klägerin teilweise kein Entgelt. Dafür muss sie aber auch keine Arbeitsleistung erbringen. Die Ruhenszeiten betreffen in der Schule auch nicht vornehmlich Tage, die gesetzlich oder tariflich auch beim Ausfall der Arbeit vergütet werden müssten. Die Ausfallzeiten betreffen weniger als $\frac{1}{4}$ der jährlichen Arbeitszeit und ca. $\frac{1}{7}$ der jährlichen Arbeitszeit, wenn die Parteien den Erholungsurlaub tatsächlich in die Ferienzeit legen. Hiermit wird kein unabwendbares oder speziell der Beklagten obliegendes Risiko auf die Klägerin übertragen. Es entspricht dem Grundsatz des § 611 Abs. 1 BGB, dass Vergütung für die Zeit bezahlt wird, in der Arbeit geleistet wird. Es ergibt sich auch nicht, dass die Regelung alleine dazu dient, Vergütungsansprüche ohne Arbeitsleistung zu vermeiden. Es handelt sich um eine besondere Form der Teilzeitarbeit mit unregelmäßig auf das Kalenderjahr verteilter Arbeitszeit, die sich an den besonderen Verhältnissen am Einsatzort und zwar den Schulen orientiert. Zudem erwirbt die Klägerin bei einem dauernden Arbeitsverhältnis einen höheren Urlaubsanspruch.

c) Soweit sich die Regelung auch auf Betriebsferien bei sonstigen Arbeitgebern bezieht oder die Beklagte nach den vertraglichen Bedingungen berechtigt ist, der Klägerin den Urlaub während der Ferienzeit zuzuweisen, kann dahinstehen, ob die Regelungen gegen §§ 307 ff BGB verstoßen. Die im Vertrag enthaltene Möglichkeit der Zuweisung des Urlaubs hat das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 10.01.2007 - 5 AZR 84/06 – aaO) nicht beanstandet.

Eine eventuelle Unwirksamkeit dieser Regelung in § 9 Ziffer 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages hat zudem nicht zur Folge, dass die gesamte in § 9 getroffene Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses unwirksam ist. Die Regelung in § 9 des Arbeitsvertrages ist teilbar. § 306 Abs. 1 BGB weicht von der Auslegungsregel des § 139 BGB ab. Er bestimmt, dass der Vertrag bei Teilnichtigkeit grundsätzlich aufrechterhalten bleibt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Teilbarkeit einer Bestimmung durch Streichung des unwirksamen Teils zu ermitteln (BAG, Urteil vom

09.02.2011 - 7 AZR 91/10 - AP Nr. 52 zu § 307 BGB; BAG, Urteil vom 12.03.2008 – 10 AZR 152/07 –, AP Nr. 10 zu § 305 BGB). Maßgeblich ist, ob die Klausel mehrere sachliche Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abgrenzbar ist. Verbleibt nach „Wegstreichen“ der unwirksamen Teilregelung oder des unwirksamen Klauselteils eine verständliche Regelung, bleibt diese bestehen (sog. blue-pencil-Test, BAG, Urteil vom 30.09.2014 -3 AZR 930/12 - NZA 2015, 231 - 235; BAG Urteil vom 19.10.2011 - 7 AZR 33/11 - AP Nr 60 zu § 307 BGB; BAG, Urteil vom 14.09.2011 - 10 AZR 526/10 - NZA 2012, 81-85).

Dies ist hier hinsichtlich der Ruhensregelung in der Ferienzeit bei einem Einsatz in Schulen des Landes NRW gegeben. § 9 enthält mehrere sachliche Regelungen und der „unzulässige“ Teil ist sprachlich eindeutig abgrenzbar. Sie betrifft die Verpflichtung der Arbeitnehmer, die in Objekten eingesetzt sind, in denen aufgrund einer betrieblichen Regelung des Auftraggebers oder aufgrund von staatlichen Vorschriften Betriebs- oder Schulferien durchgeführt werden, ihren Urlaub innerhalb dieser Zeiten zu nehmen und die Berechtigung des Arbeitgebers dem Beschäftigten den Urlaub für diese Zeiten zuzuweisen. Zudem das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Betriebsferien eines Arbeitgebers und andererseits das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während staatlicher angeordneten Ferien, soweit keine Einsätze erfolgen oder die Zeit durch Urlaub abgedeckt ist. Durch das Wegstreichen etwa der Regelung des Ruhens während der Betriebsferien eines anderen Arbeitgebers, bzw. der Berechtigung des Arbeitgebers, den Urlaub während der Ferienzeit zuzuweisen, verbleibt ein sprachlich abgrenzbarer Teil über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der aufgrund von staatlichen Vorschriften angeordneten Schulferien, soweit keine Einsätze erfolgen oder die Schulferienzeit nicht durch Urlaub abgedeckt ist.

Nach alledem hat das Arbeitsverhältnis während der gesetzlichen Feiertage geruht. Die Klägerin kann für die Tage keine Entgeltfortzahlung verlangen.

Die Berufung war folglich zurückzuweisen.

III. Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 ZPO der Klägerin aufzuerlegen.

IV. Die Kammer hat den entscheidungserheblichen Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung beigemessen und daher gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 1 ArbGG für die Beklagte die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände

oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Jansen

Reich

Mallwitz