

Brandl
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

1. A.
A-Straße, A-Stadt
2. A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

zu 1-2:
B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

Firma G.

G-Straße, A-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

H.
H-Straße, A-Stadt

- 2 -

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 2015 durch die Richter am Arbeitsgericht Scharrer und die ehrenamtlichen Richter Pfnür und Lippl

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin zu 1) € 1.396,50 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus € 558,60 seit 16.9.2014, aus € 558,60 seit 16.10.2015 sowie aus 279,30 € seit 16.11.2014 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin zu 1) weitere € 335,16 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16.1.2015 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin zu 1) weitere € 171,90 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16.4.2015 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger zu 2) € 465,50 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus € 186,20 seit 16.9.2014, aus weiteren € 186,20 seit 1.10.2014 und aus € 93,10 seit 16.11.2014 zu zahlen.
5. Im Übrigen werden die Klagen abgewiesen.
6. Von den Kosten des Rechtsstreits hat die die beklagte Partei 45 Prozent, die Klägerin zu 1) 42 Prozent und der Kläger zu 2) 13 Prozent und zu tragen.
7. Der Wert des Streitgegenstands wird festgesetzt auf € 5.293,86.
8. Die Berufung wird, soweit sie nicht von Gesetzes wegen statthaft ist, nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Zahlung von Lohn/Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall für Tage der bayerischen Schulferien.

Die Klägerin zu 1), geb. am ... und der Kläger zu 2), geb. am ..., sind Eheleute, die für die Beklagte Reinigungsarbeiten im Rahmen einer Fünf-Tage-Woche als Reinigungskraft ausgeführt haben. Die tägliche Arbeitszeit bestand bei der Klägerin zu 1) im streitgegen-

ständlichen Zeitraum in Höhe von 6 Stunden, somit 30 Stunden pro Woche (der Beklagtenvertreter hatte zwar die vom Klägervorteiler ursprünglich vorgetragenden vier Stunden pro Tag „nicht bestritten“, hat dann aber dem vom Klägervorteiler insoweit korrigierten Vortrag, wonach die Klägerin zu 1 sechs Stunden gearbeitet habe, vgl. Bl. 87 der Akte nicht widersprochen). Der Kläger zu 2) arbeitete täglich 2 Stunden, somit durchschnittlich 10 Stunden pro Woche.

Der Arbeitsvertrag der Klägerin zu 1) und des Klägers zu 2) vom 7.1.2008 und der Arbeitsvertrag des Klägers zu 2) vom 1.12.2009 enthalten unter anderem folgende Regelungen:

„8. *Urlaub*

8.1 *Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach den tariflichen Vorschriften.*

8.2 *Werden in einem Reinigungsobjekt aufgrund betrieblicher Regelungen des Auftraggebers oder aufgrund von staatlichen Vorschriften Betriebs- oder Schulferien durchgeführt, so kann der Arbeitgeber dem/der dort zur Reinigung beschäftigten Arbeitnehmer/in den Urlaub für die Ferienzeit zuweisen.*

8.3 *Die Zusatzvereinbarungen über ein ruhendes Arbeitsverhältnis bei Reinigung in besonderen Einrichtungen sind Bestandteil dieses Vertrages. Sie sind dem/der Arbeitnehmer/in ausgehändigt worden.*

...

10. *Sonstige Bestimmungen*

...

10.3 *Im Übrigen gelten die Tarifverträge für das Gebäudereiniger-Handwerk soweit sie für allgemeinverbindlich erklärt sind und die allgemeinen Arbeitsbedingungen in der jeweils gültigen Fassung.*

...“

Zusammen mit ihrem Arbeitsvertrag unterzeichnete die Klägerin zu 1) folgende Zusatzvereinbarung:

*„Musterarbeitsvertrag
des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks*

*Zusatzvereinbarungen zur Reinigung in besonderen Einrichtungen
(Anlage zu Ziffer 8.3 des Arbeitsvertrages)*

1. *Bei der Reinigung von Einrichtungen, deren Betrieb sich nach den Schulferien eines Bundeslandes richtet (z. B. Schulen, Kindergärten), erstreckt sich das aktive Arbeitsverhältnis*

a) *auf die Zeiten im Jahre, in denen im Bundesland **BAYERN** Schulpflicht besteht*

und

b) *auf die nachfolgend konkret aufgeführten Zeiten der Schulferien. In diesen nachfolgend konkret aufgeführten Zeiten nimmt der/die Arbeitnehmer/in seinen/ihren anteiligen Jahresurlaub. Insofern werden folgende Zeiten vereinbart:*

und

c) *auf die nachfolgend konkret aufgeführten Zeiten der Schulferien, in denen der/die Arbeitnehmer/in tatsächlich arbeitet und beispielsweise Grundreinigungsarbeiten durchgeführt werden. Insofern werden folgende Zeiten vereinbart:*

2. *In den übrigen Zeiten der Schulferien im Bundesland **BAYERN***

ruht das Arbeitsverhältnis.

3. *Die Arbeitsvertragsparteien können vor Beginn eines Kalenderjahres für das jeweils folgende Kalenderjahr abweichende Vereinbarungen treffen.*

4. *Diese Vereinbarung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. ...“*

Der Kläger zu 2) unterzeichnete bei Abschluss seines Arbeitsvertrages am 1.12.2009 dieselbe Zusatzvereinbarung mit dem Unterschied, dass in Nr. 2 nach dem Wort Bundesland lediglich ein offenes Einfügungsfeld („_____“) und nicht, wie in der Vereinbarung mit der Klägerin zu 1) das (fettgedruckte) Wort „BAYERN“ stand. In Nr. 1 a) war hingegen auch bei dem Kläger zu 2) das Wort „BAYERN“ eingefügt.

Von den Möglichkeiten, in Nr. 1 b) und 1c) der Zusatzvereinbarung Eintragungen vorzunehmen wurde weder in der Zusatzvereinbarung der Klägerin zu 1) noch in der Zusatzvereinbarung des Klägers zu 2) Gebrauch gemacht.

Mit Ablauf des Kalenderjahres 2014 trat der Kläger zu 2) in die Rente ein und das Arbeitsverhältnis endete (von der Beklagten nicht bestrittener Vortrag des Klägers zu 2, vgl. Bl. 92 der Akte). Bereits seit 1.12.2014 ist der Kläger zu 2) nicht mehr zur Arbeit erschienen (vom Kläger zu 2 nicht bestrittener Vortrag der Beklagten, vgl. Bl. 62 der Akte).

Die Klägerin zu 1) legte der Beklagten für die Zeit 27.10.2014 bis 31.10.2014 (Herbstferien Bayern) eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Für die Zeit vom 24.11.2014 bis 12.12.2014 legte die Klägerin zu 1) der Beklagten eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Erstbescheinigung) vor. Für die Zeit ab 12.12.2014 legte sie der Beklagten eine Folgebescheinigung bis 7.1.2015 vor. Es folgte eine weitere Folgebescheinigung bis 6.2.2015.

Im streitgegenständlichen Zeitraum waren die Kläger für einen Auftrag für die Unterhaltsreinigung in der Mittelschule in der ... Straße in A-Stadt eingesetzt, den die Beklagte von der Stadt A-Stadt für fünf Tage die Woche erhalten hat. Der Auftrag der Stadt A-Stadt an die Beklagte ist beschränkt auf die Zeit in denen in Bayern „Schultage“ sind (so wörtlich

von der Beklagten vorgetragen und von den Klägern nicht bestritten). Dies führt nach der Berechnung der Stadt A-Stadt zu 186 Reinigungstagen im Jahr. Die Kläger arbeiteten während der Schulferien nicht für die Beklagte. Die Schulferien in Bayern lagen im streitgegenständlichen Zeitraum wie folgt:

Sommerferien: 30.7.2014 - 15.9.2014
 Herbstferien: 27.10.2014 - 31.10.2014
 Weihnachtsferien: 24.12.2014 - 5.1.2015

Für die Klägerin zu 1) rechnete die Beklagte in den September und Oktober 2014 und Dezember 2015 Gehalt/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeitstage („AT“) und Entgeltfortzahlung für Feiertage (FT) wie in nachfolgender Tabelle dargestellt ab und bezahlte die nachfolgend genannten Bruttobeträge aus (Spalte „Bezahlt brutto“). Nicht bezahlt wurden jeweils AT und FT, die in Schulferien lagen. Abweichend hiervon wurden – im Monat August 2014 elf Tage (66 Std für die Klägerin zu 1/ 22 Std für den Kläger zu 2) ausweislich Gehaltsabrechnungen der Kläger als „Urlaubsabgeltung“ bezahlt, wobei die Gehaltsabrechnung der Klägerin zu 1) insoweit von „Url.abgeltg. 2014“ spricht (im Fall des Klägers zu 1) lediglich von „Urlaubsabgeltung“), vgl. Bl. 18 und 21 der Akte. Die rechte Spalte der nachfolgenden Tabelle weist für die Klägerin zu 1) die Differenz aus, die sich zum „vollen Monatsbetrag“ ergibt, womit der Einfachheit halber in der nachfolgenden Tabelle der Monatsbetrag bezeichnet ist, der sich ergeben würde, wenn alle Arbeits- und Feiertage des betreffenden Monats abgerechnet und bezahlt worden wären.

Monat	Abger. Std.	Abger. AT	Abger. FT	Bezahlt (brutto)	Nicht abger. AT	Nicht abger. FT	Differenz zu vollem Monatsbetrag
08/14	66 (als „Url.abg“.)	11 (als „Url.abg“.)	0	€ 614,46	10	-	€ 558,60
09/14	66	11	0	€ 614,46	10	-	€ 558,60
10/14	102	17	1	€ 1005,48	5	-	€ 279,30
12/14	102	17	0	€ 949,62	4	2	€ 335,16

Der Monat November 2014 ist nicht streitgegenständlich. Seit Januar 2015, dem letzten hinsichtlich der Klägerin zu 1) streitgegenständlichen Monat zahlt die Beklagte an die Klägerin zu 1) nichts mehr.

Für den Kläger zu 2) rechnet die Beklagte in den Monaten August, September und Oktober 2014 jeweils folgende Bruttobeträge ab (hinsichtlich der Spaltenüberschriften gelten die Erläuterungen zur Tabelle für die Klägerin zu 1 entsprechend):

Monat	Abger. Std.	Abger. AT	Abger. FT	Bezahlt (brutto)	Nicht abger. AT	Nicht abger. FT	Differenz zu vollem Monatsbetrag
08/14	22 (als „Url.abg“.)	11 (als „Url.abg“.)	0	€ 204,82	10		€ 186,20
09/14	22	11	0	€ 204,82	10		€ 186,20
10/14	34	17	1	€ 335,16	5		€ 93,10

Die Monate ab November 2014 sind hinsichtlich des Klägers zu 2) nicht mehr streitgegenständlich.

Die Klage, die ursprünglich die Anträge 1-5 enthielt, ging am 10.12.2014 beim Arbeitsgericht München ein und wurde der Beklagten am 23.12.2014 zugestellt. Die Erweiterung der Klage um den Antrag 6 ging am 13.2.2015 beim Arbeitsgericht München ein und wurde der Beklagten am 18.2.2015 zugestellt. Die Klageerweiterung um die Klageanträge 7. bis 9 ging am 9.4.2015 beim Arbeitsgericht München ein und wurde der Beklagten am 15.4.2015 zugestellt.

Die Kläger sind der Auffassung, dass ihnen auch für Zeiten der Schulferien Lohn/Entgeltfortzahlung nach EFZG zustehe. Hierbei verlangt die Klägerin zu 2) mit dem Klageantrag 1. die Differenz zum vollen Monatsbetrag für August, September und Oktober 2014, mit dem Klageantrag zu 6. die Differenz zum vollen Monatsbetrag für Dezember 2014 und mit dem Klageantrag zu 7 Entgeltfortzahlung für die Zeit 1.1.2015 bis 8.1.2015. Der Kläger zu 2) verlangt mit dem Klageantrag 2. die Differenz zum vollen Monatsbetrag für August, September und Oktober 2014. Außerdem machen die Kläger zusätzliches Urlaubsgeld nach dem nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrag über ein zusätzliches Urlaubsgeld in der Gebäudereinigung geltend (Klageanträge 3 und 4). Hierzu behaupten sie, dass sie für August 2014 Urlaub beantragt hätten. In rechtlicher Hinsicht sind sie der Ansicht, dass sich die Anwendbarkeit des Tarifvertrags über ein zusätzliches Urlaubsgeld in der Gebäudereinigung daraus ergeben würde, dass in Nr. 8.1 ihrer Arbeitsverträge hin-

sichtlich des Urlaubs auf die tariflichen Vorschriften verwiesen werde. Mit dem Klageantrag zu 8 machen die Klägerin ihren Urlaubsanspruch für 2014 geltend, nachdem die Beklagte vorgetragen habe, dass die für August 2014 von ihr geleistete Zahlung, die in der Gehaltsabrechnung als „Urlaubsabgeltung“ bezeichnet worden sei, kein Urlaubsentgelt gewesen sei, sondern es sich um eine Abgeltung gehandelt habe und die Klägerin daher in 2014 keinen Tag Urlaub gehabt habe. Hinsichtlich des Klägers zu 2) werde mit dem Klageantrag 9 Urlaubsabgeltung beantragt.

Die Kläger beantragen zuletzt:

1. Die Beklagte wird zur Zahlung von 1.396,50 € an die Klägerin zu 1) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.09.2014 aus 558,60 €, seit 01.10.2014 aus 558,60 € sowie seit 01.11.2014 aus 279,30 € verurteilt.
2. Die Beklagte wird zur Zahlung von 465,50 € an den Kläger zu 2) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.09.2014 und seit 01.10.2014 jeweils aus 186,20 €, seit 01.11.2014 aus 93,10 € verurteilt.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin zu 1) 397,96 €, fällig seit Klageerhebung, zusätzliches Urlaubsgeld zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger zu 2) 129,18 €, fällig seit Klageerhebung, zusätzliches Urlaubsgeld 2014 zu bezahlen.
- (5. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.)
6. Die Beklagte wird zur Zahlung von weiteren 335,16 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.01.2015 an die Klägerin zu 1) verurteilt.

7. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin zu 1) 335,16 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin zu 1) 30 Tage Erholungsurlaub aus dem Kalenderjahr 2014 zu gewähren.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger zu 2) von 558,60 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2015 zu zahlen.

Die beklagte Partei beantragt

Klageabweisung.

Hierzu trägt die Beklagte vor, dass auf Grund der Zusatzvereinbarung zu den jeweiligen Arbeitsverträgen die Kläger keinen Lohnanspruch für die Zeit der bayerischen Schulferien hätten. Diese Regelung sei weder überraschend, noch benachteilige sie die Kläger unangemessen, da die Beklagte keine realistische Beschäftigungsmöglichkeit für die Kläger habe. Die Schulen seien während der Ferien geschlossen, was im Übrigen für alle Schulen gelte, insbesondere für die Schulen, bezüglich der die Beklagten den Auftrag zur Unterhaltsreinigung habe. Die Beklagte erziele in dieser Zeit selber keine Einnahmen. All dies habe bereits bei Vertragsschluss festgestanden, sei den Klägern bekannt gewesen über viele Jahre so gelebt worden. Das BAG habe ein derartiges Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Ur. v. 10.1.2007, 5 AZR 84/06, für wirksam gehalten. Die Regelung verstoße auch nicht gegen § 12 EFZG, da die Parteien nicht den Anspruch auf Feiertagsvergütung ausgeschlossen hätten, sondern das generelle Ruhen des Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schulferien. Die Kläger hatten auch tatsächlich nie in den Schulferien Bayerns gearbeitet. Bei den abgerechneten Beträgen im August 2014 habe es sich um abgeholten Urlaub gehandelt, der aus betrieblichen Gründen zuvor nicht gegeben werden können.

Hinsichtlich der durch die Klägerin zu 2) geltend gemachte Entgeltfortzahlung im Januar 2014 scheide der Anspruch bis 8.1.2015 zudem deswegen aus, weil der Entgeltfortzahlungszeitraum überschritten werde. Dass die Kläger für August 2014 Urlaub beantragt hätten, werde bestritten. Ein Urlaub im August wäre zudem ohnehin nicht in Betracht gekommen, da das Arbeitsverhältnis im August 2014 wegen der Schulferien geruht habe.

Bezüglich des weiteren Vorbringens wird auf die Niederschriften der mündlichen Verhandlungen vom 28.1. und 17.6.2015, auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf den gesamten sonstigen Akteninhalt Bezug genommen, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 495 Abs. 1 Hs. 1, § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO.

Entscheidungsgründe:

Die zulässigen Klagen sind nur teilweise begründet.

I.

Das Arbeitsgericht München ist zur Sachentscheidung befugt und die Klagen sind im Übrigen zulässig.

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitsachen ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a) ArbGG.

2. Das Arbeitsgericht München ist für die Klagen örtlich zuständig gem. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 12 Hs. 1 i.V.m. § 17 ZPO sowie § 29 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 269 Abs. 1 BGB und § 48 Abs. 1a S. 1 ArbGG.

3. Die Klagen sind hinreichend bestimmt gefasst, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO § 495 Abs. 1 Hs. 1 ZPO.

- 11 -

II.

Die Klagen sind hinsichtlich der von der Klägern geltend gemachten Differenzbeträge zum vollen Monatslohn (bzw. Entgeltfortzahlung) für die Monate August, September und Oktober 2014 begründet.

Die darüberhinausgehenden Klageanträge der Klägerin zu 2) auf Entgeltfortzahlung für die Zeit der Weihnachtsferien im Dezember 2014 und die Zeit 1.1. bis 8.1.2014 sind bis zum Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums begründet und im Übrigen unbegründet.

Die weiteren Anträge der Kläger sind unbegründet.

1. Die Klagen sind, soweit die Kläger Lohn (bzw. Entgeltfortzahlung) für Tage der Schulferien in den jeweils streitgegenständlichen Monate (Klägerin zu 1: August, September, Oktober, Dezember sowie 1.1. bis 8.1.2015/Kläger zu 2: August, September und Oktober 2014) geltend machen begründet – mit der Einschränkung dass für die Klägerin zu 1) eine Teilabweisung insoweit erfolgen musste, als ihre am 24.11.2014 eingetretene Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des streitgegenständlichen Zeitraums durchgehend war und ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG daher schon vor Ablauf des streitgegenständlichen Zeitraums endete. Im Einzelnen:

a) Der Anspruch der Kläger folgt insoweit dem Grunde und der Höhe nach jeweils aus § 611 Abs. 1 BGB/§ 3 Abs. 1 S. 1 EFZG i.V.m. dem jeweils gültigen Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn vom 20.6.2013 für das Jahr 2014 und 8.7.2014 für das Jahr 2015).

b) Die Arbeitsverhältnisse der Kläger ruhten nicht in den Zeiten der bayerischen Schulferien. Die Regelungen in Nr. 1a) und 2 der von den Klägern jeweils unterzeichnete „Zusatzvereinbarung zur Reinigung in besonderen Einrichtungen“ sind wegen Verstoßes ge-

gen § 307 Abs. 1 S. 2 BGB und im Fall der Nr. 1a) auch gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam.

aa) Bei den Zusatzvereinbarungen, die die Kläger unterzeichnet haben handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.d. § 305 Abs. 1 S. 1 BGB, da sie vorformulierte Vertragsbedingungen enthalten.

bb) Da diese vorformulierten Bedingungen unstreitig nicht von den Klägern in den Vertrag eingeführt wurden, sind sie am Maßstab der § 305c Abs. 2, § 306 und §§ 307 bis 309 BGB zu überprüfen, vgl. § 310 Abs. 3 Nrn. 1 und 2 BGB. Hierbei ist zunächst der Inhalt der Regelungen durch Auslegung zu ermitteln und ggf. zu prüfen, ob diese Regelungen von Rechtsvorschriften/Tarifverträgen abweichende oder diese ergänzende Regelungen enthalten (§ 307 Abs. 3 S. 1, § 310 Abs. 4 S. 3 BGB).

Für die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen gilt insoweit, dass diese nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen sind, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss (BAG, Urt. v. 10.12.2008, 10 AZR 1/08, juris Rn. 14).

Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu

kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht. § 305c Abs. 2 BGB ist unanwendbar, wenn sich zwei Klauseln inhaltlich widersprechen und deshalb unwirksam sind. Widersprüchliche Klauseln sind nicht klar und verständlich i.S.d. Transparenzgebots des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Nach dieser Vorschrift kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB (BAG, Urt. v. 10.12.2008, 10 AZR 1/08, juris Rn. 15).

cc) Bei Anwendung der dargestellten Maßstäbe ist die Regelung in Nr. 1a) der Zusatzvereinbarungen zu den Arbeitsverträgen der Kläger, wonach „sich das aktive Arbeitsverhältnis ... auf die Zeiten im Jahre“ erstreckt, „in denen im Bundesland Bayern Schulpflicht besteht“, nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB unwirksam.

aaa) Die Auslegung von Nr. 1a) der Zusatzvereinbarungen ergibt, dass die auf den ersten Blick nicht unbedingte klare Formulierung „aktives Arbeitsverhältnis“ im Gegensatz steht zum „ruhenden Arbeitsverhältnis“, von dem in Nr. 2 der Zusatzvereinbarungen die Rede ist. Für einen verständigen und redlichen Vertragspartner ist ersichtlich, dass Nr. 1 die „Zeiten im Jahr“ bestimmen soll, an denen das Arbeitsverhältnis nicht ruhen soll. Die Formulierung von Nr. 1a) lässt hierbei grundsätzlich drei verschiedene Auslegungen zu:

(1) Wörtlich verstanden verweist die Formulierung von Nr. 1a) auf gesetzliche Regelungen im Bundesland Bayern: Das Bestehen der Schulpflicht im Bundesland Bayern ist in Art. 35 des Bayerischen Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (in der Fassung der Bekanntmachung vom 31.5.2000, GVBl 2000, S. 414, zuletzt geändert durch Gesetz v. 23.6.2015, GVBl S. 183 im Folgenden „BayEUG“) geregelt. Art. 35 Abs. 1 BayEUG bestimmt insoweit zunächst den Personenkreis, für den Schulpflicht besteht („Wer die altersmäßigen Voraussetzungen erfüllt ...“). Art. 35 Abs. 2 BayEUG bestimmt dann für die-

sen Personenkreis: „Die Schulpflicht dauert zwölf Jahre, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.“ Da somit die Schulpflicht i.S.d. BayEUG das ganze Jahr über besteht, hätte die Regelung in Nr. 1a) keinerlei zeitliche Einschränkungen des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Ein verständiger und redlicher Vertragspartner kann aber erkennen, dass diese Auslegungsvariante nicht gewollt ist, weil dann die Regelung überflüssig wäre.

(2) Man wird die Regelung in Nr. 1a) daher dahingehend verstehen müssen, dass der Begriff „Zeiten der Schulpflicht“ laienhaft verwendet wird. Laienhaft lässt sich der Begriff dahingehend verstehen, dass er Zeiten bezeichnen soll, an denen eine Pflicht für Schüler und Schülerinnen besteht, in die Schule zu gehen. Nur an solchem „Zeiten im Jahr“ soll ein „aktives Arbeitsverhältnis“ bestehen. Eine derartige Regelung ist für einen verständigen und redlichen Erklärungsempfänger allerdings unklar. Nicht verständlich ist zunächst, ob die Regelung auch außerplanmäßig schulfreie Tage erfassen soll (z.B. schulfreier Tag in Folge von Naturereignissen). Bei Auslegung nach dieser Variante 2 ist Nr. 1a) daher nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB unwirksam. Hinzu kommt, dass die Regelung bei Auslegung nach der Variante 2 neben den Zeiten der Schulferien auch jeden Feiertag im Jahr (unabhängig davon, ob dieser in den Schulferien fällt oder nicht) umfasst und anordnet, dass an jedem Feiertag kein „aktives Arbeitsverhältnis“ bestehen soll. Bei Auslegung nach dieser Variante 2 verstößt Nr. 1a) der Zusatzvereinbarung daher ferner gegen § 12 EFZG, weil die so verstandene Regelung konsequent jeden Feiertag im Jahr vom „aktiven Arbeitsverhältnis“ ausnimmt und daher die Pflicht zur Entgeltfortzahlung an Feiertagen nach § 2 Abs. 1 EFZG vollständig (d.h. nicht nur in Zeiten der Schulferien) aufhebt.

(3) Eine dritte mögliche Auslegungsvariante von Nr. 1a) wäre die von der Beklagten vertretene, nämlich dahingehend, dass entgegen dem Wortlaut der Regelung mit „Zeiten der Schulpflicht“ nur die Zeiten gemeint sind, in denen keine Schulferien sind. Für eine solche Auslegung könnte angeführt werden, dass in den zum Ausfüllen vorbereiteten (und im Fall der Kläger nicht ausgefüllten) Nr. 1b) und Nr. 1c) und in Nr. 2 auf die Zeiten der Schulferien Bezug genommen wird. Zwingend erscheint eine solche Auslegung für einen verständigen und redlichen Leser indes nicht. Denn der Zweck von Nr. 1a) und Nr. 1b) besteht – wenn von den ausfüllbaren Textfeldern Gebrauch gemacht wird – lediglich darin, das Arbeitsverhältnis auch auf solche Tage zu erstrecken, in denen Schulferien sind, an denen aber entweder Urlaub gewährt werden (Nr. 1b) oder aber gearbeitet werden soll (Nr. 1c).

Daraus, dass Feiertage in Nr. 1b) und 1c) nicht genannt werden, kann aber nicht geschlossen werden, dass auch Nr. 1a) keine Regelung betreffend Feiertage und andere schulfreie Tage im Jahr enthalten soll, sondern nur „Nicht-Schulferien“ meint. Denn Feiertage können nicht zum Urlaubs- oder Arbeitstag bestimmt werden und ihre Nichterwähnung in Nr. 1b) und Nr. 1c) liegt daher in der Natur der Sache. Der Regelungsmechanismus in Nr. 1b) und 1c) macht somit Sinn – und zwar unabhängig davon, ob man Nr. 1a) im Sinn der Variante 2) oder im Sinn der Variante 3) auslegt. Die von der Beklagten vertretene Auslegung ist daher jedenfalls nicht zwingend. Dass die beteiligten Verkehrskreise die Regelung eindeutig im Sinn der Variante 3) verstehen würden, ist seitens der Beklagten nicht dargelegt und dürfte auch nicht darlegbar sein, da die Arbeitnehmer, denen die Zusatzvereinbarung zur Unterzeichnung vorgelegt wird, sich hierbei über deren verschiedene Auslegungsmöglichkeiten keine Gedanken machen werden.

bbb) Steht somit nach Erschöpfung aller Auslegungsmöglichkeiten fest, dass hinsichtlich Nr. 1a) zwei mögliche Auslegungen in Betracht kommen („aktives Arbeitsverhältnis“ an allen Tagen, an denen eine Pflicht für schulpflichtige Schüler und Schülerinnen besteht, zur Schule zu gehen oder aber „aktives Arbeitsverhältnis“ an allen Tagen, die keine Schulfertage sind) ist gem. § 305c Abs. 2 BGB die Auslegungsvariante zu wählen, die zum Nachteil des Verwenders ist. Nachdem die Auslegungsvariante dahingehend, dass ein „aktives Arbeitsverhältnis“ nur an Tagen bestehen soll, an denen eine Pflicht für schulpflichtige Schüler besteht, zur Schule zu gehen, zur Unwirksamkeit der Regelung wegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB und wegen Verstoßes gegen § 12 EFZG führt, ist sie die für die Beklagte nachteilige und damit nach § 305c Abs. 2 BGB zu wählende Auslegungsvariante (BGH, Teilurt. v. 29.4.2008, KZR 2/07, NJW 2008, 2172, Leitsatz 3).

dd) Die Regelung in den jeweiligen Nrn. 2 der Arbeitsverträge der Kläger, wonach das Arbeitsverhältnis „in den übrigen Zeiten der Schulferien im Bundesland _____ ruht“ ist unwirksam nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, da sie nicht klar und verständlich ist. Denn die Aussage, dass das Arbeitsverhältnis „in den übrigen Zeiten“ der Schulferien ruhen soll wäre nur dann klar und verständlich, wenn zumindest von einer der beiden Regelungsmöglichkeiten, die der ausfüllbare Mustervertrag in Nr. 1 b) und 1c) vorsieht, Gebrauch gemacht worden wäre. Wenn also in Nr. 1b) oder in Nr. 1c) bestimmte Tage der Schulferien zu Urlaubstagen oder zu Arbeitstagen bestimmt worden wären, würde die Regelung,

dass „in den übrigen Zeiten der Schulferien“ das Arbeitsverhältnis ruhen soll, Sinn machen. So aber ist die Regelung verwirrend. Denn sie bestimmt jedenfalls nicht das – was sie nach der von der Beklagten vertretenen Auffassung bestimmen soll – nämlich ein Ruhen für die gesamte Zeit der Schulferien. Der Beklagtenvertreter hat in der mündlichen Verhandlung dahin argumentiert, es sei doch klar, dass wenn Nr. 1b) und Nr. 1c) unausgefüllt bleiben, den Worten „in den übrigen“ in Nr. 2 keine Bedeutung zukäme, man sie quasi wegdenken müsse. Dies ist für einen verständigen und redlichen Vertragspartner allerdings gerade nicht klar. Denn dieser durfte das Offenlassen der Felder Nr. 1b) und 1c) i.V.m. der Einschränkung in Nr. 2 („in den übrigen“) ebenso gut dahingehend verstehen, dass sich die Beklagte lediglich noch überlegen wollte, an welchen Tagen sie in den Schulferien Urlaub gewährt oder aber sogar eine Pflicht zur Arbeitsleistung an einzelnen Tagen der Schulferien bestimmt. Damit aber war im Ergebnis völlig unklar, ob in den Zeiten der „Nichtschulferien“ nun Urlaub genommen werden darf oder nicht (und auch ob ggf. doch an einzelnen Tage der Schulferien Arbeitsleistung verlangt wird). Die Klausel war daher zumindest geeignet, die Kläger davon abzuhalten, ihren Urlaubanspruch während der Schulzeit geltend zu machen. Dass die Beklagten im August 2014 eine „Urlausabgeltung“ (im Fall der Klägerin zu 1 als für 2014 bezeichnet!) bezahlt hat, bestätigt auch, dass in puncto Lage der Urlaubszeit doch ganz erhebliche Unklarheiten bestanden. Die Beklagte hat – zumindest in 2014 (zu den Vorjahren wurde nichts vorgetragen) – den Klägern schlicht während der Schulzeit keinen Urlaub gewährt, wozu sie aber nach der von ihr vertretenen Auslegung der Zusatzvereinbarung (ruhendes Arbeitsverhältnis während der gesamten Schulferienzeit) verpflichtet gewesen wäre.

ee) Soweit die Beklagte meint, das BAG hätte Regelungen, wie die streitgegenständlichen im Ur. v. 10.1.2007, 5 AZR 84/06, gebilligt, irrt sie. Der Sachverhalt im vorliegendem Verfahren entspricht nicht demjenigen, über den das BAG in diesem Urteil befunden hat. In diesem vom BAG entschiedenen Fall war eine „Zusatzvereinbarung zur Reinigung in besonderen Einrichtungen“ streitgegenständlich, durch welcher der anteilige Jahresurlaub der Arbeitnehmer auf bestimmte Tage innerhalb der Schulferien festgelegt wurde und für die übrige Zeit der Schulferien ein Ruhen bestimmt worden war (BAG, Ur. v. 10.1.2007, 5 AZR 84/06, juris Rn. 4). Dies hat das BAG unter der Voraussetzung gebilligt, dass jedenfalls „auf Grund der mündlichen Erläuterung bei Vertragsschluss“ der „Inhalt der Vereinbarung für die Klägerin ausreichend transparent“ war (BAG, Ur. v. 10.1.2007, 5 AZR

84/06, juris Rn. 19). Die Arbeitnehmer wussten daher in diesem vom BAG entschiedenen Fall, dass sie während der Schulzeiten keinen Urlaub bekommen, sondern dieser ihnen in den Schulferien gewährt wird und in den übrigen Zeiten der Schulferien das Arbeitsverhältnis ruht. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber hingegen durch Nichtausfüllen der Nrn. 1b) und 1c) der Zusatzvereinbarung einerseits angedeutet, dass der Urlaub nicht in den Schulferien gewährt wird, während er andererseits in Nr. 2 (wonach Ruhen nur „in den übrigen Zeiten der Schulferien“ eintritt) andeutet, dass es doch Zeiten der Schulferien geben kann, die für die in Nrn. 1b) und 1c) genannten Zwecke zur Verfügung stehen sollen, die er aber lediglich bei Vertragsschluss noch offen gelassen hat. Vor derart unklaren Regelungen schützt § 307 Abs. 1 S. 2 BGB.

c) Steht somit fest, dass keine wirksame Ruhensvereinbarung vorliegt und die Arbeitsverhältnisse der Kläger in den Schulferien „aktiv“ waren, können die Kläger Bezahlung der in den Schulferien liegenden – und bisher nicht bezahlten – Arbeitstage, Feiertage und im Rahmen der durch § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG gesetzten zeitlichen Grenzen auch der Krankheitstage verlangen. § 326 Abs. 1 S. 1 BGB (bzw. für Krankheitstage das Lohnausfallprinzip) steht den Ansprüchen der Kläger insoweit nicht entgegen.

aa) Eine Beschäftigung der Kläger durch die Beklagte war in den Zeiten der Schulferien im Grundsatz tatsächlich und rechtlich möglich. Man könnte insoweit zwar anführen, dass die Reinigung von Schulgebäuden in den Schulferien (im weiteren Sinn) eine Zweckverfehlung darstellt. Dagegen, diese Sachlage als Fall der tatsächlichen Unmöglichkeit zu werten, spricht aber schon, dass damit das ausweislich des § 615 S. 3 BGB vom Arbeitgeber zu tragende Betriebsrisiko auf die Arbeitnehmer verlagert würde. Zudem enthielten die Arbeitsverträge der Kläger in ihrer jeweiligen Nr. 7 eine Versetzungsklausel.

bb) Auf Grund des Fixschuldcharakters der Arbeitsleistung ist allerdings mit Ablauf der streitgegenständlichen Schulferientage jeweils Unmöglichkeit eingetreten. Der Anspruch der Kläger bleibt aber (für Nichtkrankheitstage) auf Grund Annahmeverzugs der Beklagten nach § 615 S. 1 BGB aufrechterhalten. Ein Angebot der Arbeitsleistung durch die Kläger war insoweit nach § 296 S. 1 BGB entbehrlich. Die Beklagte beruft sich selbst darauf, dass sie die Kläger seit Abschluss ihrer Arbeitsverträge nie in den Zeiten der Schulferien beschäftigt hat, weil die Schulen in den Ferien geschlossen sind und dort keine Reini-

gungsleistung benötigt wird. Es wäre daher an der Beklagten gewesen, den Klägern in den Zeiten der Schulferien ein Objekt zuzuweisen, in dem sie ihre Arbeitsleistung erbringen hätten können. Darin liegt eine erforderliche Mitwirkungshandlung i.S.d. § 296 S. 1 BGB. Dass kein Angebot der Arbeitsleistung erfolgte, war zudem auch durch die von der Beklagten selbst zu verantwortenden Unklarheiten der Zusatzvereinbarung bedingt. Es würde daher auch den Wertungen des AGB-Rechts widersprechen, wenn man das Unklarheitsrisiko hinsichtlich der Frage, ob das Arbeitsverhältnis in den Schulferien „aktiv“ sein sollte, dadurch auf die Arbeitnehmer verlagern würde, dass man ihnen ein (vorsorgliches) Angebot der Arbeitsleistung abverlangt.

cc) Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin zu 1) war ein Angebot der Arbeitsleistung entbehrlich, da ihr Anspruch insoweit – im Rahmen der Höchstgrenze von 6-Wochen pro Verhinderungsfall – aus § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG folgt. Ausreichend ist insoweit, dass an den insoweit streitgegenständlichen Tagen der Schulferien der Lohnausfall „infolge Krankheit“ eintrat. Dies ist der Fall. Denn wäre die Klägerin arbeitsfähig gewesen, hätte ihr ein Anspruch nach § 611 Abs. 1 i.V.m. § 615 S. 1 BGB zugestanden.

d) Im Einzelnen begründet sich Anspruchsgrund und Höhe der ausgerichteten Beträge für die Klägerin zu 1) und den Kläger zu 2) in den streitgegenständlichen Zeitabschnitten dann wie folgt:

aa) Der Klägerin zu 1) war – ausgehend von einer Arbeitszeit von 6 Stunden täglich und einem Stundenlohn in Höhe von € 9,31 in 2014 gem. § 2 Nr. 1 b) TV-Mindestlohn vom 20.6.2013 und in Höhe von € 9,55 ab 1.1.2015 gem. § 2 Nr. 1 TV-Mindestlohn vom 8.7.2014 – Folgendes zuzusprechen:

Zahlung für 10 auf die Sommerferien entfallenden Arbeitstage im August, wie beantragt (§ 308 Abs. 1 S. 1 ZPO) à € 55,86 pro Tag (ersichtlich ist, dass die Klägerin zu 1 im Hinblick auf den von der Beklagten für August 2014 als „Urlaubsabgeltung“ für 66 Std., d.h. 11 Tage gezahlten Betrag nur noch 10 Tage einklagt hat, vgl. Bl. 8 und 18 der Akte) – Anspruchsgrundlage ist § 611 Abs. 1 BGB	€ 558,60
Zahlung für 10 auf die Sommerferien entfallende Arbeitstage im September 2014 à € 55,86 pro Tag – Anspruchsgrundlage ist § 611 Abs. 1 BGB	€ 558,60

Zahlung für 5 auf die Herbstferien entfallende Arbeitstage im Oktober 2014 à € 55,86 pro Tag – da die Klägerin in der Zeit der Herbstferien 2014 arbeitsunfähig krank war ist insoweit § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG Anspruchsgrundlage	€ 279,30
Gesamt (wie mit Klageantrag 1 beantragt und in Nr. 1 des Tenors ausgeteilt)	€ 1.396,50

Zahlung für 4 auf die Weihnachtsferien 2014/15 entfallende Arbeitstage und 2 auf die Weihnachtsferien entfallenden Feiertage im Dezember 2014, jeweils à € 55,86 pro Tag – da die Klägerin ab 24.11.2014 erneut arbeitsunfähig krank war ist insoweit § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG Anspruchsgrundlage. Für den 25. und 26.12.2014 folgt die Anspruchshöhe aus § 4 Abs. 2 i.V.m. § 2 EFZG.	€ 335,16
Gesamt (wie mit Klageantrag 6 beantragt und in Nr. 2 des Tenors ausgeteilt)	€ 335,16

Zahlung der auf die Weihnachtsferien 2014/15 entfallenden Tage 1., 4. und 5.1.2015 à € 57,30 pro Tag – insoweit ist § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG Anspruchsgrundlage bis zum 5.1.2015. Danach endet die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen Ablauf des 6-Wochen-Zeitraums (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB). Mit Ablauf des 6-Wochen-Zeitraums ergibt sich dann auch für den 6.1.2015 kein Anspruch aus § 2 Abs. 1 EFZG, da während der Arbeitsunfähigkeit § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG alleinige Anspruchsgrundlage ist und sich lediglich die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts für Feiertage nach § 2 EFZG richtet (vgl. § 4 Abs. 2 EFZG).	€ 171,90
Gesamt (wie in Nr. 3 des Tenors ausgeteilt) – Insoweit erfolgte eine teilweise Abweisung des Klageantrags 7, da die Klägerin zu 2) Entgeltfortzahlung für die Zeit von 1.1.2015 bis 8.1.2015 eingeklagt hatte, die sie mit € 335,16 beziffert hatte	€ 171,90

bb) Dem Kläger zu 2) war– ausgehend von einer Arbeitszeit von 2 Stunden täglich und einem Stundenlohn in Höhe von € 9,31 in 2014 gem. § 2 Nr. 1 b) TV-Mindestlohn vom 20.6.2013 – Folgendes zuzusprechen:

Zahlung für 10 auf die Sommerferien entfallenden Arbeitstage im August, wie beantragt (§ 308 Abs. 1 S. 1 ZPO) à € 18,62 pro Tag (ersichtlich ist, dass der Kläger zu 2 im Hinblick auf den der Beklagten für August	€ 186,20
--	----------

2014 als „Urlaubsabgeltung“ für 22 Std., d.h. 11 Tage gezahlten Betrag nur noch 10 Tage einklagt hat, vgl. Bl. 8 und 21 der Akte) – Anspruchsgrundlage ist § 611 Abs. 1 BGB	
Zahlung für 10 auf die Sommerferien entfallende Arbeitstage im September 2014 à € 18,62 pro Tag – Anspruchsgrundlage ist § 611 Abs. 1 BGB	€ 186,20
Zahlung für 5 auf die Herbstferien entfallende Arbeitstage im Oktober 2014 à € 18,62 pro Tag – Anspruchsgrundlage ist § 611 Abs. 1 BGB	€ 93,10
Gesamt (wie mit Klageantrag 2 beantragt und in Nr. 4 des Tenors ausgeteilt)	€ 465,50

e) Die Kläger haben auch die für den tarifvertraglichen Mindestlohn geltende Ausschlussfrist nach § 2 Nr. 5 TV-Mindestlohn in der jeweils anwendbaren Fassung eingehalten. Die Vorschrift verlangt eine gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit. Fälligkeit ist jeweils zum 15ten des Folgemonats eingetreten, vgl. § 2 Nr. 4 TV-Mindestlohn in der jeweils anwendbaren Fassung. Die ältesten streitgegenständlichen Ansprüche der Kläger auf Vergütung für August 2014 waren daher am 15.9.2014 fällig. Mit der am 12.12.2014 beim Arbeitsgericht München eingegangen und der Beklagten am 23.12.2014 zugestellten Klage wurde daher bereits hinsichtlich der ältesten streitgegenständlichen Lohn-/EFZG-Ansprüche die Ausschlussfrist gewahrt. Auch hinsichtlich der letzten streitgegenständlichen Ansprüche aus dem Januar 2015 (hinsichtlich der Klägerin zu 1), die mit der Klageerweiterung vom 8.4.2015 (zugestellt am 15.4.2015) eingeklagt wurde, ist die Frist von 6 Monaten gewahrt.

f) Soweit der Klage stattgegeben wurde, waren – im Rahmen der gestellten Anträge – auch Verzugszinsen zuzusprechen, allerdings jeweils erst ab dem 16ten der jeweiligen Folgemonat (§ 286 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 2 Nr. 4 TV-Mindestlohn in der jeweils anwendbaren Fassung, § 288 Abs. 1 BGB). Soweit Zinsen bereits ab dem 1. des Folgemonats beantragt waren, erfolgte Klageabweisung. Hinsichtlich des Klageantrags Nr. 7 (EFZ 1.-8.1.2015 für die Klägerin zu 1) wurden, soweit der Klage stattgegeben wurde, Zinsen – wie beantragt – ab Klageerhebung, d.h. ab dem Tag nach Zustellung dieser Klageerweiterung, die am 15.4.2015 erfolgte, zugesprochen (§ 308 Abs. 1 S. 2 ZPO).

2. Die Klageanträge Nrn. 3 und 4, die auf zusätzliches Urlaubsgeld nach dem nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vom 7.9.2007 über das zusätzliche Urlaubsgeld für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung gerichtet sind, sind unbegründet.

a) Eine tarifliche Bindung der Beklagten nach § 4 Abs. 1 S. 1 TVG an den Tarifvertrag vom 7.9.2007 besteht nicht. Eine Tarifbindung hinsichtlich dieses Tarifvertrags ist für keine der Parteien vorgetragen.

b) Auch vertraglich wurde die Geltung dieses Tarifvertrags zwischen den Parteien nicht vereinbart. Nr. 8.1. der Arbeitsverträge der Parteien verweist nur hinsichtlich der „Dauer des Urlaubs“ auf die tariflichen Vorschriften und in Nr. 10.3 der Arbeitsverträge der Parteien wird lediglich (deklaratorisch) die Geltung der allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk geregelt.

3. Der Klageantrag zu 8 auf Gewährung von 30 Tagen Erholungsurlaub aus dem Kalenderjahr 2014 an die Klägerin zu 1) ist unbegründet.

a) Ein Urlaubsanspruch der Klägerin zu 1) aus 2014 besteht nicht mehr, da er gem. § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG und der inhaltsgleichen Regelung in § 15 Nr. 3.3. S. 1 des Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28.6.2011 (RTV) im Jahr 2014 genommen werden musste. Mit Ablauf des Kalenderjahrs ist die Gewährung von Jahresurlaub 2014 daher rechtlich unmöglich geworden, § 275 Abs. 1 BGB. Gründe für eine Übertragung auf das Folgejahr, die ohnehin nur bis 31.3.2015 möglich gewesen wäre (§ 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG, § 15 Nr. 3.3. S. 2 RTV) wurden nicht vorgetragen.

b) Ein Anspruch auf Gewährung von Freistellung von der Arbeit im begehrten Umfang von zusätzlichen 30 Tagen aus 2014 folgt auch nicht aus § 280 Abs. 1, § 283, § 286 Abs. 1 u. 2, § 287 S. 2 i.V.m. § 249 S. 1 BGB. Denn die Beklagte war mit der Gewährung des Urlaubs nicht in Verzug.

aa) § 286 Abs. 1 S. 1 BGB ist nur anwendbar, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auffordert, den Urlaub festzulegen (BAG, Urt. v. 10.7.2012, 9 AZR 11/11, BeckRS 2012,

75796, Rn. 27). Dass die Klägerin dies im Jahr 2014 getan hätte, hat sie nicht substantiiert vorgetragen.

(1) Die Klägerin trägt insoweit vor, dass sie mit Schreiben vom 25.9.2014 und 7.10.2014 geltend gemacht hätte, dass auch innerhalb der Ferienzeit der ihr zustehende Erholungsurlaub zu gewähren sei. Mit derartigen Schreiben aber hätte die Klägerin der Beklagte ganz allgemein ihre Rechtsauffassung zur Frage der Gewährung von Urlaub in den Ferien mitgeteilt. Eine Aufforderung zur Festlegung des Jahresurlaubs 2014 liegt in einem derartigen Austausch von Rechtsansichten nicht.

(2) Weiter trägt die Klägerin vor, dass sie für den gesamten August 2014 Urlaub beantragt hätte. Diesen pauschalen Vortrag, den die Beklagte ebenso pauschal bestritten hat, hat die Klägerin allerdings nicht weiter substantiiert.

bb) Die Beklagte hat die Erfüllung des Urlaubsanspruchs 2014 auch nicht endgültig und ernsthaft i.S.d. § 286 Abs. 2 Nr. 3 BGB verweigert. Die Tatsache, dass sie im August 2014 Urlaubsbetragung (im Fall der Klägerin zu 1 als für 2014 bezeichnet!) abgerechnet hat, deutet zwar daraufhin, dass die Beklagte der Auffassung war, damit den Urlaubsanspruch 2014 bereits erfüllt zu haben. Aus einer (nicht einmal geäußerten, sondern allenfalls angedeuteten) Rechtsauffassung des Arbeitgebers kann aber nicht abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber die Erfüllung des Urlaubsanspruchs endgültig und ernsthaft verweigert hat (siehe insoweit für eine vom Arbeitgeber geäußerte Rechtsauffassung über das rechtliche Schicksal eines Urlaubsanspruchs BAG, Urt. v. 10.7.2012, 9 AZR 11/11, BeckRS 2012, 75796, Rn. 31).

4. Auch der Klageantrag zu 9 auf Zahlung von Urlaubsbetragung für 2014 an den Kläger zu 2) ist unbegründet. Der Kläger zu 2) hat vorgetragen, dass sein Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalenderjahres 2014 durch Eintritt in die Rente geendet habe (Bl. 92 der Akte). Ein Urlaubsbetragungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG kam bei Ende am 31.12.2014 aber nicht mehr in Betracht, da der Urlaub 2014 nicht kausal „wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht mehr genommen werden konnten. Mit Ablauf des Kalenderjahres 2014 konnte der Urlaub vielmehr deswegen nicht mehr genommen werden, weil er ohnehin gem. § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG verfallen war. Insoweit und auch zum Nichtbestehen

- 23 -

eines Schadensersatzanspruchs nach § 280 Abs. 1, § 283, § 286 Abs. 1 u. 2, § 287 S. 2 i.V.m. § 251 Abs. 1 BGB (§ 249 S. 1 BGB kam wegen Ende des Arbeitsverhältnisses ohnehin nicht in Betracht) gelten die unter Nr. 3 zur Klägerin zu 1) gemachten Ausführungen entsprechend. Beide Kläger tragen insoweit dasselbe vor (Schreiben vom 25.9.2014 und 7.10.2014 und pauschale Behauptung eines Urlaubsantrags für August 2014).

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. § 92 Abs. 1 S. 1 Alt. 2, § 100 Abs. 1 u. 2 ZPO. Die Beklagte ist mit insgesamt € 2.369,06 unterlegen, die Klägerin zu 1) mit wertmäßig insgesamt € 2.237,02 der Kläger zu 2) mit insgesamt € 687,78. Hieraus ergeben sich die aus dem Urteilstenor zu 6. ersichtlichen Kostenquoten.

IV.

Die Festsetzung des Urteilsstreitwerts im Tenor zu 7. beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. § 3 Hs. 1 ZPO. Neben den Zahlungsanträgen war der Antrag der Klägerin zu 1) auf Gewährung von 30 Urlaubstagen aus 2014 zu berücksichtigen, der mit € 1.675,80 bewertet wurde.

V.

Die Berufung wurde gem. § 64 Abs. 2 Buchst. a) ArbGG nicht zugelassen, da die Zulassungsgründe nach § 64 Abs. 3 ArbGG nicht gegeben sind. Die Statthaftigkeit der Berufung kraft Gesetzes bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 64 Abs. 2 Buchst. b) ArbGG bleibt unberührt. Auf die formelhafte Rechtsmittelbelehrung wird hingewiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil können die Parteien Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Scharrer
Richter am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f f a c h e r Fertigung einzureichen.