

## Urteil

LAG Saarland, § 307 BGB,  
§§ 3, 6 MuSchG, § 3 AGG

### Kürzungen von Sonderzahlungen während Elternzeit

1. Sonderzahlungen (hier: Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld), die keinen reinen Entgeltcharakter haben, dürfen ohne Hinzutreten zusätzlicher Vereinbarungen nicht gekürzt werden. Rückzahlungs- und Ausschlussklauseln für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen gegen den reinen Entgeltcharakter von Sonderzahlungen.

2. Eine formularmäßige Vereinbarung, die der Arbeitgeberseite die Möglichkeit zur ratierten Kürzung je Fehltag einräumt, ohne nach den Gründen für die Fehlzeiten zu differenzieren, stellt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Nr. 1, Nr. 2 BGB dar, weil von dieser generalisierenden Formulierung auch Kürzungen für Zeiten der gesetzlichen Beschäftigungsverbote gemäß den §§ 3, 6 Mutterschutzgesetz umfasst sind, die wegen des insofern geschlechtsdiskriminierenden Ansatzes nicht erlaubt sind.

(Leitsätze der Redaktion)

Urteil des LAG Saarland vom 22.04.2015, 2 Sa 103/14

### Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten vorliegend über das Bestehen eines Anspruchs der Klägerin auf Zahlung von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld innerhalb des zeitlichen Rahmens der von der Klägerin genommenen Elternzeit.

Die 1980 geborene Klägerin ist seit dem 01.09.2009 als kaufmännische Angestellte in der Funktion einer Assistentin der Geschäftsleitung bei der Beklagten beschäftigt. Grundlage bildete [...] der [...] Arbeitsvertrag [...] in diesem Vertrag befand sich in § 6 eine Vereinbarung zwischen den Parteien zur Frage des Umfangs bzw. der Gewährung der Sondervergütung. Der Text dieser Vereinbarung lautet:

#### § 6 Sondervergütung

(1) Die Arbeitnehmerin erhält einmal jährlich eine Gratifikation, die zusammen mit dem Gehalt für den Monat November fällig ist (Weihnachtsgeld).

(2) Bei dieser Weihnachtsgratifikation handelt es sich um eine freiwillige Leistung, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt wird und auch bei wiederholter Zahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, immer wieder neu über die Leistungsgewährung und / oder deren Höhe zu entscheiden.

(3) Der Anspruch setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis am 01.11. des jeweiligen Kalenderjahres ungekündigt besteht und auch kein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde. Andernfalls wird ein Weihnachtsgeld nicht, auch nicht zeitanteilig gezahlt.

(4) Der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den 31.03. des der Auszahlung folgenden Kalenderjahres hinaus fortbesteht.

(5) Sämtliche Fehlzeiten während des Kalenderjahres mindern die Zahlung des Weihnachtsgeldes um 1/60 je Fehltag. Als Fehlzeiten gelten auch Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.

(6) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen, wenn sie bis zum 31.03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet.

[...]

Nach der von der Klägerin gefertigten Aufstellung [...], hatte die Klägerin [...] Ausfallzeiten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der Geburt ihrer beiden Kinder. Zunächst war die Klägerin [...] arbeitsunfähig krankgeschrieben. Während ihrer ersten Schwangerschaft wurde der Klägerin gegenüber ärztlicherseits [...] ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Ab dem 15.10.2010 befand sich die Klägerin sodann in Mutterschutz. [...] Im Anschluss [...] nahm die Klägerin Elternzeit [...]. Es folgte eine Phase der Arbeitsunfähigkeit [...]. Im Rahmen ihrer zweiten Schwangerschaft, die sich unmittelbar anschloss, wurde [...] erneut ärztlicherseits ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Die Klägerin ging [...] in Mutterschutz [...]. Die anschließende Elternzeit [...] lief bis zum 30.08.2014. Seit dem 01.09.2014 ist die Klägerin erneut arbeitsunfähig krankgeschrieben. Diese Arbeitsunfähigkeit dauerte auch noch zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor der erkennenden Kammer am 22.04.2015 an. Die Klägerin ist damit durchgehend ab dem 07.06.2010 nicht mehr aktiv im Rahmen des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte tätig gewesen.

Die Beklagte zahlte in den letzten Jahren an die Beschäftigten im Betrieb regelmäßig Urlaubsgeld sowie Weihnachtsgeld.

Die Zahlung des Urlaubsgeldes ist zwar arbeitsvertraglich nicht geregelt. Sie erfolgte aber jährlich im Juli beziehungsweise August des jeweiligen Kalenderjahres. So bekam die Klägerin in den Jahren 2009 und 2010 480,00 € brutto als Urlaubsgeld [...] Für das Kalenderjahr 2013 wurde zwar den übrigen Beschäftigten der Beklagten das Urlaubsgeld ausgezahlt. Die Klägerin erhielt jedoch keine Zahlung. [...]

Nach dem Urteil des Arbeitsgerichts stehen der Klägerin beide von ihr geltend gemachten Ansprüche für das Kalenderjahr 2013 gegen die Beklagte in voller Höhe zu. [...]

### Aus den Gründen:

[...] II. Die Berufung ist jedoch insgesamt unbegründet. Der Klägerin und Berufungsbeklagten steht gegen die Beklagte für das Kalenderjahr auf der Basis von

§ 6 des Arbeitsvertrages ein Anspruch auf Sonderzahlung zu in Höhe von 2.400,00 € brutto zzgl. 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 01.12.2013 [dazu weiter unter 1.]. Zudem hat die Klägerin aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung i.V.m. § 611 BGB sowie ihrem mit der Berufungsklägerin bestehenden Arbeitsvertrag einen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes für das Kalenderjahr 2013 in Höhe von 480 € brutto zzgl. 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 01.08.2013 [dazu weiter unter 2.].

1. Die Klägerin hat nach § 6 des Arbeitsvertrages mit der Beklagten für das Kalenderjahr 2013 einen Anspruch auf Gewährung der Sonderzahlung in voller Höhe eines Bruttomonatsverdienstes von 2.400 € brutto. Der Anspruch ist zunächst aus § 6 des Arbeitsvertrages ableitbar und hat keinen reinen Entgeltcharakter [dazu weiter unter II 1. a)]. Der Anspruch kann auch nicht angesichts der ganzjährig andauernden Elternzeit unter Anwendung von § 6 Absatz 5 des Arbeitsvertrages auf 0,00 € für 2013 gekürzt werden, weil diese Klausel im Arbeitsvertrag unwirksam ist [dazu weiter unter II 1. b)]. Weitere Kürzungsmöglichkeiten sind nicht ersichtlich [dazu weiter unter II 1. c)]. Der Anspruch ist nach Regeln des Schuldnerverzuges ab dem 01.12.2013 zu verzinsen [dazu weiter unter II 1. d)].

a) Die Tatsache, dass die Klägerin über das gesamte Kalenderjahr 2013 als Folge der von ihr in Anspruch genommenen Elternzeit keinerlei Arbeitsleistung auf der Basis ihres Arbeitsvertrags der Beklagten gegenüber erbracht hat, berechtigt die Beklagte zunächst grundsätzlich nicht für sich genommen, eine Kürzung der nach § 6 Absatz 1 Arbeitsvertrag vereinbarten Sondervergütung in Form des Weihnachtsgeldes vorzunehmen. Dieser durchaus je nach Vertragsgestaltung und Zweckrichtung der Zahlung der Sonderzuwendung dem Arbeitgeber zustehende Möglichkeit, rätierliche Kürzungen vornehmen zu können, steht hier im konkreten Fall entgegen, dass der vertraglich festgelegten Sondervergütung in Form des Weihnachtsgeldes der ausschließliche Entgeltcharakter fehlt.

aa) [...] Ob die Möglichkeit besteht, wegen Fehlzeiten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses eine Kürzung vorzunehmen, entscheidet sich danach, ob die Sonderzahlung allein in der Vergangenheit bereits geleistete Dienste entlohnen will, oder aber, ob sie zusätzliche Zwecke verfolgt, wie etwa die Belohnung für bisher gezeigte Betriebstreue. Im ersten Fall, in welchem lediglich mit der Sonderzahlung bereits in der Vergangenheit liegende vom Arbeitnehmer erbrachte Leistungen zusätzlich entlohnt werden sollen, spricht man vom Entgelt im engeren Sinne. Diese Sonderzahlung steht nämlich dann im Gegenseitigkeitsverhältnis des Vergütungsgefüges. In

der Konsequenz kann damit für Zeiten, in welchen diese Dienste vom Arbeitnehmer innerhalb eines Bemessungszeitraums für die Sonderzahlung gerade nicht erbracht worden sind, auch eine anteilige Kürzung erfolgen. Dies ist Ausdruck des im Arbeitsrecht vorherrschenden Vorleistungsprinzips, wonach der Arbeitnehmer zunächst seine Arbeitsleistung in der vertraglich vereinbarten Form zu erbringen hat, ehe ihm von Seiten des Arbeitgebers für diese erbrachte Arbeit die ebenfalls vereinbarte Vergütung zu zahlen ist (vgl. BAG Urteil vom 24.10.1990 – 6 AZR 156/89 – in NZA 1991, S. 318-320 – Rn. 27 bei juris m.w.N.; Thüsing in Henssler / Willemsen / Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl. Köln 2014, Rn. 102 zu § 611 BGB m.w.N.).

Wird jedoch, wie im zweiten Fall angesprochen, die Sonderzuwendung bzw. Sonderzahlung als eine von der eigentlichen Vergütung unabhängige Zahlung gewährt, weil damit gerade nicht allein bereits in der Vergangenheit erbrachte Dienste entlohnt werden sollen, liegt sogenanntes Entgelt im weiteren Sinne vor. Aus dieser Überlegung erklärt sich dann, dass in der Vergangenheit vor dem Tag der Auszahlung fehlende Arbeitsleistung ohne Hinzutreten zusätzlicher Vereinbarungen zwischen den Parteien, nicht geeignet sein kann, dem Arbeitgeber ein Recht zur Kürzung zuzubilligen (vgl. BAG Urteil vom 24.10.1990 – 6 AZR 156/89 – in NZA 1991, S. 318-320 – Rn. 28 bei juris m.w.N.; Thüsing in Henssler / Willemsen / Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl. Köln 2014, Rn. 102 zu § 611 BGB m.w.N.).

Um hier Klarheit zu erhalten, müssen die jeweilige rechtliche Grundlage und die dahinter stehende Motivation für die Sonderzahlung betrachtet werden. Nur dann lässt sich eine klare Aussage darüber treffen, ob der Arbeitgeber lediglich zusätzliche Zahlungen vornimmt im Sinne einer Sonderzuwendung für bereits in der Vergangenheit erbrachte Leistungen des Arbeitnehmers beziehungsweise der Arbeitnehmerin, oder ob er vielmehr im Sinne eines Mischcharakters auch andere Zwecke damit verfolgt. Gerade gegen den reinen Entgeltcharakter im engeren Sinn und damit gegen die Möglichkeit, eine Kürzung auch ohne zusätzliche Kürzungsabrede vornehmen zu können, sprechen eindeutig etwa die Aufnahme von Rückzahlungs- oder Ausschlussklauseln für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ebenso sprechen in der Rechtsgrundlage für die Sonderzuwendung eingearbeitete ausdrückliche Kürzungsregelungen gegen die rein an Fehlzeiten ohne Kürzungsvereinbarung festgemachte Möglichkeit der Reduzierung des auszuzahlenden Geldbetrages (vgl. BAG Urteil vom 24.10.1990 – 6 AZR 156/89 – in NZA 1991, S. 318-320 – Rn. 30 bei juris m.w.N.; Thüsing in Henssler / Willemsen / Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl. Köln 2014, Rn. 102 zu § 611 BGB m.w.N.).

bb) Wendet man diese Vorgaben auf den Fall an, so wird deutlich, dass die Beklagte zunächst dem Grund nach ohne eine wirksame Kürzungsvereinbarung keine Möglichkeit hat, die Sondervergütung für das Kalenderjahr 2013 im Sinne der in § 6 Absatz 1 des Arbeitsvertrags vereinbarte Zahlung eines Weihnachtsgeldes wegen der fehlenden Arbeitsleistung der Klägerin im gesamten Jahr zu reduzieren beziehungsweise konkret auf 0,00 € brutto zu kürzen. Die Systematik des § 6 des Arbeitsvertrages führt zur Annahme, dass die Beklagte mit der Klägerin keineswegs eine Entgeltzahlung im engeren Sinn vereinbaren wollte. Sie wollte vielmehr eine Sonderzahlung vereinbaren, die als Entgelt im weiteren Sinne auch einen zusätzlichen Zweck mit verfolgt. In § 6 Absatz 3 Satz 1 des Arbeitsvertrags wird nämlich festgelegt, dass eine Bezugsvoraussetzung darin liegt, dass das Arbeitsverhältnis am 1. November des jeweiligen Kalenderjahres ungekündigt besteht und auch kein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde. Wäre allein eine Entlohnung in Abhängigkeit von in der Vergangenheit bereits erbrachten Diensten des Arbeitnehmers beziehungsweise der Arbeitnehmerin beabsichtigt, macht eine solche Stichtagsregelung keinen Sinn.

Die Leistung einer zusätzlichen Vergütung als reine Entlohnung kann letztlich nicht davon abhängen, ob ein Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgelöst wird, wenn die Höhe der Vergütung als Teil der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses sich durch die bereits in der Vergangenheit erbrachten Arbeitsleistungen definiert. Dem steht ja auch nicht der in § 6 Absatz 2 des Arbeitsvertrags enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt entgegen. Die Beklagte hat nämlich unbestritten sich auch im Kalenderjahr 2013 dafür entschieden gehabt, in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes den übrigen Beschäftigten des Unternehmens – so sie eine mit der Klägerin vergleichbare Vereinbarung abgeschlossen hatten – die Sonderzuwendung mit der Abrechnung für den Monat November 2013 zur Auszahlung zu bringen. Auch aus § 6 Absatz 4 des Arbeitsvertrages wird deutlich, dass die Beklagte neben der Entgeltleistung für bereits erbrachte Dienste zusätzlich als Anreiz für die Zukunft die bisherige Betriebstreue belohnen wollte. In dieser Bestimmung des § 6 des Arbeitsvertrages wird nämlich festgelegt, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weihnachtsgratifikation hat, wenn sein Arbeitsverhältnis nicht über den 31. März des der Auszahlung folgenden Kalenderjahres hinaus fortbesteht. Verstärkt wird die so gefundene Auslegung noch dadurch, dass in § 6 Absatz 6 des Arbeitsvertrages sogar eine Verpflichtung ausgesprochen wird, bereits erhaltenes Weihnachtsgeld zurückzuzahlen, wenn die Arbeitnehmerin bis zum 31. März des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet. In einer solchermaßen

verzahnten Bezugsregelung kann ohne Zweifel das dahinter stehende Motiv der Arbeitgeberin gesehen werden, gerade durch die mit Freiwilligkeitscharakter versehene Zahlung einer Sondervergütung, einen Anreiz für den solchermaßen finanziell begünstigten Arbeitnehmer zu schaffen, sich auch künftig im Interesse des Unternehmens einzusetzen.

b) Die Beklagte ist auch nicht berechtigt, unter Bezugnahme auf § 6 Absatz 5 des Arbeitsvertrages eine Kürzung der Sonderzahlung für das Kalenderjahr 2013 bei der Klägerin auf 0,00 € brutto vorzunehmen, weil die darin der Arbeitgeberseite eingeräumte Möglichkeit zur Kürzung um 1/60 je Fehltag aufgrund der fehlenden Differenzierung nach den Gründen für die Fehlzeiten eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Nr. 1, Nr. 2 BGB darstellt. Diese Klausel ist damit insgesamt wegen fehlender Teilbarkeit unwirksam. [...]

aa) Grundsätzlich ist es zulässig, vertragliche Vereinbarungen zu treffen, nach denen Sonderzahlungen, zu denen der Arbeitgeber nicht auf der Basis zwingender gesetzlicher Vorgaben oder tariflicher Regelungen bindend verpflichtet ist, ratierlich um Fehlzeiten sowie Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses zu kürzen. [...]

Kürzungen, die allerdings auch für Zeiten der gesetzlichen Beschäftigungsverbote gemäß den §§ 3, 6 Mutterschutzgesetz zum Tragen kommen, sind mit Artikel 119 EWGVtr (Vertrag zur Gründung der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft v.25.03.1957, gültig ab 01.01.1958) wegen des insofern geschlechtsdiskriminierenden Ansatzes nicht vereinbar (vgl. EuGH Urteil vom 21.10.2009 – C-333/97 – in NZA 1999, S. 1325-1328 – Rn. 38,41-44 bei juris; bereits zuvor zu fehlender Kürzungsmöglichkeit bei Jahressonderleistung im Zusammenhang mit §§ 3, 6 MuSchG : BAG Urteil vom 12.05.1993 – 10 AZR 528/91 – in NZA 1993, S. 1002-1003 – Rn. 16 bei juris). Bereits vor der Entscheidung des EuGH wurde in Gerichtsentscheidungen festgestellt, dass es sich bei den Zeiten der Beschäftigungsverbote gemäß §§ 3, 6 Mutterschutzgesetz nicht um Arbeitsunfähigkeitszeiten handelt (vgl. etwa LAG Bremen Urteil vom 09.12.2004 – 3 Sa 91/04 – in LAGE § 14 Mutterschutzgesetz Nr. 12 – Rn. 77,78 bei juris). Es handelt sich aber bei diesen Zeiten der Beschäftigungsverbote nach den §§ 3, 6 Mutterschutzgesetz definitorisch auch nicht um Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses im Unterschied zur Wahrnehmung der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub). Diese Zeiten der Beschäftigungsverbote sind den Beschäftigungszeiten gleichzustellen (vgl. EuGH Urteil vom 21.10.2009 – C-333/97 – in NZA 1999, S. 1325-1328 – Rn. 41 bei juris; BAG Urteil vom 04.12.2002 – 10 AZR 138/02 – in EzA § 611 BGB 2002 „Gratifikation, Prämie“ Nr. 3 – Rn. 48 bei juris). [...]

bb) Diese Vorgaben führen im konkreten Fall dazu, dass die vereinbarte Kürzungsklausel in § 6 Absatz 5 des Arbeitsvertrags, wie vom Arbeitsgericht bereits überzeugend dargelegt, eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 BGB für die Klägerin als Arbeitnehmerin darstellt. Es ist der Beklagten zwar zuzubilligen, dass im konkreten Fall des Kalenderjahres 2013 bei der Klägerin nach der Entbindung von ihrem zweiten Kind am 30.08.2012 keine Beschäftigungsverbote nach den §§ 3, 6 Mutterschutzgesetz mehr bestanden haben, die die Klägerin an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung für die Beklagte gehindert hätten. Dennoch ist die Formulierung von § 6 Absatz 5 des Arbeitsvertrags einer allgemeinen Überprüfung für eine Vielzahl denkbarer Fälle im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu unterziehen, weil es sich dabei letztlich um eine allgemeine Geschäftsbedingung handelt im Rahmen eines arbeitgeberseitig vorgegebenen, formularmäßig verwandten Text.

Dieser Text differenziert aber gerade nicht nach der Ursache für das Auftreten von Fehlzeiten bzw. in § 6 Absatz 5 Satz 2 von Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses. Gerade diese generalisierende Betrachtung des Auftretens von Fehlzeiten wie auch des Ruhens des Arbeitsverhältnisses als alleinige Berechtigung zur Durchführung von Kürzungen schließt damit aber auch Beschäftigungsverbote kraft Gesetzes nach den §§ 3, 6 Mutterschutzgesetz mit ein. Das Arbeitsgericht hat insofern zu Recht darauf hingewiesen, dass die sich aus § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB ergebende Folge der Unwirksamkeit der Klausel nicht dadurch geltungserhaltend relativieren lässt, dass ein Teil der Klausel weiterhin Wirkung entfaltet.

Insoweit ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts festgehalten, dass dann, wenn eine Klausel nicht teilbar ist, an ihre Stelle nach § 306 Absatz 2 BGB das Gesetz tritt. Wenn es sich allerdings um eine teilbare Klausel handelt, ist im Rahmen der Inhaltskontrolle jeweils für die verschiedenen, nur formal verbundenen Bestimmungen eine entsprechende Prüfung vorzunehmen. Dabei ist die Frage, ob eine Klausel teilbar ist oder nicht durch Streichung des unwirksamen Teils zu ermitteln, des sogenannten „blue-pencil-Tests“. Ist dabei die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, kann sie bestehen bleiben. Die Zerlegung einer nach ihrem Wortlaut nach eindeutig einheitlichen Regelung in mehrere selbständige Regelungen ist allerdings nicht zulässig (vgl. BAG Urteil vom 21.06.2011 – 9 AZR 238/10 – in EzA § 306 BGB 2002 Nr 5 – Rn. 30,31 bei juris; BAG Urteil vom 14.09.2011 – 10 AZR 526/10 – in ZTR 2012, S. 103-106 – Rn. 27,28 bei juris).

Es muss hier im vorliegenden Fall in der Zusammenschau von § 6 Absatz 5 Satz 1 mit Satz 2 des Arbeitsvertrages von einer einheitlichen Regelung ausgegangen werden. Satz 1 ist nach den Vorgaben

zu der Bedeutung der §§ 3, 6 Mutterschutzgesetz in Verbindung mit den Regelungen zum Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts als unangemessen benachteiligende Regelung gemäß § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB unwirksam. Von der sprachlichen Formulierung her stünde § 6 Absatz 5 Satz 2 des Arbeitsvertrages bei Streichung von Satz 1 mit seiner Formulierung „Als Fehlzeiten gelten auch Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.“ völlig beziehungslos im Raum. Es fehlt jegliche Aussage dazu, welche Bedeutung diese Feststellung für das Arbeitsverhältnis haben soll. Jedenfalls lässt sich daraus nicht ableiten, dass allein aufgrund der Gleichsetzung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses mit Fehlzeiten nunmehr ohnehin Zunahme des gestrichenen Textbestandteils aus Satz 1 eine Kürzung des Weihnachtsgeldes um 1/60 je Fehltag zwischen den Parteien vereinbart bliebe. Hätten die Parteien die Kürzungsmöglichkeit auch für Zeiten der Inanspruchnahme der Elternzeit wirksam vereinbaren wollen, hätten sie dies sprachlich eindeutig und gesondert ausformulieren müssen in ihren vertraglichen Formulierungen zum Arbeitsvertrag.

c) Weitergehende rechtliche Grundlagen, die zu einer Kürzung des Anspruchs der Klägerin auf Zahlung eines vollen Bruttomonatsverdienst von 2.400 € brutto für das Kalenderjahr 2013 als Sonderzuwendung im Sinne eines Weihnachtsgeldes führen könnten, sind nicht ersichtlich. [...]

2. Der Klägerin steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes für das Kalenderjahr 2013 in Höhe von 480,00 € brutto aus dem Gesichtspunkt der Anwendung der Grundsätze der betrieblichen Übung i.V.m. § 611 BGB und dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrag zu. Es besteht zwischen den Parteien eine betriebliche Übung, auf deren Grundlage eine Verpflichtung der Beklagten zur Urlaubsgeldzahlung entstanden ist [dazu weiter unter II 2. a)]. Das Urlaubsgeld wird also saisonale Sonderleistung nur in Abhängigkeit vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses [dazu weiter unter II 2. b)]. Die Kürzungsbestimmung in § 6 Absatz 5 des Arbeitsvertrages findet auf den Urlaubsgeldanspruch keine Anwendung [dazu weiter unter II 2. c)]. Der Anspruch ist mit 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz des § 247 BGB ab dem 01.08.2013 zu verzinsen [dazu weiter unter II 2. d)].

a) Der Klägerin steht der Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe von 480 € für das Kalenderjahr 2013 gegen die Beklagte zwar nicht unmittelbar aus arbeitsvertraglichen konkret getroffenen Vereinbarungen zwischen den Parteien zu, wohl aber aus dem Gesichtspunkt der Rechtsfigur der betrieblichen Übung. [...]

b) Dieser auf der Basis der betrieblichen Übung zunächst erwachsene Anspruch auf Zahlung eines

Urlaubsgeldes für das Kalenderjahr 2013 ist auch an keine weitere Voraussetzung, die die Klägerin würde erfüllen müssen, gebunden. Die Zahlung des Urlaubsgeldes ist auch nicht daran gekoppelt, dass die Klägerin als Arbeitnehmerin im Kalenderjahr 2013 hätte tatsächlich Urlaub nehmen müssen. Ohne einen Anhaltspunkt im Wortlaut einer Regelung über die Gewährung von Urlaubsgeld beziehungsweise eine entsprechende Kenntlichmachung bei einer lediglich ohne textliche Regelung ausgebrachten Zahlung von Urlaubsgeld, kann nämlich allein aus der Bezeichnung mit dem Begriff „Urlaubsgeld“ auf eine Akzessorietät dieses Anspruchs zum Erholungsurlaub selbst nicht geschlossen werden. Mithin kann demnach, wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat, weder die Tatsache, dass die Klägerin sich in Elternzeit befunden hat noch die Tatsache, dass die Klägerin im Kalenderjahr 2013 tatsächlich keinen Urlaub in Natur hat beanspruchen können, den Anspruch weder der Höhe danach beeinträchtigen noch vollständig ausschließen (vgl. BAG Urteil vom 11.04.2000 – 9 AZR 225/99 – in NZA 2001, S. 512-514 – Rn. 35,41 bei juris m.w.N.). [...]

c) Eine entsprechende Anwendung der Kürzungsbestimmung aus § 6 Absatz 5 des Arbeitsvertrages scheidet aus zwei Gesichtspunkten letztlich aus. Zum einen ist bezüglich der Regelung zur Sondervergütung bereits in § 6 Absatz 1 des Arbeitsvertrages lediglich die jährliche Gratifikation mit der Klammerbezeichnung Weihnachtsgeld angesprochen worden. Dies setzt sich dann auch in den folgenden Absätzen so fort. Dort wird immer nur die Weihnachtsgratifikation beziehungsweise das Weihnachtsgeld angesprochen. Eine Bezugnahme auf das nicht mit der Abrechnung für den Monat November an die Beschäftigten zur Auszahlung gebrachte Urlaubsgeld, welches von der Beklagten in den Monaten Juli beziehungsweise August gezahlt wird, sucht man im Arbeitsvertragstext vergeblich. [...] Da aber im Arbeitsvertrag selbst eine Vereinbarung zur Zahlung von Urlaubsgeld überhaupt nicht enthalten ist, kann auch das Fehlen einer Kürzungsmöglichkeit wegen Fehltagen der Klägerin nicht als Lücke betrachtet werden, deren Schließung es durch entsprechende Anwendung von § 6 des Arbeitsvertrages auf das Urlaubsgeld bedurft hätte.

Zum anderen scheidet aber die Anwendung von § 6 Absatz 5 des Arbeitsvertrages nach dem oben bereits gefundenen Ergebnis aus, weil diese Bestimmung aufgrund der Einstufung als unzulässig benachteiligende Regelung im Sinne von § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB unwirksam ist [vgl. unter II 1. b)].