

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 8. Mai 2018  
- 9 AZR 578/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:080518.U.9AZR578.17.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 30. Mai 2016  
- 15 Ca 569/16 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 24. Mai 2017  
- 3 Sa 826/16 -

---

Entscheidungsstichwort:

Rundung von bruchteiligen Urlaubstagen

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 578/17  
3 Sa 826/16  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
8. Mai 2018

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Mai 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die ehrenamtliche Richterin Frank und den ehrenamtlichen Richter Neumann-Redlin für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 24. Mai 2017 - 3 Sa 826/16 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Im Revisionsverfahren verlangt die Klägerin von der Beklagten, ihr 1  
Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub für 0,15 Arbeitstage Urlaub aus dem  
Jahr 2016 zu leisten.

Die Beklagte beschäftigt die Klägerin seit dem 21. Juni 2010 als Flug- 2  
gastkontrolleurin im Schichtdienst am Flughafen K. Auf das Arbeitsverhältnis  
findet der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom  
4. September 2013 (MTV) Anwendung. Der MTV enthält ua. folgende Regelun-  
gen:

#### „§ 17 Urlaub

(1) Soweit nichts anderes im Tarifvertrag geregelt ist,  
gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in seiner je-  
weiligen geltenden Fassung.

(2) Der Erholungsurlaub des/der Beschäftigten, dessen  
durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ar-  
beitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche  
verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt je Kalenderjahr

...  
mit Beginn einer Betriebszu-  
gehörigkeit ab 5 Jahren 30 Arbeitstage.

Bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit  
im Kalenderjahr auf mehr oder weniger Arbeitstage  
pro Woche erfolgt eine entsprechende Umrechnung  
des Urlaubsanspruchs.

Für im Jahres-/Monatsschichtplan arbeitende Be-  
schäftigte sind Urlaubstage die im Schichtplan re-  
gelmäßig ausgewiesenen Arbeitstage. Keine Ur-  
laubstage im Sinne dieser Regelung sind die im

Schichtsystem ausgewiesenen freien Tage.  
Die Umrechnung des Urlaubs erfolgt nach folgender Regel.

Urlaubstage Fünftageweche x Jahresarbeitstage  
260

...“

Die Beklagte gewährte der Klägerin für das Jahr 2016, in dem die Klägerin an 244 Arbeitstagen tätig war, an insgesamt 28 Arbeitstagen Urlaub. 3

Die Klägerin hat die Rechtsauffassung vertreten, sie habe für das Jahr 2016 einen Anspruch auf 28,15 Arbeitstage Urlaub gehabt. Dieser sei im Umfang von 0,15 Arbeitstagen verfallen, da die Beklagte sich geweigert habe, ihr mehr als 28 Arbeitstage Urlaub zu gewähren. 4

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt, 5

die Beklagte zu verurteilen, ihr in Erfüllung ihres Urlaubsanspruchs für das Jahr 2016 weitere 0,15 Arbeitstage Urlaub zu gewähren.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage ua. mit der Begründung beantragt, Urlaubsansprüche, die sich auf einen Bruchteil von weniger als 0,5 beliefen, seien auf volle Arbeitstage abzurunden. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und der Klage ua. hinsichtlich des von der Klägerin geltend gemachten Ersatzurlaubsanspruchs für das Jahr 2016 stattgegeben. Mit der vom Senat auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten zugelassenen Revision begehrt die Beklagte diesbezüglich die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. 7

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist nicht begründet. Hinsichtlich des Ersatzurlaubsanspruchs für das Jahr 2016 im Umfang von 0,15 Arbeitstagen hat das Landesarbeitsgericht das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Klägerin zu Recht abgeändert und der Klage insoweit stattgegeben. 8

I. Die Klage ist in diesem Umfang zulässig und begründet. Der Klägerin steht gegen die Beklagte der geltend gemachte Anspruch auf Ersatzurlaub zu (§ 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 283 Satz 1, § 286 Abs. 1 Satz 1, § 287 Satz 2, § 249 Abs. 1 BGB). Der Urlaubsanspruch der Klägerin für das Jahr 2016 betrug jedenfalls 28,15 Arbeitstage. Eine Abrundung des Anspruchs auf 28 Arbeitstage kommt nicht in Betracht. Die Beklagte hat den Anspruch durch die Gewährung von Urlaub an 28 Arbeitstagen teilweise erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Der Resturlaubsanspruch im Umfang von jedenfalls 0,15 Arbeitstagen ging spätestens mit Ablauf des 31. März 2017 unter (§ 7 Abs. 3 Satz 1 bis Satz 3 BUrlG). Da sich die Beklagte zu diesem Zeitpunkt mit der Urlaubsgewährung im Verzug befand (§ 286 Abs. 1 Satz 1 BGB), hat sie der Klägerin Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub zu leisten. 9

1. Der Umfang des der Klägerin zustehenden Urlaubs richtet sich nach § 17 Abs. 2 MTV. Gemäß § 17 Abs. 2 Unterabs. 4 MTV ist der in § 17 Abs. 2 Unterabs. 1 MTV für in der Fünftageweche beschäftigte Arbeitnehmer tarifierter Urlaub - hier 30 Arbeitstage - für Arbeitnehmer, die wie die Klägerin Schichtarbeit leisten, nach der Formel 10

$$\frac{\text{Urlaubstage Fünftageweche} \times \text{Jahresarbeitstage}}{260}$$

umzurechnen. Auf der Grundlage von 244 Arbeitstagen ergibt sich danach für das Jahr 2016 ein Urlaubsanspruch im Umfang von jedenfalls 28,15 Arbeitstagen.

2. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass der Urlaubsanspruch der Klägerin nicht auf 28 Arbeitstage abzurunden ist. Nach der Rechtsprechung des Senats kommt ohne eine gesonderte Rundungsvorschrift eine Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen nicht in Betracht (vgl. zuletzt BAG 23. Januar 2018 - 9 AZR 200/17 - Rn. 30 ff.). 11

a) Weder das BUrlG noch der MTV enthalten eine solche Rundungsregelung. Soweit die Beklagte für die Auslegung des MTV in erster Linie auf Praktikabilitätserwägungen abstellt, sind diese nicht maßgebend, da sie im Wortlaut der Tarifvorschrift keinen Niederschlag gefunden haben (vgl. zu den für die Auslegung eines Tarifvertrags geltenden Grundsätzen BAG 12. August 2015 - 7 AZR 592/13 - Rn. 16). 12

b) Eine ergänzende Tarifauslegung, wie sie die Beklagte hilfsweise für angezeigt erachtet, scheidet mangels Tariflücke aus (vgl. zu den Voraussetzungen einer ergänzenden Tarifauslegung BAG 15. Dezember 2009 - 9 AZR 795/08 - Rn. 44). § 17 Abs. 1 MTV verweist für sämtliche Regelungsbereiche, für die die Tarifvertragsparteien in § 17 Abs. 2 bis Abs. 4 MTV keine eigenständige Tarifregelung geschaffen haben, auf die Vorschriften des BUrlG. Dieses enthält abgesehen von der vorliegend nicht einschlägigen Vorschrift des § 5 Abs. 2 BUrlG keine Rundungsvorschriften. Soweit die Beklagte auf eine Kommentierung des MTV durch die Tarifvertragsparteien verweist, verkennt sie, dass die Kommentierung eines Tarifvertrags nicht Bestandteil der kommentierten Tarifregelung ist. 13

II. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 14

Brühler

Weber

Suckow

Frank

Neumann-Redlin