

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 23. Januar 2018  
- 9 AZR 200/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:230118.U.9AZR200.17.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 21. September 2016  
- 11 Ca 4675/15 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 7. März 2017  
- 3 Sa 528/16 -

---

Entscheidungsstichwort:

Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen

Leitsätze:

1. Verlangt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub abzugelten, der aus mehreren Kalenderjahren stammt, bildet das Abgeltungsverlangen hinsichtlich eines jeden einzelnen Urlaubsjahres einen eigenen Streitgegenstand.

2. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Urlaubstag beträgt, ist der Anspruch weder auf volle Urlaubstage auf- noch auf volle Urlaubstage abzurunden, sofern nicht gesetzliche, tarif- oder arbeitsvertragliche Bestimmungen Abweichendes regeln. Es verbleibt bei dem Anspruch auf den bruchteiligen Urlaubstag.

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 200/17  
3 Sa 528/16  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
23. Januar 2018

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Lücke und Dipper für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 7. März 2017 - 3 Sa 528/16 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 21. September 2016 - 11 Ca 4675/15 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 4.230,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 12. Januar 2016 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens werden gegeneinander aufgehoben. Die Kosten des zweitinstanzlichen Verfahrens hat die Klägerin zu sechs Zehnteln zu tragen, der Beklagte zu vier Zehnteln. Die Kosten des Revisionsverfahrens hat die Klägerin zu einem Zehntel zu tragen, der Beklagte zu neun Zehnteln.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Klägerin verlangt - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - die Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2015. 1
- Der Beklagte beschäftigte die Klägerin seit dem 1. September 2002 als Bürokauffrau. Der die Parteien verbindende Arbeitsvertrag sah unter Nr. 7 Abs. 2 einen Anspruch auf 25 Arbeitstage Jahresurlaub vor. Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt der Klägerin, die ihre Arbeitsleistung an fünf Tagen in der Woche erbrachte, betrug 1.300,00 Euro. 2
- Die Klägerin, der der Beklagte im Jahr 2007 keinen Urlaub gewährte, brachte am 5. Januar 2008 ein Kind zur Welt. Im Anschluss an die Mutterschutzfrist nahm sie vom 2. März 2008 bis zum 4. Januar 2011 Elternzeit in Anspruch. Nach der Geburt eines weiteren Kindes am 15. September 2011 befand 3

sich die Klägerin im Anschluss an die Mutterschutzfrist vom 11. November 2011 bis zum 14. September 2014 in Elternzeit, ohne zuvor Urlaub erhalten zu haben. Vom 13. Oktober 2014 bis zum 1. Januar 2015 und vom 15. Januar bis zum 29. März 2015 war die Klägerin krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Für den Zeitraum vom 6. bis zum 24. Juli 2015 erteilte der Beklagte der Klägerin Urlaub.

Mit Schreiben vom 15. Juni 2015 teilte der Beklagte der Klägerin mit, er kürze den Erholungsurlaub um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit Ablauf des 30. September 2015. 4

Die Klägerin hat die Rechtsauffassung vertreten, der Beklagte sei verpflichtet, 190 Urlaubstage aus den Jahren 2007 bis 2015 mit einem Bruttobetrag iHv. 11.400,00 Euro abzugelten. Die in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgesehene Befugnis des Arbeitgebers, Urlaub wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zu kürzen, verstoße gegen Unionsrecht. 5

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, den Beklagten zu verurteilen, ihr 4.474,80 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 6

Der Beklagte hat die Abweisung der Klage ua. mit der Begründung beantragt, der aus der Zeit vor der Inanspruchnahme der ersten Elternzeit stammende Urlaubsanspruch sei ebenso verfallen wie der Resturlaub aus dem Jahr 2015. 7

Das Arbeitsgericht hat - soweit für die Revision von Bedeutung - der Klage stattgegeben, soweit die Klägerin die Abgeltung von 74,58 Urlaubstagen mit einem Bruttobetrag iHv. 4.474,80 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11. Januar 2016 beantragt hat. Es ist davon ausgegangen, die Klägerin habe zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ua. noch Anspruch auf 6,25 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2008 gehabt. Für das Jahr 2012 habe der Klägerin kein Anspruch auf Urlaub zugestanden. 8

Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts hinsichtlich des Zinsausspruchs abgeändert und die Berufung im Übrigen zurückgewiesen. Die Berufung der Klägerin hat es als unzulässig verworfen. 9

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf vollständige Klageabweisung hinsichtlich der Urlaubsabgeltung weiter. Die Klägerin hat die Klage in der Revisionsinstanz bezüglich der Abgeltung des seitens des Beklagten für den Monat Dezember 2011 gekürzten Urlaubs (2,08 Arbeitstage) um den entsprechenden Bruttobetrag mit Zustimmung des Beklagten zurückgenommen. 10

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Beklagten ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht der Klägerin Abgeltung für mehr als 70,5 Arbeitstage Urlaub zugesprochen und den Beklagten verurteilt hat, einen 4.230,00 Euro brutto übersteigenden Betrag mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen. Im Übrigen ist die Revision unbegründet, da das Landesarbeitsgericht die Berufung des Beklagten gegen das insoweit klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen hat. 11

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, dass der Beklagte für das Jahr 2008 mehr als 6,25 Arbeitstage und für das Jahr 2012 überhaupt Urlaub abgilt. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht die Klage rechtskräftig abgewiesen. Es hat rechtsfehlerhaft nicht beachtet, dass in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer die Abgeltung von Urlaub verlangt, der aus mehreren Kalenderjahren stammt, mehrere Streitgegenstände vorliegen, die gesondert rechtlich zu würdigen sind. Eine Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen kommt im Streitfall nicht in Betracht. 12

1. Zur Abgeltung von 6,25 Urlaubstagen aus dem Jahr 2008 hat der Beklagte an die Klägerin einen Bruttobetrag iHv. 375,00 Euro zu zahlen (§ 7 Abs. 4 BUrlG). 13
- a) Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. 14
- b) Die Klägerin erwarb zu Beginn des Jahres 2008 einen Anspruch auf 25 Arbeitstage Urlaub (Nr. 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrags). 15
- aa) Nach Ablauf der Wartezeit (§ 4 BUrlG) entsteht der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub am 1. Januar eines jeden Kalenderjahres in voller Höhe (vgl. BAG 14. März 2017 - 9 AZR 7/16 - Rn. 13). Rechtlich unerheblich ist, dass für die Klägerin aufgrund ihrer Schwangerschaft zu Beginn des Jahres ein Beschäftigungsverbot iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 MuSchG bestand. Die Entstehung des Anspruchs auf Erholungsurlaub hängt allein vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ab, nicht aber von der Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung (vgl. BAG 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12 - Rn. 11, BAGE 148, 115). Für den Fall eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots stellte § 17 Satz 1 MuSchG aF zudem klar, dass dadurch bedingte Ausfallzeiten sich nicht nachteilig auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch auswirken dürfen (vgl. BAG 15. Dezember 2015 - 9 AZR 52/15 - Rn. 11, BAGE 154, 1). 16
- bb) Die Elternzeit, die die Klägerin ab dem 2. März 2008 in Anspruch nahm, hat als solche ebenfalls keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch. Die Elternzeit eines Arbeitnehmers, die zu einer Suspendierung der Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis führt, wirkt sich nicht urlaubschädlich aus (vgl. BAG 19. Mai 2015 - 9 AZR 725/13 - Rn. 11, BAGE 151, 360), solange der Arbeitgeber das in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG normierte Kürzungsrecht nicht ausgeübt hat. 17

- c) Der Urlaub ging in der Folgezeit nicht unter, sondern bestand wegen der beiden Elternzeiten der Klägerin gemäß § 17 Abs. 2 BEEG bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2015 fort. 18
- aa) Gemäß § 17 Abs. 2 BEEG hat der Arbeitgeber den dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaub, den dieser vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten hat, nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. § 17 Abs. 2 BEEG bezeichnet hierbei nicht einen besonderen Übertragungszeitraum, sondern bestimmt das für die Fristberechnung maßgebliche Urlaubsjahr iSd. § 7 Abs. 3 BUrlG (*vgl. BAG 15. Dezember 2015 - 9 AZR 52/15 - Rn. 19, 22, BAGE 154, 1*). 19
- bb) Das Jahr 2011, in dem die Klägerin nach der ersten Elternzeit auf ihren Arbeitsplatz zurückkehrte, und das folgende Jahr waren „Urlaubsjahr“ für den aus dem Jahr 2008 stammenden Urlaub. Bevor der Urlaub verfiel, begann die zweite Elternzeit der Klägerin, die vom 11. November 2011 bis zum 14. September 2014 währte. Diese zweite Elternzeit führte dazu, dass der gesamte bis zum Beginn dieser Elternzeit nicht genommene Urlaub, zu dem auch der Urlaub aus dem Jahr 2008 gehörte, nicht verfiel, sondern dem Urlaub, auf den die Klägerin nach der Rückkehr aus der zweiten Elternzeit im Jahr 2014 Anspruch hatte, hinzugerechnet wurde. Vor dem Ende des Folgejahres iSd. § 17 Abs. 2 BEEG endete das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 30. September 2015. 20
- cc) Der Umstand, dass die Klägerin den Urlaub nicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses in Anspruch nahm, ist für die Frage, ob der Urlaubsanspruch verfallen ist, entgegen der Auffassung der Revision ohne rechtliche Bedeutung. Der von Gesetzes wegen angeordnete Verfall von Urlaubsansprüchen ist in § 7 Abs. 3 BUrlG abschließend geregelt. Danach verfällt der Urlaub, den der Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen hat, grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres. Liegen dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vor, wird der Urlaub in das erste Quartal des Folgejahres übertragen. Aufgrund der Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über be- 21

stimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (*Arbeitszeitrichtlinie, ABl. EU L 299 vom 18. November 2003 S. 9*) hat das Bundesarbeitsgericht § 7 Abs. 3 BUrlG zudem unionsrechtskonform dahin gehend ausgelegt, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums krank und deshalb arbeitsunfähig ist (vgl. *BAG 14. Februar 2017 - 9 AZR 207/16 - Rn. 13 unter Bezugnahme auf die grundlegende Entscheidung BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 23 ff., BAGE 142, 371*). Keiner dieser Verfallstatbestände liegt im Hinblick auf den Urlaub der Klägerin aus dem Jahr 2008 vor.

d) Die Frage, ob der Beklagte gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG berechtigt war, den Urlaub der Klägerin mit Schreiben vom 15. Juni 2015 zu kürzen, oder Unionsrecht dem entgegensteht, braucht der Senat nicht zu entscheiden. Unabhängig von der Befugnis des Beklagten, den Urlaub der Klägerin wegen deren Elternzeit um 18,75 Arbeitstage zu kürzen, ergibt sich bereits aus prozessrechtlichen Gründen, dass die Klägerin die Abgeltung von nicht mehr als einem Viertel des ursprünglich 25 Arbeitstage umfassenden Urlaubs, nämlich 6,25 Arbeitstage, mit Erfolg beanspruchen kann. Aufgrund der teilweise klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts, das davon ausgegangen ist, die Klägerin habe für das Jahr 2008 nur einen Anspruch auf Abgeltung von 6,25 Arbeitstagen Urlaub, steht infolge der materiellen Rechtskraftwirkung der Entscheidung zwischen den Parteien rechtskräftig fest, dass der Klägerin ein 6,25 Arbeitstage übersteigender Urlaubsanspruch, den der Beklagte abzugelten hätte, nicht zustand (§ 322 Abs. 1 ZPO). Das Landesarbeitsgericht war deshalb gehindert, der Klägerin für dieses Jahr einen Betrag zuzusprechen, der die Abgeltung von 12,25 Arbeitstagen Urlaub umfasst.

22

aa) Die materielle Rechtskraft eines Urteils (§ 322 Abs. 1 ZPO) ist eine negative Prozessvoraussetzung, die - auch in der Revisionsinstanz - von Amts wegen zu berücksichtigen ist. Sie führt nicht nur zur Unzulässigkeit weiterer Verfahren zwischen den Parteien über denselben Streitgegenstand, sondern

23

hindert auch in schon rechtshängigen Verfahren eine abweichende Entscheidung (*BAG 21. Juni 2006 - 7 AZR 416/05 - Rn. 15*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin Urlaubsabgeltung für das Jahr 2008 zugesprochen, ohne zu beachten, dass über einen Teil der Forderung bereits eine klageabweisende Entscheidung vorgelegen hat, die in Rechtskraft erwachsen ist. 24

(1) Das Landesarbeitsgericht hat seiner Entscheidung - unausgesprochen - zugrunde gelegt, der von der Klägerin erhobene Anspruch auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs, der aus den Jahren 2007 bis 2015 stammt, bilde einen einheitlichen Streitgegenstand. Insoweit folgerichtig hat es angenommen, die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage ergebe sich als Gesamtsumme der in den Jahren 2007 bis 2015 nicht genommenen Urlaubstage ohne Rücksicht auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts, das davon ausgegangen ist, der Urlaubsanspruch der Klägerin für das Jahr 2008 belaufe sich lediglich auf 6,25 Arbeitstage. 25

(2) Das ist rechtsfehlerhaft. Begehrt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub abzugelten, der aus mehreren Kalenderjahren stammt, bildet das Abgeltungsverlangen hinsichtlich eines jeden einzelnen Urlaubsjahres einen eigenen Streitgegenstand. Da das Arbeitsgericht die Klage, soweit die Klägerin die Abgeltung des Urlaubs aus dem Jahr 2008 verlangt hat, rechtskräftig teilweise abgewiesen hat, durfte das Landesarbeitsgericht keine davon zugunsten der Klägerin abweichende Entscheidung treffen. 26

(a) Nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund), aus dem die begehrte Rechtsfolge hergeleitet wird, bestimmt (*vgl. BAG 28. März 2017 - 1 ABR 1/16 - Rn. 19*). 27

(b) Der Klageantrag, den die Klägerin zur Entscheidung des Gerichts gestellt hat, zielt auf die Zahlung eines Abgeltungsbetrags für nicht gewährten Ur- 28

laub. Der Lebenssachverhalt, auf den die Klägerin ihr Begehren stützt, sind die Urlaubsjahre 2007 bis 2015, zu deren jeweiligem Beginn sie Urlaubsansprüche erwarb, die der Beklagte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur teilweise erfüllte. Anknüpfungspunkt für den Anspruch auf Erholungsurlaub ist gemäß § 1 BUrlG das Kalenderjahr. § 7 Abs. 3 BUrlG unterwirft den Urlaub einem Fristenregime, dem das Kalenderjahr als Referenzzeitraum zugrunde liegt. Abhängig von der Entstehung des Urlaubsanspruchs zu Beginn eines jeden Kalenderjahres ergeben sich unterschiedliche Zeitpunkte, zu denen nicht genommener Urlaub verfällt. Der durch das Gericht zu beurteilende Lebenssachverhalt ist demnach das jeweilige Kalenderjahr, aus dem der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gegen den Arbeitgeber herleitet. Nimmt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Abgeltung von Urlaub in Anspruch, der aus mehreren Kalenderjahren stammt, ist demnach der Urlaub eines jeden Kalenderjahres ein gesonderter Streitgegenstand.

(c) Das Arbeitsgericht hat der Klägerin nur für 6,25 Arbeitstage aus dem Jahr 2008 stammenden Urlaubs einen Abgeltungsbetrag iHv. 375,00 Euro zuerkannt. Hinsichtlich des klageabweisenden Teils ist die Entscheidung in Rechtskraft erwachsen, da das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin als unzulässig verworfen hat. Das Landesarbeitsgericht, das davon ausgegangen ist, der Beklagte habe für das Jahr 2008 12,25 Arbeitstage Urlaub abzugelten, hat sämtliche seiner Ansicht nach abzugeltenden Urlaubstage aus den Jahren 2007 bis 2015 addiert und diese der Gesamtzahl der Arbeitstage gegenübergestellt, auf deren Grundlage das Arbeitsgericht den Klageanspruch berechnet hat. Dabei hat es rechtsfehlerhaft nicht nach den einzelnen Urlaubsjahren unterschieden. Stattdessen hat es auf einen Zahlungsbetrag erkannt, in dessen Berechnung es für das Jahr 2008 einen um sechs Arbeitstage zu hohen Urlaubsanspruch eingestellt hat.

29

e) Die Klägerin hat demnach gegen den Beklagten einen Anspruch auf Abgeltung von 6,25 Arbeitstagen Urlaub aus dem Jahr 2008. Dieser Anspruch ist nicht auf ganze Urlaubstage zu runden. Für eine Rundung fehlt es an der erforderlichen Rechtsgrundlage.

30

- aa) Die tatbestandlichen Voraussetzungen, für die § 5 Abs. 2 BUrlG eine Rundung von Urlaubsansprüchen vorsieht, liegen im Streitfall nicht vor. Gemäß § 5 Abs. 2 BUrlG sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. Zum einen ergibt der von der Klägerin beanspruchte Bruchteil (0,25 Arbeitstage Urlaub) nicht einen halben Urlaubstag. Zum anderen beantwortet die Bestimmung allein die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 BUrlG zu runden ist (vgl. BAG 31. Mai 1990 - 8 AZR 296/89 - zu III 2 der Gründe, BAGE 65, 176). Der der Klägerin für das Jahr 2008 zustehende Urlaub ist kein Teilurlaub iSd. § 5 Abs. 1 BUrlG, sondern resultiert daraus, dass das Arbeitsgericht - insoweit rechtskräftig - davon ausgegangen ist, die Anwendung des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG führe zu einem bruchteiligen Urlaubsanspruch. 31
- bb) § 5 Abs. 2 BUrlG schließt darüber hinaus nicht aus, dass einem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch zusteht, der sich nach Bruchteilen bemisst. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Vorschrift im Umkehrschluss nur zu entnehmen, dass ein Urlaubsanspruch, der weniger als einen halben Tag umfasst, nicht aufzurunden ist, nicht aber, dass er ersatzlos entfällt (vgl. BAG 14. Februar 1991 - 8 AZR 97/90 - zu 2 der Gründe, BAGE 67, 217 unter Bezugnahme auf BAG 26. Januar 1989 - 8 AZR 730/87 - zu 4 der Gründe, BAGE 61, 52). Das arbeitsrechtliche Schrifttum hat sich dieser Sichtweise angeschlossen (vgl. Arnold/Tillmanns/Arnold BUrlG 3. Aufl. § 5 Rn. 34; ErfK/Gallner 18. Aufl. § 5 BUrlG Rn. 21; AR/Gutzeit 8. Aufl. § 5 BUrlG Rn. 16; Leinemann/Linck Urlaubsrecht 2. Aufl. § 5 BUrlG Rn. 41 ff.; HWK/Schinz 7. Aufl. § 5 BUrlG Rn. 37 f.; für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung nicht genommener Bruchteile von Urlaubstagen siehe ferner: Heilmann Urlaubsrecht 5. Aufl. § 5 BUrlG Rn. 11; Neumann in Neumann/Fenski/Kühn BUrlG 11. Aufl. § 5 Rn. 36). 32
- f) Die Höhe des Abgeltungsanspruchs für das Jahr 2008 als Produkt aus der Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage (6,25 Arbeitstage) und einem Tagessatz iHv. 60,00 Euro brutto beläuft sich auf einen Bruttobetrag iHv. 375,00 Euro. 33

2. Für das Jahr 2012 hat die Klägerin gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Das Arbeitsgericht, das davon ausgegangen ist, der Beklagte habe den Urlaub der Klägerin nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG in vollem Umfang wirksam gekürzt, hat die Klage insoweit rechtskräftig abgewiesen. 34

II. Im Übrigen ist die Revision des Beklagten unbegründet. Der Beklagte ist gegenüber der Klägerin verpflichtet, insgesamt 70,5 Arbeitstage Urlaub mit einem Bruttobetrag iHv. 4.230,00 Euro abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG) und hierauf Prozesszinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 12. Januar 2016 zu zahlen. 35

1. Der Klägerin standen zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 25 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2007 zu. Hierfür kann sie mit Erfolg von dem Beklagten einen Abgeltungsbetrag iHv. 1.500,00 Euro verlangen (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Der 25 Arbeitstage umfassende Urlaubsanspruch, den die Klägerin zu Beginn des Jahres 2007 erwarb (Nr. 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrags), ging in der Folgezeit nicht unter, sondern bestand - wie der Urlaub aus dem Jahr 2008 - wegen der beiden Elternzeiten der Klägerin gemäß § 17 Abs. 2 BEEG bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2015 fort. 36

2. Von den 25 Arbeitstagen Urlaub, auf die die Klägerin gemäß Nr. 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrags zu Beginn des Jahres 2011 einen Anspruch erwarb, hat der Beklagte 22,92 Arbeitstage in der Folgezeit nicht verfallenen Urlaubs mit einem Bruttobetrag iHv. 1.375,20 Euro abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Der Senat braucht in diesem Zusammenhang nicht darüber zu befinden, ob der Beklagte den Urlaub aufgrund der zweiten Elternzeit der Klägerin, die am 11. November 2011 begann, zu kürzen berechtigt war. Denn insoweit hat die Klägerin die Klage in der Revisionsinstanz mit Zustimmung des Beklagten zurückgenommen. 37

3. Der Beklagte ist verpflichtet, 6,33 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2014 abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Der Abgeltungsanspruch der Klägerin beläuft sich auf 379,80 Euro brutto. 38

Der Senat hat weder zu entscheiden, ob die von dem Beklagten erklärte Kürzung des ursprünglich 25 Arbeitstage umfassenden Urlaubsanspruchs, den die Klägerin zu Beginn des Jahres 2014 erwarb (Nr. 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrags), wirksam ist, noch, ob von den verbleibenden 8,33 Arbeitstagen Urlaub zwei Arbeitstage gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG am 31. März 2015 verfielen. Denn das Landesarbeitsgericht hat mit Rechtskraft und damit für den Senat bindend entschieden, dass der Klägerin zum Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, nicht mehr als 6,33 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2014 zustanden. 39

Infolge der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Klägerin vom 13. Oktober 2014 bis zum 1. Januar 2015 und der erneuten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vom 15. Januar bis zum 29. März 2015 verfielen zumindest 6,33 der gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG übertragenen 8,33 Arbeitstage Urlaub nicht zum Ende des Übertragungszeitraums am 31. März 2015, sondern verblieben der Klägerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2015 (vgl. zum 15 Monate umfassenden Übertragungszeitraum bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers BAG 14. Februar 2017 - 9 AZR 207/16 - Rn. 13 mwN). 40

4. Den aus dem Jahr 2015 stammenden, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zehn Arbeitstage umfassenden Urlaubsanspruch hat der Beklagte mit einem Bruttobetrag iHv. 600,00 Euro abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Er hat den Urlaubsanspruch der Klägerin, der zu Jahresbeginn 25 Arbeitstage betrug, durch die Gewährung von Urlaub an 15 Arbeitstagen teilweise erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Trotz des unterjährigen Ausscheidens der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis ist der Urlaubsanspruch nicht im Nachhinein auf einen Teilurlaubsanspruch zu kürzen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 30. September 2015, mithin nicht in der ersten (§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG), sondern in der zweiten Jahreshälfte. 41

5. Der Beklagte hat auf den der Klägerin zustehenden Bruttobetrag iHv. 4.230,00 Euro Prozesszinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 12. Januar 2016 zu entrichten (§§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2 BGB). 42

III. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens sind gegeneinander aufzuheben. Die Kosten des zweitinstanzlichen Verfahrens hat die Klägerin zu sechs Zehnteln zu tragen, der Beklagte zu vier Zehnteln. Die Kosten des Revisionsverfahrens hat die Klägerin zu einem Zehntel, der Beklagte zu neun Zehnteln zu tragen (§ 92 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO). 43

Brühler

Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer ist wegen Urlaubs an der Unterschriftsleistung verhindert.

Suckow

Brühler

Matth. Dipper

M. Lücke