

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

Ein Arbeitnehmer kann im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht – auch nicht durch gerichtlichen Vergleich – auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten. Dies gilt auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststeht und absehbar ist, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht wird in Anspruch nehmen können (BAG, Urteil vom 3. Juni 2025, Az. 9 AZR 104/24).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus 2023. Der Kläger war bei der Beklagten vom 01.01.2019 bis zum 30.04.2023 als Betriebsleiter beschäftigt. Sein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Jahresurlaub betrug 30 Tage. Am 31.03.2023 verständigten sich die Parteien in einen gerichtlichen Vergleich unter anderem darauf, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 10.000,00 € brutto zum 30.04.2023 endet. In Ziffer 7 heißt es: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt“. Im Jahr 2023 war der Kläger von Beginn bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 30.04.2023 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und deshalb nicht in der Lage, seinen Urlaub aus diesem Jahr in Anspruch zu nehmen.

Im Rahmen der dem Vergleichsschluss vorausgehenden Korrespondenz wies die Prozessbevollmächtigte des Klägers darauf hin, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht verzichtet werden könne. Später erklärte sie sich aber unter Hinweis auf die erheblichen rechtlichen Bedenken mit dem Vergleich einverstanden.

Mit der Klage verlangt der Kläger von der Beklagten Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.1615,11 Euro nebst Zinsen für die noch offenen sieben Tage gesetzlichen Mindesturlaubs aus 2023. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Entscheidung

Der BAG wies die Revision der Beklagten – abgesehen von der Zinsforderung – zurück. Das BAG bestätigt die Vorinstanzen darin, dass dem Kläger gem. § 7 Abs. 4 BurlG ein Anspruch auf Abgeltung des nicht genommenen gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 zustehe. Die in Ziffer 7 des Prozessvergleichs enthaltene Formulierung regele einen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BurlG unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs für das Jahr 2023 und sei insoweit gem. § 134 BGB unwirksam.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis könne ein Arbeitnehmer auch nicht durch gerichtlichen Vergleich über seinen gesetzlichen Mindesturlaub verfügen. Das gelte selbst dann, wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer den Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr realisieren kann. Erst mit der *rechtlichen* Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfalle das Verbot, den gesetzlichen Mindesturlaub abzugelten.

Das BAG verneinte außerdem das Vorliegen eines wirksamen Tatsachenvergleichs. Ein solcher setze voraus, dass die Parteien sich nicht über den rechtlichen Wegfall einer Forderung einigen, sondern über das Bestehen der anspruchrelevanten Voraussetzungen, indem sie darüber tatsächlich bestehende Unsicherheit durch gegenseitiges Nachgeben ausräumen. Im vorliegenden Fall habe jedoch keine Unsicherheit bestanden, da der Kläger seit Anfang des Jahres 2023 ununterbrochen arbeitsunfähig gewesen sei. Der Einwand der Beklagten, der Kläger dürfe sich nach Treu und Glauben nicht auf die Unwirksamkeit des Ausschlusses berufen, blieb erfolglos.

Praxishinweis

Die Entscheidung des BAG überrascht nicht. Es ist bereits anerkannt, dass der gesetzliche Mindesturlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht abbedungen werden kann. Besonders praxisrelevant ist, dass ein wirksamer Tatsachenvergleich nur dann vorliegt, wenn tatsächlich Unklarheit über die Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs besteht. Ein Prozessvergleich kann nicht dazu genutzt werden, zwingende arbeitsrechtliche Mindestansprüche zu umgehen.

Von Bedeutung ist zudem der Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses. Wäre der Vergleich erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

also nach dem 30.04.2023 – erfolgt, wäre der Urlaubsabgeltungsanspruch bereits entstanden. Als Geldanspruch kann dieser im Rahmen eines Prozessvergleichs einvernehmlich aufgehoben werden.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de