

BAG, Urteil vom 03.06.2025, 9 AZR 104/24, NJW 2025, 3107 ff. = [jurisbyhemmer](#)

4 kompakt: Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

+++ Urlaubsanspruch +++ Unabdingbarkeit +++ Prozessvergleich +++ § 13 I S. 2 BUrlG +++

Sachverhalt (verkürzt): AN war bei AG als Arbeitnehmer angestellt. AN arbeitete in 5-Tage-Woche und hatte einen Urlaubsanspruch von 20 Tagen.

Ende März 2023 einigten sich AN und AG auf einen Vergleich, dessen Zustandekommen vom zuständigen ArbG nach §§ 46 II S. 1 ArbGG, 495 I, 278 VI ZPO durch Beschluss vom 31.03.2023 festgestellt wurde.

Der Vergleich lautet auszugsweise:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung der E GmbH aus betrieblichem Anlass zum 30.04.2023 endet. (...)

...

7. Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.

8. AG zahlt an AN für den Verlust des Arbeitsplatzes in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung i.H.v. zwei Bruttomonatsgehältern, also insgesamt 10.000 € brutto.

Vor Abschluss des Vergleichs hatte der Rechtsanwalt des AN darauf hingewiesen, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht abbedungen werden könne. AG erwiderte darauf, dass Urlaubsabgeltung im Hinblick auf die großzügige Abfindung nicht auch noch gezahlt werde.

Daraufhin stimmte der Rechtsanwalt des AN dem Vergleichsvorschlag zu, wies aber zugleich im Schreiben an das Arbeitsgericht nochmals auf erhebliche Bedenken im Hinblick auf den Urlaubsabgeltungsanspruch hin.

Mit Schreiben vom 17.05.2023 forderte AN den AG auf, die noch offenen sieben Tage des gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 mit einem (rechnerisch richtigen) Betrag i.H.v. 1.615,11 € (7x 230,73 €) abzugelten.

Ist der Urlaubsabgeltungsanspruch begründet?

A) Sound

1. Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer nicht – auch nicht durch gerichtlichen Vergleich – auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten.

2. Dies gilt auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststeht und absehbar ist, dass der Arbeitnehmer bis dahin seinen Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht wird in Anspruch nehmen können.

B) Problemaufriss

Nach § 3 I BUrlG steht einem Arbeitnehmer i.S.d. § 2 BUrlG (*nachfolgend*: AN) ein gesetzlicher Anspruch auf 24 Werktage bezahlten (vgl. § 1 BUrlG) Erholungsurlaub zu.

Da der Samstag als Werktag gilt (§ 3 II BUrlG), hat jeder AN in Übereinstimmung mit Art. 7 I der RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung¹ (*nachfolgend*: Arbeitszeit-RL)² einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen.

In einer 5-Tage-Woche besteht daher ein Anspruch auf 20 bezahlte Urlaubstage.

¹ ABl. 2003 L 299 v. 18.11.2003, 9.

² Art. 7 der Arbeitszeit-RL lautet:

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten **Mindestjahresurlaub von vier Wochen** nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in

den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Dabei handelt es sich um den **Mindesturlaub**.

Dieser ist weder tariflich (§ 13 I S. 1 BUrlG) noch einzelvertraglich (§ 13 I S. 1 BUrlG) abdingbar.

Im vorliegenden Urteil stellt das BAG klar, dass ein AN in einem bestehenden Arbeitsvertrag auf den gesetzlichen Mindesturlaub auch nicht durch gerichtlichen Vergleich verzichten kann.

C) Lösung

AN könnte gem. **§ 7 IV BUrlG** gegen AG einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung haben. Danach ist Urlaub abzugelten, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zunächst müsste das Arbeitsverhältnis zwischen AN und AG wirksam beendet worden sein. Darunter ist dessen rechtliche Beendigung zu verstehen.³

Das Arbeitsverhältnis wurde durch Ziffer 1 des nach §§ 46 II S. 1 ArbGG, 495 I, 278 VI ZPO durch Beschluss vom 31.03.2023 gerichtlich festgestellten Vergleichs beendet.

Dabei handelt es sich rechtlich gesehen um einen Aufhebungsvertrag. Die nach § 623 BGB hierfür vorgesehene Schriftform wurde gem. §§ 127a, 126 IV BGB ersetzt. Bei einem gerichtlichen Vergleich wird die notarielle Beurkundung durch die Aufnahme der Erklärungen in ein nach den Vorschriften der ZPO errichtetes Protokoll ersetzt. Dies gilt auch für einen Vergleich i.S.d. § 278 VI ZPO. Die notarielle Beurkundung ersetzt wiederum nach § 126 IV BGB die Schriftform.

Anmerkung: Ob durch einen Vergleich nach § 278 VI ZPO die notarielle Beurkundung nach § 127a ZPO ersetzt werden kann, ist umstritten. Der BGH⁴, das BAG⁵ und die h.L.⁶ befürworten die (jedenfalls analoge) Anwendung des § 127a BGB. Eine M.M. in der Literatur hält dies für bedenklich, weil ein Vergleich i.S.d. § 278 VI ZPO den Zweck der notariellen Beurkundung – namentlich Beratung und Belehrung der Parteien – nicht erfüllen kann. Letztlich bedarf dieser Streit i.R.d. § 623 BGB keiner Entscheidung, da auch nach dieser Ansicht ein gerichtlicher Vergleich gem. § 278 VI ZPO jedenfalls die Schriftform ersetzen kann, weil damit die Zwecke der Schriftform erfüllt sein werden.⁷

Das BAG verliert in diesem Urteil zur Frage der Form des Aufhebungsvertrages keine Silbe. Dies können Sie sich im Examen nicht erlauben!

II. Bestehen eines Teilurlaubsanspruches gem. § 5 I c) BUrlG

Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.04.2023 hatte AN gem. § 5 I c) BUrlG einen Anspruch auf Teilurlaub.

Das Arbeitsverhältnis endete in der ersten Jahreshälfte. Der gesetzliche Mindesturlaub für das Jahr 2023 beträgt 20 Arbeitstage pro Jahr.

20 geteilt durch zwölf Monate multipliziert mit vier Kalendermonaten ergibt einen Anspruch von 6,67 Tagen, die gem. § 5 II BUrlG auf 7 Tage aufgerundet werden.

Nach § 7 IV BUrlG könnte AN daher ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe von 7 Tagen zustehen, was einem Betrag von 1.615,11 € entspricht.

III. Kein Erlöschen des Anspruches auf Teilurlaub durch Ziffer 7 des Vergleichs

Fraglich ist aber, ob der Anspruch des AN auf gesetzlichen Teilurlaub durch Ziffer 7 des Vergleichs vom 31.03.2023 erloschen ist.

Dies lehnt das BAG zu Recht ab.

Die Vereinbarung, dass Urlaubsansprüche in natura gewährt seien, regelt einen nach **§ 13 I S. 3 BUrlG** unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs für das Jahr 2023, der gem. **§ 134 BGB** unwirksam ist.

Tip: Wenn die Prüfungsordnung in Ihrem Bundesland die Kommentierung des Gesetzes zulässt, schreiben Sie sich § 134 BGB an den Rand von § 13 I BUrlG!

Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer auch durch gerichtlichen Vergleich nicht über seinen gesetzlichen Mindesturlaub verfügen.

hemmer-Methode: Auf den **bereits entstandenen** Anspruch auf Urlaubsabgeltung kann dagegen wirksam verzichtet werden.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist ein reiner Geldanspruch, der sich nicht von sonstigen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis unterscheidet.⁸

³ BAG, NJW 2024, 3252 ff. = [jurisbyhemmer](#).

⁴ BGH, NJW 2017, 1946 ff. = [jurisbyhemmer](#).

⁵ BGH, NJW 2007, 1831 ff. = [jurisbyhemmer](#).

⁶ Grüneberg/Ellenberger, BGB, 84. Aufl. 2025, § 127a, Rn. 2.

⁷ Vgl. hierzu ausführlich MüKoBGB/Einsele, 10. Aufl. 2025, BGB § 127a Rn. 4 m.w.N.

⁸ BAG, **Life&LAW 03/2012**, 172 ff. sowie BAG, **Life&LAW 12/2012**, 872 ff.

Hatte der AN nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich die Möglichkeit, die Abgeltung des ihm zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubs in Anspruch zu nehmen, und schließt er einen Vergleich mit einer Ausgleichsklausel, derzufolge sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis „erledigt“ sind, so erfasst diese grundsätzlich auch den Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung steht § 134 BGB i.V.m. § 13 I S. 3 BUrlG nicht entgegen.⁹

Als Zahlungsanspruch unterfällt der Anspruch auf Urlaubsabgeltung auch einer arbeitsvertraglich oder tariflich vereinbarten Ausschlussfrist.

1. Mindesturlaub ist unabdingbar, vgl. § 13 I S. 3 BUrlG

Nach § 13 I S. 3 BUrlG kann – abgesehen von § 7 II S. 2 BUrlG – von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Die Vorschrift dient dem Schutz des Arbeitnehmers. Sie stellt sicher, dass der Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub hat. Ferner sichert die Bestimmung den Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, den der Arbeitgeber wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewähren kann.

Der gesetzliche Schutzzweck würde verfehlt, wenn der Anspruch auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung während des Arbeitsverhältnisses durch eine rechtsgeschäftliche Vereinbarung der Vertragsparteien ausgeschlossen oder beschränkt werden könnte.

Der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub darf auch dann nicht ausgeschlossen oder beschränkt werden, wenn das noch bestehende Arbeitsverhältnis durch gerichtlichen (Abfindungs-)Vergleich vollständig „bereinigt“ werden soll.

a) Erlassverträge (§ 397 I BGB) und negative Schuldanerkenntnisse (§ 397 II BGB) sind unzulässig

Zu den abweichenden Vereinbarungen der Vertragsparteien i.S.v. § 13 I S. 3 BUrlG zählen Erlassverträge nach § 397 I BGB und konstitutive negative Schuldanerkenntnisse nach § 397 II BGB, durch die bereits entstandene Ansprüche auf den gesetzlichen Mindesturlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen oder eingeschränkt werden sollen.

Anmerkung: Ein **Erlassvertrag** ist anzunehmen, wenn die Parteien vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgehen, diese aber übereinstimmend nicht mehr erfüllt werden soll.

Ein **konstitutives negatives Schuldanerkenntnis** liegt vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekannten Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen.

Demgegenüber ist lediglich ein **deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis** anzunehmen, wenn die Parteien nur die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen. Ein solches Anerkenntnis hindert den Gläubiger nicht, Ansprüche gegenüber dem Schuldner geltend zu machen, wenn er darlegt und gegebenenfalls beweist, dass ihm ungeachtet der abgegebenen Erklärung Ansprüche zustehen.¹⁰

Im bestehenden Arbeitsverhältnis können die Parteien über einen Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam durch Erlassvertrag oder konstitutives negatives Schuldanerkenntnis verfügen.

hemmer-Methode: § 13 S. 3 BUrlG ist nach der Maßgabe von Art. 7 II Arbeitszeit-RL unionsrechtskonform auszulegen. Nach Art. 7 II Arbeitszeit-RL darf der bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“.¹¹

b) Unabdingbarkeit auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits feststeht

Im laufenden Arbeitsverhältnis kann der Arbeitnehmer selbst dann nicht über einen erst künftig – mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – entstehenden Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs disponieren, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits feststeht.

Ein Verzicht über den (noch nicht entstandenen) Abgeltungsanspruch setzt eine Verständigung der Arbeitsvertragsparteien voraus, dass noch nicht erfüllte Mindesturlaubsansprüche bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Anspruch genommen werden.

⁹ BAG, NJW 2013, 3261 ff. = [jurisbyhemmer](#).

¹⁰ BAG, NJW 2023, 2668 ff. = [jurisbyhemmer](#).

¹¹ EuGH, NJW 2019, 495 ff. = [jurisbyhemmer](#) (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften), EuGH, NZA 2024, 253 ff. = [jurisbyhemmer](#) (Comune di Copertino).

Mit diesem Inhalt widerspräche die Abrede dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, der u.a. darin besteht, zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer zum wirksamen Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit über eine tatsächliche Ruhezeit verfügt.¹²

c) Tatsachenvergleich zwar zulässig – ein solcher liegt hier aber nicht vor

Anders als bei Erlassverträgen und negativen Schuldanerkenntnissen (§ 397 I, II BGB) steht § 13 I S. 3 BUrlG Vergleichen über die tatsächlichen Voraussetzungen des Urlaubs(abgeltungs)anspruchs nicht entgegen.¹³

In einem zulässigen Tatsachenvergleich einigen sich die Parteien nicht über den rechtlichen Wegfall einer Forderung, sondern über das Bestehen der anspruchrelevanten Voraussetzungen, indem sie darüber tatsächlich bestehende Unsicherheit durch gegenseitiges Nachgeben ausräumen.¹⁴

Bestand jedoch zwischen den Parteien – wie im vorliegenden Fall – bei Abschluss des Vergleichs kein Streit im Tatsächlichen über Urlaubsansprüche, die von der Vereinbarung erfasst werden, besteht kein Raum für einen Tatsachenvergleich.

2. Hier liegt ein gem. § 134 BGB i.V.m. § 13 I S. 3 BUrlG unwirksames negatives Schuldanerkenntnis

Gemessen an diesen Grundsätzen verstößt die Vereinbarung der Parteien unter Nr. 7 des Vergleichs, Urlaubsansprüche des AN seien „in natura“ gewährt worden, gegen § 13 I S. 3 BUrlG und ist deshalb gem. § 134 BGB unwirksam.

AN hat im noch laufenden Arbeitsverhältnis durch ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis im Sinne des § 397 II BGB auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichtet.

Die Regelung enthält keinen Tatsachenvergleich, sondern zielt darauf ab, sämtliche Urlaubsansprüche zum Erlöschen zu bringen.

IV. Kein Einwand des Rechtsmissbrauchs, § 242 BGB

Dem Anspruch des AN steht auch nicht der Einwand des Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) zu.

Aus § 242 BGB folgt unter anderem der Grundsatz des Verbots widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“).

Die Rechtsordnung verbietet allerdings nicht jedes widersprüchliche Verhalten.

Es ist nur dann rechtsmissbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen wurde oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen.¹⁵

Hier hat sich AN zwar widersprüchlich verhalten, indem er einerseits der Ziffer 7 des Vergleichs zugestimmt und andererseits die Abgeltung seines Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 verlangt hat.

Allein aus der „Verzichtserklärung“ konnte für AG aber noch kein Vertrauenstatbestand entstehen, da der Rechtsanwalt des AN im Rahmen der Vergleichsverhandlungen ausdrücklich und zutreffend darauf hingewiesen hat, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden könne. Auch als später dem vom ArbG nach § 278 VI ZPO festgestellten Vergleichstext zugestimmt wurde, geschah dies ausdrücklich unter Hinweis auf die zuvor geäußerte Rechtsauffassung.

Daher konnte bei AG weder besonderes Vertrauen hinsichtlich der Wirksamkeit der Vergleichsregelung in Nr. 7 noch dahingehend aufkommen, AN werde nicht mehr die Abgeltung seines ihm für das Jahr 2023 zustehenden – erklärtermaßen unabdingbaren – gesetzlichen Mindesturlaubs verlangen.

V. Endergebnis

Der Urlaubsabgeltungsanspruch des AN ist gem. § 7 IV BUrlG begründet!

Kommentar (mt): Das Urteil des BAG ist richtig. Sie müssen unterscheiden zwischen dem Verzicht auf einen wegen Beendigung des Arbeitsvertrages bereits entstandenen Urlaubsabgeltungsanspruch und einem Verzicht auf den Urlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis.

Ein diesbezüglicher Erlassvertrag (§ 397 I BGB) bzw. konstitutives negatives Schuldanerkenntnis (§ 397 II BGB) verstößt gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 13 I S. 3 BUrlG und ist damit gem. § 134 BGB nichtig.

¹² EuGH, NZA 2006, 719 ff. = jurisbyhemmer (Federatie Nederlandse Vakbeweging).

¹³ BAG, NJW 1998, 3662 ff. = jurisbyhemmer.

¹⁴ BAG, NZA 2023, 839 ff. = jurisbyhemmer.

¹⁵ BAG, NZA 2022, 921 ff. = jurisbyhemmer.

