

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen erneut zwei interessante Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich im bestehenden Arbeitsverhältnis

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 03.06.2025 (9 AZR 104/24), Pressemitteilung Nr. 23/25

In dieser Entscheidung ging es um die Tücken eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs. Und natürlich um den Ärger der Partei, die auf eine Absprache vertraut hat, obwohl von Anfang an erkannt wurde, dass diese Regelung unwirksam ist. In der Pressemitteilung heißt es:

*"Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer selbst durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub 'verzichten'.*

Die Parteien streiten über die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Januar 2019 bis zum 30. April 2023 als Betriebsleiter beschäftigt. Im Jahr 2023 war er von Beginn an bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und deshalb nicht in der Lage, seinen Urlaub aus diesem Jahr in Anspruch zu nehmen.

In einem gerichtlichen Vergleich vom 31. März 2023 verständigten sich die Parteien ua. darauf, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung iHv. 10.000,00 Euro durch arbeitgeberseitige Kündigung zum 30. April 2023 endet. Ziffer 7 des Vergleichsschluss vorausgehenden Korrespondenz zwischen den Parteien hat die Prozessbevollmächtigte des Klägers ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden könne, sich später aber unter Hinweis auf die geäußerten rechtlichen Bedenken gleichwohl mit dem Vergleich einverstanden erklärt.

*Mit seiner Klage hat der Kläger von der Beklagten verlangt, die noch offenen sieben Tage gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 mit einem Betrag iHv. 1.615,11 Euro nebst Zinsen abzugelten. Der im gerichtlichen Vergleich geregelte Verzicht auf den unabdingbaren Mindesturlaub sei unwirksam. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.*

Der Kläger hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung seines nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Urlaubsanspruch ist nicht durch Ziffer 7 des Prozessvergleichs vom 31. März 2023 erloschen. Die Vereinbarung, Urlaubsansprüche seien in natura gewährt, ist gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie einen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs regelt. Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig – mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dies gilt selbst dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung regelt, bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in Anspruch nehmen kann. Der bezahlte Mindesturlaub darf nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine

*finanzielle Vergütung ersetzt werden. Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub 'verzichten'.*

*Ziffer 7 des Prozessvergleichs enthält keinen Tatsachenvergleich, auf den § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG nicht anzuwenden wäre. Ein solcher setzt voraus, dass eine bestehende Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs durch gegenseitiges Nachgeben ausgeräumt werden soll. Angesichts der seit Anfang des Jahres 2023 durchgehend bestehenden Arbeitsunfähigkeit des Klägers bestand vorliegend kein Raum für eine Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs.*

*Der Einwand der Beklagten, dem Kläger sei es nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit des Ausschlussanspruchs zu berufen, blieb erfolglos. Die Beklagte durfte nicht auf den Bestand einer offensichtlich rechtswidrigen Regelung vertrauen."*

Ein Tatsachenvergleich ist hiernach zwar weiterhin wirksam, allerdings ist der Entscheidung zu entnehmen, dass die Gerichte künftig noch mehr darauf achten müssen, ob überhaupt die Möglichkeit bestanden hat, dass der Urlaub in natura gewährt werden konnte, was regelmäßig bei Langzeiterkrankten nicht der Fall sein wird. Wäre das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleichs bereits beendet gewesen, also in diesem Fall ab dem 01.05.2023, hätte der Kläger aber wirksam auf seine Urlaubsabgeltungsansprüche verzichten können.

## 2 Keine Inhaltskontrolle bei Bezugnahme auf einen Tarifvertrag eines bestehenden Tarifwerks

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.01.2025 (4 AZR 83/24), bereitgestellt am 12.05.2025

Das BAG hat klargestellt, dass auch ein einzelner Tarifvertrag eines ganzen Tarifwerks durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme der Inhaltskontrolle entzogen ist. Allerdings muss der gesamte Tarifvertrag einbezogen sein, nicht nur Teile davon. Der Leitsatz des Urteils lautet:

*"Eine Inhaltskontrolle eines arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommenen einschlägigen Tarifvertrags findet nach § 310 Abs. 4 Satz 1 iVm. Satz 3 BGB nicht statt. Erst die Gesamtheit der Regelungen begründet die für die Bereichsausnahme erforderliche Vermutung der Ange-*

*messenheit. Einer Inbezugnahme des gesamten Tarifwerks bedarf es nicht."*

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de