



Thema des Monats - Arbeitsrecht | September 2025

Der Urlaubsanspruch ist den Gerichten heilig!

BAG: Kein Verzicht auf Mindesturlaub im gerichtlichen Vergleich

Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen enden häufig nicht mit einem Urteil, sondern durch gerichtlichen Vergleich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 3. Juni 2025 (Az. 9 AZR 104/24) nun entschieden: **Gesetzliche Urlaubsansprüche müssen auch im Vergleich ausdrücklich und centgenau abgegolten werden**, wenn der Vergleich geschlossen wird, während das Arbeitsverhältnis noch besteht. Andernfalls können Arbeitnehmer selbst nach einem abgeschlossenen Vergleich noch Ansprüche geltend machen – mit dem Risiko, dass der Streit neu entbrennt.

Was Sie jetzt wissen müssen, um künftige Auseinandersetzungen rechtssicher zu beenden, lesen Sie hier:

Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des gerichtlichen Vergleichs und dem Ende des Arbeitsverhältnisses noch unbestritten sieben Urlaubstage offen. Im Vergleich vereinbarten die Parteien, dass der Urlaub „in natura gewährt“ worden sei. Außerdem erhielt der Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von 10.000 Euro. Der Vergleich wurde geschlossen, als das Arbeitsverhältnis noch bestand. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitnehmer nun zusätzlich die finanzielle Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs – insgesamt 1.615 Euro.

Das BAG gab ihm Recht. Die Richter stellten klar: Ein Verzicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub ist unzulässig. Auch pauschale Formulierungen im Vergleich ersetzen keine konkrete Urlaubsabgeltung. Besteht am Ende des Arbeitsverhältnisses noch ein Urlaubsanspruch, muss dieser im Vergleich explizit berechnet und separat ausgeglichen werden.

Was heißt das für die Praxis?

Zukünftig genügt es ggf. nicht, allein eine Abfindung zu vereinbaren.



Wird ein Vergleich geschlossen, bevor das Arbeitsverhältnis endet, muss der gesetzliche Urlaub bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses separat berücksichtigt werden. Nur wenn der Urlaubsanspruch im Vergleich ausdrücklich geregelt ist, besteht Rechtssicherheit.

Damit Sie in Zukunft keine bösen und teuren Überraschungen durch ehemalige Mitarbeitende erleben, stehen wir Ihnen als verlässlicher Partner zur Seite.