

Mandanteninfo Oktober 2025

Berechnung von Urlaubsabgeltungsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten nach § 11 BUrlG

- 1. Hat der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Bezugszeitraum) seine Arbeit unverschuldet versäumt, so ist für die Berechnung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs sein regelmäßiger gewöhnlicher Verdienst anzusetzen.*
- 2. Bezieht der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Erwerbsminderungsrente, handelt es sich dabei um einen Fall der unverschuldeten Arbeitsversäumnis.*
- 3. Hinsichtlich der Höhe des zu berücksichtigenden Geldfaktors [hier Mindestlohn] ist auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzustellen.*

(Bundesarbeitsgericht, BAG, Urteil vom 3. Juni 2025 – 9 AZR 137/24; Leitsätze des Verfassers)

Die Arbeitnehmerin war bei der Arbeitgeberin von 2012 bis 2022 im Rahmen einer Fünf-Tage-Woche beschäftigt. In diesem Zeitraum bestand ein vertraglicher Urlaubsanspruch in Höhe von 26 Tagen pro Kalenderjahr. Ende 2018 erkrankte die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig bis ins Jahr 2019. Im direkten Anschluss bezog sie bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses eine volle Erwerbsminderungsrente. Eine Aufstellung der Arbeitgeberin am Ende des Jahres 2018 wies einen Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin vor ihrer Arbeitsunfähigkeit in Höhe von 16 Tagen aus. Aufforderungen, den Urlaub in Anspruch zu nehmen, verbunden mit dem Hinweis auf einen möglichen Verfall desselben fanden zuvor nicht statt. Es erfolgten lediglich allgemeine Aufforderungen zur Urlaubsplanung oder Mitteilungen in Mitarbeiterbesprechungen.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2022 zahlte die Arbeitgeberin die von der Arbeitnehmerin geltend gemachte Abgeltung noch offener Urlaubsansprüche für das Kalenderjahr 2018 nicht aus. Daraufhin erhob die Arbeitnehmerin Klage und beantragte u.a. die Abgeltung der aus ihrer Sicht zum Zeitpunkt der Beendigung noch offenen Urlaubsansprüche aus dem Kalenderjahr 2018. Bei der Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs hat sie den im Jahr 2022 geltenden Mindestlohn zugrunde gelegt. Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Urlaubsansprüche aus dem Kalenderjahr 2018 seien verfallen, da sie ihrer Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen sei. Bei der Berechnung der Anspruchshöhe komme es nur auf den durchschnittlichen Verdienst in den 13 Wochen an, in denen die Arbeitnehmerin zuletzt Arbeitsvergütung erzielt habe. Die Arbeitnehmerin hat dagegen eingewandt, die Arbeitgeberin habe sie nicht in die Lage versetzt, den drohenden Verfall ihrer offenen Urlaubsansprüche aus dem Kalenderjahr 2018 rechtzeitig zu erkennen, die Mitwirkungsobliegenheit sei nicht erfüllt. Die

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Nico Bischoff
Rechtsanwalt

Jan Frederik Potthoff
Rechtsanwalt

*Regine Windirsch
Rechtsanwältin
Ausgeschieden zum 30.04.2022

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDEBDUE

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

Urlaubsabgeltung sei so zu zahlen, als ob der Arbeitnehmer im Anschluss an das Ende seines Arbeitsverhältnisses seinen bezahlten Urlaub nehme.

Das Arbeitsgericht ist von einem Verfall der Urlaubsansprüche ausgegangen und hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat - unter Verweis auf die nicht erfüllte Mitwirkungsobliegenheit der Arbeitgeberin - diese u.a. zur Zahlung einer Urlaubsabgeltung für die Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2018 verurteilt. Hinsichtlich des anzusetzenden Wertes der abzugeltenden Urlaubstage hat das LAG dabei auf den Mindestlohn zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgestellt. Soweit das LAG hinsichtlich der **Höhe der Urlaubsabgeltung** den Mindestlohn aus dem Jahre 2022 angesetzt hat, hat es die **Revision zugelassen**.

Das BAG hat die Entscheidung des LAG vollumfänglich bestätigt.

Das BAG hat in seiner Entscheidung ausgeführt, dass gem. § 7 Abs. 4 BUrlG Urlaub abzugelten ist, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Der Abgeltungsanspruch ist entsprechend § 11 BUrlG zu berechnen. Maßgeblich sind die **Verhältnisse im Zeitpunkt der rechtlichen** Beendigung hier also im Jahr 2022 mit dem damals geltenden Mindestlohn.

Für die Ermittlung der Höhe des nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründeten Urlaubsabgeltungsanspruchs ist entsprechend § 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG auf den durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Haben Beschäftigte in diesem sogenannten Referenzzeitraum ihre Arbeit unverschuldet nicht erbringen können, sind daraus resultierende Entgeltminderungen nicht zu berücksichtigen. Vielmehr ist dann der „gewöhnliche“ regelmäßige Arbeitsverdienst zugrunde zu legen.

Zu den Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis zählen auch solche, in denen Beschäftigte Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen. Mangels einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dürfen sich derartige Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis bei der Bemessung der Urlaubsvergütung nicht zu Lasten der Beschäftigten auswirken.

Fazit:

Das BAG hat mit der vorgenannten Entscheidung Grundsätze für die Arbeitsverhältnisse aufgestellt, bei denen es für die Berechnung der Höhe des Urlaubsabgeltungsanspruchs allein auf die gesetzlichen Bestimmungen des § 11 BUrlG ankommt (z.B. können Tarifverträge abweichende Berechnungsgrundlagen enthalten). Entgelterhöhungen, wie im vorliegenden Fall die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns, sind bei der Abgeltung der zum Zeitpunkt der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch offenen Urlaubsansprüche bei der Bemessung der Höhe der Urlaubsabgeltung zu berücksichtigen, nicht hingegen solche Entgeltminderungen, welche aus einer unverschuldeten Arbeitsversäumnis resultieren.

Für Beschäftigte bringt die Entscheidung des BAG Klarheit dahingehend, dass es für die Bemessung der Höhe der Urlaubsabgeltung maßgeblich auf das den Beschäftigten zustehende Entgelt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht – wie von der Arbeitgeberseite oft angenommen – auf die zum Zeitpunkt der Entstehung des Urlaubsanspruchs maßgebliche Vergütung von Beschäftigten ankommt.

Nico Bischoff, Rechtsanwalt
Anwaltsbüro* Windirsch, Britschgi & Wilden